



MAGYAR GYÁRIPAR

A MUNKAADÓK ÉS GYÁRIPAROSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA



„Természetben” is adózzunk?

Támogatások a foglalkoztatás megőrzéséhez

A világgazdaságban tapasztalható recesszió a magyar gazdaság nyitottsága miatt gyors és közvetlen hatást gyakorol a hazai munkaerőpiaci folyamatokra, és kedvezőtlenül befolyásolja a foglalkoztatást. Mivel komoly foglalkoztatási feszültségek és krízisek alakulhatnak ki, ezért indokolt, hogy rövid távon érvényesülő megelőző jellegű intézkedések kidolgozásával és alkalmazásával előzzük meg a nagyobb társadalmi feszültségek kialakulását. A gazdasági visszaesés a becslések szerint 2-3 évet is igénybe vehet, ezért a munkaügyi kormányzat közvetlen támogatást nyújt a vállalkozások számára, mégpedig elsősorban a munkaerő megtartása, a megszűnő álláshelyek számának minimalizálása érdekében.

(Cikkünk a 5–7. oldalon)

ILO-konferencia Lisszabonban

Négyévente rendezti meg az ILO az Európai Regionális Konferenciát, ahol 51 ország tripartit küldöttsége találkozik. Négy évvel ezelőtt Budapesten került sor az ILO legutóbbi regionális találkozására. A 2009 februárjában, Lisszabonban megrendezett 8. ILO Európai Regionális Konferenciára különösen nehéz pénzügyi helyzet és gazdasági válság időszakában került sor. Európai vezetők és a szociális partnerek képviselői közösen megvitatották a pénzügyi és gazdasági válságra adandó válaszokat. Az európai szociális modell, amely a foglalkoztatáson, az egyenlőségen, a szociális védelmen és a társadalmi párbeszédre alapul, összhangban áll az ILO méltányos munkára vonatkozó átfogó nézetrendszerével. A globális világgazdaság megtorpanása, gazdasági és pénzügyi válsága eltérő hatásokat gyakorol az európai országokra.

(Cikkünk a 8–9. oldalon)

Díjazták

a legkiemelkedőbb üzleti adományozókat

Ebben az évben a Magyar Telekom, a Siemens, a MOÉP 2002 Kft., valamint az Ericsson Magyarország vehette át a legkiemelkedőbb üzleti adományozóknak járó díjakat. A hazai vállalatok elsősorban pénzt adományoznak, főként oktatási és egészségügyi területen. A Magyar Adományozói Fórum (MAF) hat évvel ezelőtt azzal a szándékkal alapította meg a díjat, hogy a vállalatok adományozói tevékenységének bemutatásával és elismerésével hozzájáruljon az üzleti szektor társadalmi szerepvállalásának erősítéséhez. CSR-területen a díj egyedisége abban áll, hogy objektív szímadatokon alapul.

(Cikkünk a 10. oldalon)

TARTALOM

KOMMENTÁR

Gyereket a fürdővízzel?!..... 3–4

NAPIREND

Támogatások a foglalkoztatás megőrzéséhez 5–6

Kilenc SZMM-program 2009-ben 7

NEMZETKÖZI HÍREK

8. ILO Európai Regionális Konferencia Lisszabonban 8–9

Nagy érték a lojális munkaerő..... 9

CSR-HÍREK

Díjazták a legkiemelkedőbb üzleti adományozókat..... 10

Körtermeket adományoztak az Ericsson dolgozói. 10

Indul a Médiaunió egészségügyi kampánya..... 11

Munkahelyi CSR-analízis..... 11

REGIONÁLIS HÍREK

Lakics Gépgyártó Kft. 12

Hogyan tegyük népszerűvé a hiányszakmákat? 13–14

FÓKUSZBAN

Az európai lakóingatlan-piac 2008-as trendjei 14

BRÜSSZELI HÍRADO

Vállalati humán erőforrás-menedzsment a válság tükrében 15

Európai munkaadók a válságról 16–17

GONDOLATJEL

Financing Entrepreneurship (Vállalkozásfinanszírozás) 18



Új lehetőségek a kkv-k számára?

Kiemelkedően hasznos konferenciával indította az évet az MGYOSZ. A szövetség rendezésében tartott év eleji konferencián számos képviselt cég (pl. a Teva és a Zsolnay beruházói oldalról; az Erste a finanszírozóktól; a MAPI és a Hightender a pályázat-íróktól) a 2009-es programokról, pályázatokról tájékozódott az MGYOSZ Kossuth téri központjában. E téma a jelenlegi gazdasági helyzetben különös jelentőséget kap, lévén a vállalkozásoknak célszerű minden szalmaszálát megragadniuk a helytálláshoz.

A főszerepet két előadás játszotta ezen a napon. Az első vendég-előadó dr. Kállay László főosztályvezető volt a Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium Vállalkozásfejlesztési Főosztályától. A prezentáció érthetően elsősorban a GOP új pályázati kiírásait és a régi szabályok változását ecsetelte, mivel ez az Operatív Program biztosítja a források nagy részét a kkv-szektor számára.

A még zajló társadalmi egyeztetés után az új pályázatok február 6-án írják ki, a beadás pedig február 23-ától kezdődhet. A meghirdetendő pályázatok között szerepel a népszerű 2.1-es pályázati csoport – főként vállalati technológiai fejlesztést célzó – folytatása (2.1.1/A/B/C, 2.1.2/B/C, 2.1.3), valamint az 1.3-as innovációs pályázatok kiírása. Részben a vállalati szférából érkező ötleteknek köszönhetően fontos változásokról adott hírt Kállay László, ami a pályázati feltételek enyhülését illeti. Ezekre a gazdasági lassulás és a pénzügyi szféra egyéb ismert problémái miatt volt szükség. Ilyen változás az éves nettó árbevétel reálnövekedési kötelezettsége helyett a legfeljebb 5 százalékos csökkenés vállalása vagy a statisztikai állomány szinten tartása. A minisztérium, rugalmasságról tanúbizonyságot adva, a könnyítéseket visszamenőleges hatályúvá tette, azaz a már futó projekteket sem éri büntetés a korábbi növekedési vállalások alulteljesítésével. További könnyítést jelent az igényelhető előleg 40 százalékra emelése, a biztosítékadási feltételek enyhítése és a hátrányos helyzetű térségekben a támogatási intenzitás növekedése.

A lehetőségek maximális kihasználását segítik a Magyar Fejlesztési Bank – különösen a jelenlegi hitelkrízisben – rendkívül kedvező kamatozású hitelei, melyekről Aladics Sándor, az MFB vezérigazgató-helyettese beszélt. A hiteltermékek széles skálája az ország bármely pontján elérhető, tájékozódás céljából ajánlatos az MFB honlapját böngészni (www.mfb.hu).

Szebeni Dávid
MGYOSZ

A Magyar Gyáripar az MGYOSZ hivatalos havilapja – Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

Szerkesztőség: Budapest, Kossuth Lajos tér 6–8. **Telefon:** 269-2227, **e-mail:** magyargyariapar@mgyosz.hu, **internet:** www.mgyosz.hu

Szerkesztő: Lovas Gábor **Korrektúra:** Papiruszportál Kft. **Fotó:** Vámos Judit **Művészeti vezető:** Ujvári Zoltán

Hirdetésfelvétel: lovas@mgyosz.hu, tel.: 06-1-269-2227 **Nyomdai munkák:** DRUK-KER Nyomdaipari Szolgáltató Kft., 1033 Budapest, Mozaik u. 10.

Felelős vezető: Markó Péter ügyvezető igazgató

ISSN: \$" ("-" +\$"

Megjelenik 5000 példányban a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) támogatásával A LAPOT AZ OBSERVER SZEMLEZI



Dr. Niklai Ákos,
az MGYOSZ alelnöke,
a Magyar Szállodaszövetség tiszteletbeli
elnöke



Hüvelly István,
a Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók
Országos Szövetségének (VIMOSZ) elnöke

Gyereket a fürdővízzel?!

■ A legújabb reformelképzelések rávilágítanak arra, hogy a turizmus stratégiai jelentőségének elismertsége csak a kommunikáció szintjén létezik. Olvassuk, hogy minden döntés során a gazdasági tényezők és a külpiacok élveznek elsőbbséget, ám a csaknem 4 milliárd eurót termelő turizmus sajátosságait mégsem veszik figyelembe. Pedig ideje, hogy a döntéshozók makacssága és a tanácsadók ágazati sajátosságokat nem kezelő modelljei ne legyenek fontosabbak, mint a gazdasági racionalitás. Az alábbiakban összefoglaljuk a veszélyforrásokat, amelyek leginkább fenyegetik ágazatunkat.

1. Szállásdíj áfakulcsa. A szállásadás magas áfakulccsal történő terhelése káros. A turizmus vezetői évek óta igyekeznek ezt a döntéshozókkal megértetni, akik most azzal érvelnek, hogy a szállásadás nem hozható kivételes helyzetbe, az áfaemelés pedig egyébként is ellensúlyozza a társadalombiztosítási járulék tervezett csökkentése, valamint a forintgyengülésnek köszönhető bevétel-növekedés. A devizatermelő exportágazatok között a szállodaipar éppen most kivételezett, ám hátrányosan, mivel a termékeket és szolgáltatásokat áfával növelt áron „exportáljuk”, nem úgy, mint az ipari és mezőgazdasági termékeket. Kivételezett helyzetben vagyunk, hiszen kizárólag a turizmusnak

külső versenyképességi kérdés az áfa. A kereskedelmi szálláshelyek bevételeinek 65–75 százaléka devizában realizálódik, így alapvető kérdés, hogy árainkkal versenyképesek tudunk-e maradni. Máshol ezt már belátták, ezért az uniós országokban szinte kivétel nélkül alacsony, jellemzően 5–10 százalékos áfakulcs alá tartozik a szállásdíj. (Ami Magyarországon a szállodák bevételeinek mintegy 50 százalékát teszi ki, mintegy 125 milliárd forintot.) A munkáltatói járulékok tervezett, 5 százalékos csökkentése csupán mintegy 10–40 százalékos mértékig ellensúlyozza az áfaemelés hatását, mivel a szállodaiparban a nemzetgazdasági átlagnál 30 százalékkal alacsonyabb nettó átlagbérek vannak. A forint jelenlegi, szezonon kívüli gyengülése ugyan kedvező hatással van a külföldiektől származó bevételekre, de ne felejtjük el, hogy ellentétes, negatív hatással a finanszírozásra. Az elmúlt évtized szállodafejlesztéseit finanszírozó, jellemzően devizaalapú hitelek visszafizetése igen bizonytalanra vált. Ha egy 4 milliárd forint értékű ingatlanra 3,5 milliárd forint devizahitelt vettek fel (amely arány sajnos a gyakorlatban teljesen általános volt, sőt!), akkor annak a hitelnek az értéke ma már 4,5–5 milliárd forint. Ennek visszafizetése a bevételi oldalon a forintárfolyamból jelentkező pillanatnyi előny sokszorosát kitevő te-

herként jelenik meg, különösen, ha hozzatesszük, hogy a szállodák bevételeinek átlagosan négyszerese az ingatlan értéke. A hazai kereskedelmi szálláshelyek összes bevétele 250 milliárd forintot tesz ki, az ehhez köthető ingatlanállomány értéke mintegy 1000 milliárd forint, míg a hitelállomány 1000–1500 milliárd forint. Az állami jövedelemkivonás óriási pénzügyi veszélyeket rejt magában, ami a turizmus kiemelkedő multiplikátor hatása miatt az ágazaton messze túlmutató csődhullámhoz, illetve munkahelyvesztéshez vezet.

2. Üdülési csekk megadóztatása. Az üdülési csekk (minimálbér értékéig szóló) adómentességének tervezett megszüntetése érthetetlen, mivel a csekk államháztartási hatása eddig is pozitív volt. Fellendítette a belföldi turizmust, jelentős többletbevételt hozott a szolgáltatóknak, és ezáltal az önkormányzatoknak és az államnak. Segítette a gazdaság ki-fehéritését. Az itthon maradó vendégek jobban megismerték hazájukat, történelmüket, múltjukat. Mi felel meg jobban a patrióta gazdaságpolitikának, mint a belföldi turizmus támogatása? Romániában a gazdasági válság hatásainak ellensúlyozására, valamint a turisták otthon tartására sürgősségi kormányhatározattal bevezetik az üdülési csekket, amelyet a bruttó minimálbér hatszorosáig (!) adómentes juttatásként kaphatnak a munkavállalók. Hasonló intézkedéseket tervez Szlovákia is. Eközben nálunk



a tervezett intézkedések következtében az üdülési csekk forgalma 50 százalékkal csökken, 15 ezer munkahely megszűnik, és további 300 ezer honfitársunk külföldre megy majd üdülni.

3. Országmarketing. Nem az elképzelt módon kevesebbet, hanem többet kell költenünk, ahogy azt Európa több országában most pótlólag teszik (Ausztria, Svájc), illetve javasolják (Görögország, Németország, Olaszország, Románia). Az országmarketing nem felesleges, csökkentendő államigazgatási költség. Versenytársaink erősödő, országunk csökkenő költsége következtében ismertségünk, népszerűségünk és devizabevételeink csökkenni fognak. Hasonlóan a külgazdasági tevékenység és a mezőgazdaság állami és uniós támogatásához, itt is erőteljes állami finanszírozásra van szükség. Egy proaktívabb, megerősítő promóciós tevékenységhez a felhasználható keretek megduplázása szükséges a Magyar Turizmus Zrt. költségvetésében. A tavalyihoz képest 3 milliárd forint többletforrás indokolt. A nemzetközi hirdetési zajban kreatív, innovatív módon, egy erős turisztikai

Magyarország-márkával kellene áttörnünk. Mindezt az alacsony, 50 százalékalatti szállodai kihasználtságunk is megkívánja. Változatlanul hiányoljuk, hogy az önkormányzatok – megfelelő jogforrás hiányában – idegenforgalmi adó-bevételeiket és a melléjük rendelt állami támogatást turisztikai marketingcélokra fordítsák.

4. Közlekedés. Hazánk romló imázsát tovább rontják a közlekedési cégekben (Budapest Airport, MÁV, BKV) folyamatosan jelentkező sztrájkok. A karácsony előtti időszak ferihegyi sztrájkjainak következtében a városlátogatók száma megcsappant, mivel számukra a pontosság és a biztonság igen nagy érték. Károkat okoz a Malév agóniája is. A sármelléki FlyBalaton repülőtér bezárt, újrainyitása bizonytalan. Ez az évben át fejlődő repülőtér a legfontosabb kapocs a hévízi régió és az első számú küldőpiacának számító Németország, valamint az erősödő angol piac között is. A rendszeres charterek megszűnése másfél milliárd forint bevételkiesést okoz a térségben, sőt a balatoni forgalomra specializált német utazásszervezők esetleges

csődje több évig kiható, súlyos károkkal járhat nemcsak a hévízi térségnek, hanem az egész balatoni régióknak.

A turizmus sikere nemcsak az ágazatban dolgozók érdeke. Multiplikátor hatása kiemelkedő, és nem kizárólag a beszállítói oldalon. A Magyarországra érkező turisták ugyanis nemcsak megszállnak a szállodákban és vacsoráznak az éttermekben, hanem fürdőkbe, múzeumokba mennek, vásárolnak, közlekednek. Imázsunk erősíti a bizalmat, áttételesen segíti a tőke beáramlását és megtartását. A turisztikai szolgáltatók jellemző többsége mikro- és kisvállalkozás, amelynek létét egy kismértékű visszaesés is komolyan veszélyezteti. A turizmus a GDP-nek összesen mintegy 10 százalékát adja. Jelentős munkahelyteremtő hatása van a szakképzett és a szakképzetlen munkaerőre vonatkozóan is. A forgalom várható csökkenése következtében egyre több a felmondás a nagyvállalatoknál és a mikro- és kisvállalkozásoknál is. Turizmus nélkül 500 ezer munkahellyel kevesebb lenne Magyarországon. A turizmus stratégiai ágazat, kezeljük is úgy!

Támogatások a foglalkoztatás megőrzéséhez

A világgazdaságban tapasztalható recesszió a magyar gazdaság nyitottsága miatt gyors és közvetlen hatást gyakorol a hazai munkaerő-piaci folyamatokra, és kedvezőtlenül befolyásolja a foglalkoztatást. Mivel komoly foglalkoztatási feszültségek és krízisek alakulhatnak ki, ezért indokolt, hogy rövid távon érvényesülő, megelőző jellegű intézkedések kidolgozásával és alkalmazásával előzzük meg a nagyobb társadalmi feszültségek kialakulását. A vállalkozások munkaerő iránti igénye nagymértékben csökken, nehezebben és drágábban tudják finanszírozni működésüket, ezért csökkentik vagy elhalasztják a fejlesztéseket és beruházásokat. A gazdasági visszaesés a becslések szerint 2-3 évet is igénybe vehet, ezért a munkaügyi kormányzat közvetlen támogatást nyújt a vállalkozások számára, mégpedig elsősorban a munkaerő megtartása, a megszűnő álláshelyek számának minimalizálása érdekében.

■ A Szociális és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) az átmeneti gazdasági visszaesés foglalkoztatási hatásainak mérséklése, az érintett munkavállalók munkahelyének megőrzése, illetve foglalkoztathatóságuk fejlesztése, valamint a gazdasági visszaesésből fakadóan átmenetileg megszűnő álláshelyek számának a minimalizálása érdekében három támogatási programot indított. A három támogatási programra rendelkezésre bocsátott támogatási keretösszeg 5,95 milliárd forint. A keret felhasználása folyamatos, a három pályázati felhívásra beérkezett pályázatok sorrendjében történik a döntéshozatal. A program keretében elsősorban azokat a munkáltatókat támogatja az OFA, akik maguk is megtették mindent a foglalkoztatási szint fenntartása érdekében, és ezt pályázatukban be is tudják mutatni. A támogatás formája mindhárom támogatási program esetén vissza nem térítendő támogatás.

A foglalkoztatottság megőrzésének támogatása a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkáltatóknál (MEGŐRZÉS-9122/2009)

Pályázhatnak: a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 73. §-a szerinti munkáltatók, amelyek éves átlagos statisztikai állományi létszáma 2008-ban minimum 3 fő volt.

Nem pályázhatnak:

- költségvetési szervek és intézményeik (KSH 3 besorolás);
- nonprofit szervezetek (KSH 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59 [kivételesen a nonprofit gazdasági társaság], 6, 8, besorolás);
- természetes személyek, amennyiben

nem rendelkeznek vállalkozói igazolvánnyal (KSH 231 besorolás).

A program keretében a munkáltatók támogatást vehetnek igénybe ahhoz, hogy a gazdasági visszaesés miatt átmenetileg csökkenő munkaerő-szükségletüket ne elbocsátással kezeljék, hanem törekedjenek a munkavállalók munkahelyének megőrzésére, munkaszervezési intézkedések vagy egyéb eszközök bevezetésével minimalizálják az elbocsátások számát.

1. Munkahelymegőrző bértámogatás esetén a munkáltatók támogatást vehetnek igénybe a munkahelymegőrzés érdekében, ha az elbocsátással fenyegetett munkavállalót teljes munkaidőben megtartják. A támogatás mértéke az átlagos statisztikai állományi létszám nagyságától függően a leépítési szándék által érintett munkavállalók munkabére és a munkáltató által ténylegesen kifizetett járulékok 25–75 százaléka, azonban a támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg havonta a kötelező legkisebb munkabér és járulékai 150 százalékát. A támogatás időtartama legalább 3 és legfeljebb 12 hónap, legalább a támogatás időtartamával megegyező továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel.

2. A munkavállalót érintő intézkedések kedvezőtlen hatásának csökkentése esetén a munkaadó a nehézségeket a korábban rövidebb időtartammal új munkaidőben történő munka biztosításával is kezelheti, vagy munkavállalóját képzésbe is vonhatja. A támogatás mértéke:

a) **Bértámogatáskor:** a kieső munkaidőre vonatkozóan a személyi alapbér és járuléknak 80 százaléka. A támogatás időtartama legalább 3 és legfeljebb 12 hónap, a támogatás időtartamával megegyező továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel.

b) **Képzési támogatáskor:** a munkaviszony mellett történő képzéskor a képzés

költségének 80 százaléka. A fennmaradó 20 százalékos költségarány a szakképzési hozzájárulás terhére nem elszámolható.

A gazdasági visszaesés következtében állásukat veszítők újra elhelyezkedésének támogatása más munkáltatónál (MUNKÁBA-9124/2009)

Pályázhatnak: a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 73. §-a szerinti munkáltatók, amelyek éves átlagos statisztikai állományi létszáma 2008-ban minimum 1 fő volt.

Nem pályázhatnak:

- költségvetési szervek és intézményeik (KSH 3 besorolás);
- nonprofit szervezetek (KSH 51, 53, 54, 55, 58, 59, 6, 8, besorolás);
- természetes személyek, amennyiben nem rendelkeznek vállalkozói igazolvánnyal (KSH 231 besorolás).

A program célcsoportja:

- a munkaügyi központ által közvetített, elsősorban a gazdasági visszaesés következtében álláskeresővé vált munkavállaló;
- más munkáltatótól munkajogi jogutódlással átvett munkavállaló.

Támogatható tevékenységek:

Újra elhelyezkedést segítő bérköltség támogatása. Ha a pályázó üres álláshelyeknek feltöltésére a munkaügyi központ által közvetített álláskeresőket alkalmaz, vagy más munkáltatótól – aki a gazdasági visszaesés következtében kényszerül a munkajogi állományi létszámának csökkentésére – vesz át munkajogi jogutódlással munkavállalót, akkor bérköltség-támogatást vehet igénybe.

Újra elhelyezkedést segítő képzés támogatása

A program keretében lehetőség van arra, hogy a pályázó szervezet a munkajogi jogutódlással átvett dolgozóknak az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzés megvalósításához támogatást vegyen igénybe.

A gazdasági visszaesés következtében elbocsátással fenyegetett munkavállalók munkába helyezését közvetlenül elősegítő munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása (ÚJ KILÁTÁSOK-9111/2009).

A pályázók köre:

Jelen pályázati konstrukcióban a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII.



törvény 73. §-a szerinti munkáltatók az alábbi kivétellel pályázhatnak:

- költségvetési szerv és intézményei (KSH 3 besorolás);
- nonprofit szervezet (KSH 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59 [kivéve a nonprofit gazdasági társaság], 6, 8, besorolás);
- természetes személyek, amennyiben nem rendelkeznek vállalkozói igazolvánnyal (KSH 231 besorolás).

A pályázati kiírásra azok a munkáltatók pályázhatnak, amelyek a gazdasági visszaesés következtében legalább 3 főt elbocsátanak.

A program célcsoportja: az a munkavállaló, akit munkáltatója a gazdasági visszaesés miatt elbocsát. A program keretében a munkáltatók támogatást vehetnek igénybe ahhoz, hogy külső szolgáltató szervezet bevonásával csoportos és/vagy egyéni formában szakszerű segítséget vegyenek igénybe az elbocsátások miatt kialakult krízishelyzet humánus kezeléséhez. A pályázó által bevont külső szervezetnek meg kell felelnie „A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről kiadott 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet” előírásainak. A pályázni szándékozó munkáltatókkal szemben támasztott további feltételekről, kizáró okokról, a támogatás mértékéről, az elszámolható költségekről részletes információ szerezhető be az OFA honlapján (www.ofa.hu).

Központi munkaerő-piaci program

A program megvalósításában a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH), a regionális munkaügyi központok és a munkáltatók vesznek részt.

A program célcsoportja:

– közvetlenül a regionális munkaügyi központok;

– a kettőnél több régióban levő telephely tekintetében támogatást igénylő munkáltató esetén az FSZH;

akik a következő feltételeknek megfelelő célcsoportok számára kezdeményezhetik a támogatást:

a) Azok a legalább 3 főt foglalkoztató munkáltatók, amelyek foglalkoztatási kapacitásukat a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg – legfeljebb egy év – nem tudják megtartani, és ezt piacelemzéssel alátámasztják; valamint az átmeneti gazdasági visszaesésből adódó leépítési szándékukat az illetékes munkaügyi központhoz bejelentették, de az erről szóló értesítéseket a munkavállalók felé még nem kézbesítették, és vállalják, hogy támogatás igénybevétele mellett, illetve munkaszervezési intézkedések bevezetésével leépítési szándékukat nem hajtják végre, vagy akik a munkaviszony megszüntetésének megelőzése érdekében munkavállalóikat/azok egy részét a törvényes munkaidőnél rövidebb, de negyedéves átlagban legalább a törvényes munkaidő 50 százalékát elérő munkaidőben foglalkoztatják, és vállalják, hogy projektjük teljes időtartama alatt a projekt kezdetekor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámukat megőrzik.

b) Azok a munkáltatók, amelyek foglalkoztatási kapacitásukat a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg – legfeljebb egy év – nem tudják megtartani, illetve kihasználni és ezt piacelemzéssel alátámasztják, és annak ellenére, hogy a létszámcsökkentés tervezett nagysága nem éri el az Mtk. 94/A § (1) bekezdés szerinti mértéket, létszám-leépítési szándékukról az illetékes regionális munkaügyi központot írásban tájékoztatták, és vállalják, hogy támogatás igénybevétele mellett, illetve

munkaszervezési intézkedések bevezetésével leépítési szándékukat nem hajtják végre, vagy a munkaviszony megszüntetésének megelőzése érdekében munkavállalóikat/azok egy részét a törvényes munkaidőnél rövidebb, de legalább negyedéves átlagban a törvényes munkaidő felét elérő munkaidőben foglalkoztatják, és vállalják, hogy projektjük teljes időtartama alatt a projekt kezdetekor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámukat megőrzik.

c) Azok az álláskereső, akik munkahelyüket az Mtk. 94/A § (1) bekezdés szerint csoportos létszámleépítés keretében veszítették/vesztik el, és ezt a munkáltató a jogszabálynak megfelelően a területileg illetékes munkaügyi központ felé bejelentette, továbbá azok, akik ugyan nem érintettek a csoportos leépítésben, de munkaviszonyukat a munkáltató működési okból rendes felmondással szüntette/szünteti meg, továbbá a programban történő részvételről nyilatkoztak.

A munkaerő-piaci program a következő támogatási formákat és elemeket tartalmazhatja:

- munkahelymegőrző bértámogatás;
- munkahelymegőrzést célzó keresetkiegészítés csökkentett idejű foglalkoztatás esetén;
- újra elhelyezkedést segítő bérköltség-támogatás;
- munkaerő-piaci szolgáltatás;
- munkaerő-piaci képzés;
- munkába járással összefüggő költségek támogatása.

A program forrása a Munkaerő-piaci Alap Foglalkoztatási Alaprész 2009. évi központi keretének válságkezelésre elkülönített 10 milliárd Ft-os kerete, amelynek terhére kötelezettséget vállalni 2009. december 31-ig van lehetőség. Az áthúzódó kötelezettségvállalás forrása a Munkaerő-piaci Alap Foglalkoztatási Alaprész 2010. évi központi keretének válságkezelésre elkülönített kerete.

A program megvalósításában részt venni szándékozó munkáltatókkal szemben támasztott további feltételekről, kizáró okokról, a támogatás mértékéről, az elszámolható költségekről részletes információ szerezhető be az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) honlapján (www.afsz.hu).

*Recska Endre
MGYOSZ-szakértő*

Kilenc SZMM-program 2009-ben

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium az Állami Foglalkoztatási Szolgálat segítségével a válság kezdete óta folyamatosan gyűjti a leépítési szándéokra vonatkozó bejelentéseket, és ezek figyelembevételével előkészítette és meghirdette az egymásra épülő első munkahelymegőrző és munkahelyteremtő programjait. A cél kettős: megelőzni a leépítéseket, ha ez elkerülhetlenné válik, akkor az érintett munkavállalók újbóli munkába helyezését támogatjuk.

1. A regionális munkaügyi központok kezelésében lévő, „A munkahelyek megőrzéséért” elnevezésű program

A program forrása a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész decentralizált keretében válságkezelésre elkülönített 10 milliárd Ft, amelynek terhére 2009. december 31-ig lehet kötelezettséget vállalni. A program megvalósítói a regionális munkaügyi központok. Pályázni február 3-tól lehet. A programban történő részvételt a regionális munkaügyi központ kezdeményezi úgy, hogy az átmeneti gazdasági visszaesés következtében létszám-leépítési szándékról tájékoztatást nyújt, illetve a csoportos létszám-leépítési szándékot bejelentő munkaadóval felveszi a kapcsolatot, és tájékoztatást nyújt a programba kerülés lehetőségéről. Együttműködési szándék – azaz a munkáltató munkahelymegtartási hajlandósága – esetén a munkaügyi központ a munkaadóval közösen munkaerő-piaci programot dolgoz ki.

Támogatható tevékenységek:

- munkahelymegőrző bértámogatás;
- részmunkaidős foglalkoztatás képzés lehetséges igénybevételével;
- leépített munkavállalók újra elhelyezése bértámogatással;
- elbocsátással fenyegetett munkavállalók elhelyezését szolgáló munkaerő-piaci szolgáltatások.

2. Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) kezelésében lévő mindhárom munkahelymegőrző támogatási program elindult.

- A foglalkoztatottság megőrzésének támogatása a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkáltatóknál;
- a gazdasági visszaesés következtében elbocsátással fenyegetett munkavállalók munkába helyezését közvetlenül elősegítő munkaerőpiaci-szolgáltatások támogatása; illetve
- a gazdasági visszaesés következtében állásukat veszítők újra elhelyezkedésének támogatása más munkáltatónál

elnevezésű programokra folyamatosan lehet benyújtani a pályázatokat november 5-ig.

A programok keretében nyújtott támogatásokra 5,95 milliárd Ft áll rendelkezésre. Az első pályázók kérelmét február 9-én bírálja el az OFA kuratóriuma.

3. Központi munkahelymegőrző támogatási program

E program keretében a jelentősebb létszámot foglalkoztató munkáltatók csoportos létszámleépítése előzhető meg, biztosítva a munkavállalók hosszabb távú továbbfoglalkoztatását, a foglalkoztatási szerkezet átalakulását, illetve az esetlegesen leépítéssel fenyegetett munkavállalók munkahelye fennmaradásának koordinált segítségét. A programra fordítható 700 millió Ft január 26. óta rendelkezésre áll, felhasználásával mintegy 1700–2000 munkahely őrizhető meg.

A program révén azok a regionális munkaügyi központok kaphatnak központi forráskiegészítést, amelyek illetékességi területén 2009. év folyamán olyan csoportos létszámleépítést terveznek végrehajtani, melyek az adott térség vonatkozásában jelentősnek tekinthetők, a térség munkaerőpiacát rendkívül hátrányosan érinthetik, ugyanakkor a munkahelymegőrző támogatással az elbocsátások elkerülhetővé válnak, azaz munkahelymegőrzést célzó támogatások megítélését indokoltnak tartják.

4. Részmunkaidős foglalkoztatás képzés lehetséges igénybevételével

A kormány hamarosan dönt a már elindított OFA-program tapasztalatai alapján indítandó programról, melynek forráskerete 20 milliárd Ft. A program a piacszűkülés következtében átmeneti teljesítménycsökkenésre kényszerülő vállalkozások számára teszi lehetővé a munkaerő megtartását, a munkavállaló számára lehetőséget kínál új szakképzés megszerzésére, illetve a kulcskompetenciák (nyelv, informatika) fejlesztésére.

A támogatás két részből áll:

- az érintett munkavállaló munkavégzéssel nem töltött, kieső munkaidéjére jutó ténylegesen kifizetett bérköltség 80 százaléka;
- a képzés költségének 80 százaléka.

5. Járulékkedvezmények a Munkaerő-piaci Alapból

A kis- és középvállalkozások foglalkoztatásbővítése esetén 1 év járulékmentesítés érvényesíthető. A támogatás általánosan alkalmazható a létszámleépítéssel érintett munkavállalók esetében is. (A pályakezdők START kártyájának finanszírozása is.) A hátrányos helyzetű térségekben élő személyek foglalkoztatását kiemelten lehet ösztönözni a létszámot növelő munkáltatók esetében. A kiegészítő járulékkedvezmény alapján 2010-től kötelezettséget lehet vállalni abban az esetben, ha a munkáltató legalább 3 évre START Extra kártyás munkavállalót alkalmaz. Rendelkezésre álló forrás 5 milliárd Ft.

6. TÁMOP projektek

Európai uniós forrásból 31,5 milliárd Ft áll rendelkezésre, amely a TÁMOP 1.1 (hátrányos helyzetűeket és rehabilitációs járadékosokat támogató) és TÁMOP 1.2.1 (START-Plusz és START-Extra) programok előfinanszírozására szolgál.

7. A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész decentralizált kerete 2009. évi támogatásokra **5 milliárd Ft** áll rendelkezésre a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált keretéből.

8. A munkahelymegőrzés mellett a **munkahelyteremtés támogatása** is fontos szerepet tölt be a foglalkoztatási szint megőrzésének, növelésének állami eszközökkel történő támogatásában. A Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete döntött a Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2009. évi munkahelyteremtő csomagjának indításáról. A vállalkozások 2009. február 2-ától 2,25 milliárd Ft keretösszeg erejéig pályázhatnak foglalkoztatásbővítés esetén támogatásra.

9. Aktív munkaerő-piaci programok

A kormány további 37 milliárd forintot különít el aktív munkaerő-piaci programokra, melyek pontos felhasználásáról a válságkezelő intézkedések tapasztalatai alapján később döntenek.



8. ILO Európai Regionális Konferencia Lisszabonban

Négyévente rendez meg az ILO az Európai Regionális Konferenciát, ahol 51 országból érkező tripartit küldöttség találkozik. Négy évvel ezelőtt Budapesten került sor az ILO legutóbbi regionális alálkozójára. A 2009 februárjában, Lisszabonban megrendezett 8. ILO Európai Regionális Konferenciára a különösen nehéz pénzügyi és gazdasági válság időszakában került sor. Európai vezetők és a szociális partnerek képviselői közösen megvitaták a pénzügyi és gazdasági válságra adandó válaszokat.

■ Az európai szociális modell, amely a foglalkoztatáson, az egyenlőségen, a szociális védelmen és a társadalmi párbeszeden alapul, összhangban áll az ILO méltányos munkára vonatkozó átfogó nézetrendszerével. A globális világgazdaság megtorpanása, gazdasági és pénzügyi válsága eltérő hatásokat gyakorol az európai országokra. A munkaügyi szervezetnél rendelkezésre álló adatok alapján előreláthatólag a válság következtében 50 millió ember válhat munkanélkülivé.

Az ILO 8. Európai Regionális Konferenciáján egy bizottság elemezte azokat az intézkedéseket, amelyeket kormányok, munkavállalók és munkáltatók tesznek vagy tehetnének a válság negatív hatásainak ellensúlyozására a foglalkoztatás, munkaerőpiac vagy a szociális körülmények területén, valamint a fellendülést előkészítendő. Megállapították, hogy sürgős intézkedéseket kell tenni a fenntartható foglalkoztatásra, hogy minél több munkaerőt tartsanak meg a munka világában. Ugyanakkor a vállalkozások megerősítése is elsődleges feladat. A megfelelően szabályozott piac a legmegfelelőbb és bizonyított eszköze a szociális és gazdasági fejlődésnek.

A jelenlegi gazdasági válság ráirányította a figyelmünket arra, hogy pénzügyi piac csak megfelelő szabályozási

keretek között biztosít stabilitást és likviditást az üzleti szférának.

Fontos a kis- és középvállalkozások megerősítése, finanszírozása, hitelekkel, állami garanciavállalással, tőkealapokkal; nagy figyelmet fordítani az oktatás és képzésre. Ezen terület támogatásával a hosszú távú, jövőbeli fejlődést alapozzuk meg ma. Az iparnak szükséges képesítésekkel rendelkező emberek biztosíthatják a munkaerőpiacon a gazdasági fellendülést.

A konferencia panelbeszélgetések keretében foglalta össze az ILO következő évekre meghatározó irányelveit. Az eszmecsere felett az ILO főigazgatója, Juan Somavia elnökölt, aki kiemelte, hogy a tartós fellendülés érdekében kiegyensúlyozottabb növekedésre van szükség. Hangsúlyozta a társadalmi párbeszédben a szociális partnerek szerepét a cél eléréséhez.

A moldovai miniszterelnök asszony, Zinaida Greceanii megemlítette azokat az intézkedéseket, amelyeket országa még a válság előtt bevezetett, például beruházások ösztönzésével új munkahelyeket teremtettek. Ezen ösztönzők segítségével a gazdasági válság negatív hatásai mérséklődtek.

A cseh miniszterelnök-helyettes, Alexandr Vondra a gazdasági válság komolyságát hangsúlyozta, de arra is felhívta a figyelmet, hogy el kell ke-

rülni a protekcionista intézkedéseket, amelyek torzíthatják az európai piacot. A luxemburgi munkaügyi miniszter, François Biltgen szintén az országok közötti összehangolt intézkedések szükségességét említette. A globális válságot nem lehet megoldani, ha országonként szétszabdalt megoldásokkal kísérleteznek, vagy visszavonulnak a protekcionizmus bástyái mögé.

A portugáliai munkaügyi miniszter, José Vieira da Silva, aki egyben az ILO 8. Európai Regionális Konferenciájának elnöke is volt, felsorolta azokat a lépéseket, amelyek megfordíthatják a krízis negatív hatásait. Szerinte reagálni kell a hitel- és a pénzügyi források hiányára a gazdaságban. Ugyanakkor ösztönözni kell a keresletet, a befektetéseket és minden eszközt, különösen a társadalmi párbeszéd intézményét igénybe véve meg kell védenünk a munkahelyeket. De azt sem szabad elfelejtenünk, hogy mindezen befektetéseknek és intézkedéseknek összhangban kell lenniük azokkal a reformokkal is, amelyek erősítik a helyi, regionális és globális növekedést.

A Portugáliai Ipari Szövetség (AIP-CE) elnöke hangsúlyozta, hogy elengedhetetlen a pénzügyi rendszer megerősítése, és el kell utasítani a protekcionizmus kísérleteit. Kiemelte az alapvető munkahelyi jogok, az üzleti etika és a vállala-

latok társadalmi felelősségvállalásának fontosságát.

A Belgiumi Általános Szakszervezeti Szövetség (FGTB) főtitkára elmondta, hogy mind helyi, mind európai szinten lépéseket kell tenni. Szeretnék, ha több konzultáció lenne a szociális partnerekkel és jobb párbeszéd makrogazdasági kérdésekben a szociális partnerek közt. A lisszaboni találkozót nehéz globális gazdasági környezetben rendezték meg, mégis jó kiindulási irányelveket határozott meg a jövőbeli válság kezelésére.

*Borosné Bartha Terézia
MGYOSZ, nemzetközi igazgató*



Nagy érték a lojális munkaerő

Az egyes kompenzációs programok átalakítása során számottevő megtakarítások, cash flow előnyök is elérhetők, amelyek hatása a jelenlegi üzleti környezetben jelentős – hívták fel a figyelmet a Deloitte tanácsadói egy nemrég a témában Budapesten rendezett nemzetközi konferencián.

■ De nemcsak a számok meggyőzőek. Mivel a programok célja a munkavállalók hosszú távú elkötelezettségének, lojalitásának biztosítása, egy 2-3 éves, megfelelően kialakított program az anyagi előnyök mellett a vállalatok megújulásához nélkülözhetetlen, a változó környezethez történő optimális alkalmazkodást elősegítő munkaerőt is biztosíthatja. A vállalatok eredményességét és a tőkepiaci körülményeket figyelembe véve most kiemelkedő

lehetőség nyílik a kompenzációs rendszerek hatékonyabbá tételére.

Az ma már senki számára nem kérdéses, hogy számos vállalkozásnak szembe kell néznie a kihívásokkal teli gazdasági környezettel, így például a folyamatosan csökkenő bevételekkel, szűkülő piacokkal. De abban is egyetérthetünk, hogy a változó gazdasági környezet lehetőségeket is teremthet: azok, akik megfelelő stratégiával fel tudnak készülni a jövőre,

jelentős versenyelőnyre tehetnek szert. E versenyelőnyök egy része azoktól a munkavállalóktól függhet, akik fizetésüknek, jutalmainak a visszaszorításával próbálnak a vállalkozások munkahelyeket megtartani, költségeket megtakarítani.

Kevesen gondolnak arra, hogy a kulcspozícióban foglalkoztatott munkavállalók megtartása elemi érdek a kedvezőtlen körülmények idején is, hiszen ők azok, akik rendkívül fontos szerepet játszanak a talpon maradásban és a fellendülésben, az üzlet újjáépítésében az újra bővülő, megújult piacokon. Sőt, a munkavállalók nagy része tekintettel van az éppen aktuális üzleti környezetre, a munkáltató iránti lojalítás ugyanis nem feltétlenül pénzkérdés; jelen helyzetben a többség elfogadja, hogy a lehetőségek korlátozottak, főként, ha a munkáltató továbbra is megfelelő perspektívát kínál hosszú távon is. E hosszú távú jövőkép körültekintő tervezéssel, a juttatási lehetőségek kiaknázásával jelenleg is biztosítható: kisebb költséggel nagyobb értékű és a munkavállalói ösztönzés tekintetében is hatékonyabb juttatási formák alakíthatók ki. Emiatt egy változó gazdasági helyzethez igazított juttatási program méltán tarthat igényt a vállalatvezetés figyelmére, ugyanis érdekeltté teheti a munkavállalókat is a cég talpon maradásában és hosszabb távú sikerességének elérésében.

A Deloitte szerint a következő években azon vállalatok kerülhetnek kedvező helyzetbe, amelyek a folyamatosan változó gazdasági körülményeket saját és munkavállalóik előnyére tudják fordítani, azaz a jelenlegi munkavállalói ösztönzési programok a megváltozott üzleti környezetnek megfelelően történő átalakítása nagyon is aktuális.



Díjazták a legkiemelkedőbb üzleti adományozókat

Ebben az évben a Magyar Telekom, a Siemens, a MOÉP 2002 Kft., valamint az Ericsson Magyarország vehette át a legkiemelkedőbb üzleti adományozóknak járó díjakat. A hazai vállalatok elsősorban pénzt adományoznak, főként oktatási és egészségügyi területen.

■ A Magyar Adományozói Fórum (MAF) hat évvel ezelőtt azzal a szándékkal alapította meg a díjat, hogy a vállalatok adományozói tevékenységének bemutatásával és elismerésével hozzájáruljon az üzleti szektor társadalmi szerepvállalásának erősítéséhez. CSR-területen a díj egyedisége abban áll, hogy objektív számadatokon alapul.

A MAF 2008-ban közel 300 nagyvállalatot keresett és kérdezett meg adományozási szokásairól. A megkeresett forprofit szervezetek a legnagyobb nettó árbevétel alapján (pénzügyi szektor esetében a nyereség) összeállított, nyilvános listák első 200 helyén szereplő magyar nagyvállalatok és a korábbi évek választói voltak. A MAF idén először ítélte oda a legtöbb adományt nyújtó kis- és középvállalkozás kategória díját. Itt a megkeresettek a Coface Hungary és az üzlettárs által összeállított 100 legdinamikusabban fejlődő kis- és középvállalkozás közül kerültek ki. Az idei kutatásban emellett bármely adományozó cég részt vehetett, aki a honlapról letöltötte és visszaküldte a kérdőívet. A díj odaítélésének alapja az egyes cégek által az elmúlt évben adományozásra fordított összeg, valamint annak nyilvános üzleti adatokkal való összehasonlítása és arányosítása.

A Legkiemelkedőbb Üzleti Adományozó 2008 díjazottjai a négy kategóriában:

- A Magyar Telekom Nyrt. nyerte a 2007. évben összértékben a legtöbb

adományt nyújtó nagyvállalat díját. A vállalat 1236 millió forintot költött adományozásra.

- A MOÉP 2002 Kft. kapta a 2007. évben összértékben a legtöbb adományt nyújtó kis- és középvállalkozás díját. A társaság 2007. évben 485 ezer forint értékben adományozott.
- A Siemens Zrt. érdemelte ki az adózás előtti eredmény százalékos arányában

mérve a legtöbb adományt nyújtó vállalat díját. A cég adózás előtti eredményének 13,53 százalékát költötte adományozásra.

- Az Ericsson Magyarország lett az előző évhez képest az adományozásra fordított összeget legnagyobb arányban növelő vállalat. A társaság a 2006-os 140 millió forint után tavaly 220 milliót fordított adományozásra.

A kutatásban részt vevő cégek válaszaiból kiderült, hogy a vállalatok továbbra is elsősorban pénzádonány formájában adományoznak, főként oktatási és egészségügyi területen.

ADOMÁNYOZÓ VÁLLALAT	ADOMÁNY (Ft)
1. Magyar Telekom	1 236 339 039
2. K&H Csoport	331 600 000
3. OTP Bank Nyrt.	290 300 000
4. Pfizer Kft.	225 251 500
5. Ericsson Magyarország	220 000 000
6. Pannon Távközlési Zrt.	203 049 775
7. Magyar Posta Zrt.	192 431 000
8. Raiffeisen Bank Zrt.	146 920 000
9. Holcim Hungária Zrt.	146 447 500
10. Alcoa-Köfém Kft.	143 597 000
11. Vodafone Magyarország Zrt.	142 699 624
12. Spar Magyarország Kft.	142 010 816
13. Tiszai Vegyi Kombinát Nyrt.	69 387 000
14. Siemens Zrt.	63 752 000
15. Budapest Bank Nyrt.	42 680 000
16. dm Kft.	40 482 560
17. MAL Magyar Alumínium Termelő és Kereskedelmi Zrt.	39 000 000
18. Suoftec Kft.	10 537 000
19. Fiat Magyarország Kft.	2 500 000
20. National Instruments Hungary Kft.	1 370 000

Kórtermeket adományoztak az Ericsson dolgozói

A több mint ezer munkavállalót foglalkoztató Ericsson Magyarország munkatársainak pénzádonányaiból – amelyet a vállalat megduplázott – két kórtermet rendeztek be a Heim Pál Gyermekkorház hamarosan átadandó új részlegében.

■ A Heim Pál Gyermekkorház G épületét 1993-ban nyilvánították életveszélyessé. A közel 1 milliárd forintos felújítási projekt keretében idén tavasszal adják át a gyermekbelgyógyászati, a gasztroenterológiai és a nefrológiai osztályt, valamint az alváslaboratóriumot és az endoszkópiás laboratóriumot magában foglaló új pavilont. Az Ericsson Magyarországhoz érkezett támogatási kérelmek közül három

alapítványt választottak ki, majd a munkatársak szavazatai alapján döntöttek el, hogy melyiket támogassák. A több mint 70 százalékos részvétel mellett a leadott szavazatok több mint kétharmada a Heim Pál Gyermekkorház Alapítványának támogatására esett. A cég történetében nem volt még hasonló kezdeményezés, és olyan sem, hogy az összegyűjtött adományokat az Ericsson Magyarország megduplázza.



Indul a Médiaunió egészségügyi kampánya

Több mint 200 médium összefogásával, mintegy 6 milliárd forint értékű felületen indít kampányt 2009-ben a Médiaunió, melynek témája az egyéni felelősségvállalás „Nincs de, rajtad is múlik!” szlogenrel, mely az egészségmegőrzés, a megelőzés népszerűsítésére összpontosít.

■ A kampány célja, hogy valódi, mérhető tudatformálást, valamint mozgósítást és aktivizálást érjen el országos szinten. Rövid távú cél, hogy az emberek ismerjék fel az egyéni felelősségüket az egészségük alakulásában, és igyekezzenek változtatni a jobbítás érdekében a korábbi, esetlegesen egészségromboló magatartásukon. Hosszú távon a kampány nem kisebb célt tűz ki maga elé, mint hogy társadalmi méretekben érjen el komoly változást. A többlépcsős, egész évben zajló kampányban az üzenetek egymásra épülnek, s a klasszikus reklámfelületeken – melyek összértéke eléri a 6 milliárd forintot – felül ambient és PR-megjelenések is erősítik a kampányt, melynek egészségügyi szakmai részét

szakértői háttér segíti. A felvezetés egy bevezető filmmel indul. Blaskó Nikolett, az ACG.HEY Reklámügynökség ügyvezetője elmondta: „A kampány nyitánya során ezért üzenetünket mélyen beágyazzuk a magyar jelen korbába: a káros, önbecsapó mentalitásnak a társadalom egészére gyakorolt hatását hétköznapi példákön keresztül mutatjuk be, de még nem esik szó az egészségünkről. Rátapintunk korunk neuralgikus pontjaira, jellegzetes szituációkban megmutatva a halogató, kifogásokat kereső magyar embert. A kampány folytatásában a bevezető kommunikáció stílusában, de már konkrétan az egészségtelen életmódot és az ahhoz kapcsolódó kifogásokat mutatjuk be két filmbe. Az egyik

a káros szenvedélyek témakörével (alkohol, dohányzás) foglalkozik, a másik az egészségtelen táplálkozásra és a mozgáshiányra fókuszál. Az első kommunikációs fázis lezárásaként egy nagyszabású, kollektív akció keretében, együttes erővel segítünk lerombolni a káros gondolatokat, megszabadulunk kifogásainktól. Tiszta lapot teremtünk egy egészségügyi, tudatosabb életmód megalapozásához.” A Médiaunióban és a kampányban szinte mindenki pro bono dolgozik. Az iroda működtetését a klubtagok fizetik, s a kampány során felmerült szükséges gyártási költségeket a támogatók önzetlen segítségével finanszírozzák. A 2009-es kampány fő támogatója a Pfizer Hungary, támogatója az Omron.



Munkahelyi CSR-analízis

A közelmúltban a gazdasági válságnak köszönhetően a foglalkoztatás témakörében leggyakrabban leépítésekről, szabadságolásokról hallunk, és arról alig, hogyan lehet a munkavállalók motivációját, produktivitását hosszú távon növelni. Pedig nincs olyan gazdasági szervezet, amely fenntarthatóan működhetne anélkül, hogy megismerné munkavállalóinak helyzetét, meglátásait, igényeit, és ezek alapján készítené átgondolt stratégiát.

■ A makrogazdasági mutatók és fogyasztói attitűdök jelentős ingadozásai okozta kihívásoknak csak olyan vállalat tud megfelelni, amely szervezetként is erős. Ahhoz viszont, hogy átgondolt foglalkoztatási stratégia születhessen, a munkaadónak teljeskörűen meg kell ismernie az adott helyzetet. A munkavállalói elégedettség, az esélyegyenlőség, a munkakörülmények, a bérezés, belső kommunikáció, érdekképviselet és munkajogi kérdések mind összefüggés-

ben vannak egymással. Az egyes részterületek külön-külön való elemzése és kezelése csak rész megoldásokat szülhet. A béremelés nem garantálja a munkajog érvényesülését, ahogy a cég hátrányos helyzetű csoportokat segítő támogatásáról beszámoló belső hírlevél sem szavatolja a munkahelyi esélyegyenlőséget. Az a vállalat pedig, amelynek felelősségvállalása következetlen, nem számíthat munkavállalóinak bizalmára és elkötelezettségére. Természetesen

mindenütt találhatók hiányosságok. Az a cég azonban, amelyik munkatársainak és stakeholdereinek meglátásaira és objektív dokumentumokra egyaránt támaszkodva széleskörűen feltérképezi foglalkoztatási gyakorlatának helyzetét és kilátásait, már képes arra, hogy lépéseket tegyen a valódi, átfogó fejlesztés irányában.

A Kurt Lewin Alapítvány által kifejlesztett, felső vezetők és külső szakértők által tovább finomított „Munkahelyi CSR-analízis” segítségével a munkaadó olyan tükörképet kap szervezetéről, ami a foglalkoztatáspolitikát érintő legapróbb részletekre is kiterjed. A hazai viszonylatokra kidolgozott indikátort már több vállalat – például a Videoton – is alkalmazta. Az eszköz létrejöttét a HR-szakma számos képviselője is üdvözölte. „Szakmailag rendkívül alapos anyag, amely valóban a vállalati belső CSR minden területére betekintést kíván nyújtani” – véli Somorjai Éva, a Magyar Telekom humán erőforrás vezérigazgató-helyettese.

A valóban felelős munkaadó ugyanakkor nem csupán alkalmazottainak bizalmát nyeri el, hiszen a hosszú távon tervező, válsághisztériának ellenálló vállalat a részvényesek és a fogyasztók számára is megnyerő.

A CSR-híreket összeállította Paksi Mária, az MGYSZ nemzetközi igazgatóhelyettese



Bemutatjuk új tagunkat:

Lakics Gépgyártó Kft.

A Lakics Gépgyártó Kft. bonyolult hegesztett acélszerkezetek gyártásával és azok precíz megmunkálásával foglalkozik. A cég elődjét 1985-ben Lakics László egyéni vállalkozóként alapította. A vállalkozás hatalmas fejlődésen ment keresztül, és mára 240 fős munkavállalói létszámával és a hasonló létszámban alvállalkozóknál foglalkoztatott munkavállalók révén a Dél-Dunántúli régió jelentős munkaadójává vált. A dél-dunántúli régió 3 megyéjét kitűnően leképezi a vállalkozás három telephelye: Komló (Baranya megye), Sántos (Kaposvár mellett, Somogy megye) és Dombóvár (Tolna megye).

■ A vállalkozás vevői a megújuló energiaforrásokot előállító piac meghatározó multinacionális szereplői (Vestas, Siemens, ABB). A cég a szélenergiaiparban különösen erős pozíciókat épített ki, a szélérőművekbe épített generátorok acélszerkezetű részegységeinek vezető európai gyártója. Egyedi, illetve kis szériás gyártási struktúrája nagyfokú rugalmasságot, a vevői igényekhez való gyors alkalmazkodást biztosít.

Korszerű technológia

A Lakics Gépgyártó Kft. teljeskörűen fel van készülve a korszerű hegesztett acélszerkezetek előállítására. A megalapítás óta törekszik arra, hogy a legmodernebb technológiákat használja fel a gyártási folyamat során. Az alkalmazott technológiák között megtalálható a láng- és plazmavágás, védőgáz és fedőporos ívhegesztés kézi és robotizált változata, orbitális hegesztés, feszültségcsökkentő hőkezelés, automata gépi szemcseszórás-tisztítás és Magyarország egyik legnagyobb forgácsoló gépparkja CNC-megmunkáló központokkal. Az

elkészült munkadarabok mérését és dokumentálását 3 dimenziós mérőrendszerrel végzik. Jelenleg maximum 12 500 mm hosszúságú és 3500 mm magasságú alkatrészek gyártását tudják vállalni. A termelés döntő többségét kitevő fő profil villamos motorok és generátorok házának, valamint a motorok és generátorok egyéb acélszerkezetű részegységeinek gyártása (csapágyapajzs, hűtőrendszer, nyomólemez, kapcsolószekrény). További gyártmányaik közé tartoznak útépitő gépek és rakodógépek hegesztett komplett vázszerkezetei, markolókanalak, daruelemek, valamint nagy koptató igénybevételnek kitett komplett berendezések. Nagyméretű, bonyolult, több egységből álló acélszerkezetű berendezések gyártása és összeszerelése egészíti ki a fő profilt.

Elismert minőség

A cég 1998-ban szerezte meg az ISO 9001:2000 minőségi tanúsítványt, melyet azóta minden tanúsító auditon sikeresen megújít. Hegesztési tevékenységét a DIN EN-729-2 és a DIN

EN ISO-3834-2 szabványoknak megfelelően végzi.

A több évtizedes szakmai tapasztalat fiatalos dinamizmussal vegyül a Lakics Gépgyártó Kft. vezetésében. A vállalkozás támogatja munkavállalóinak folyamatos fejlődését, továbbképzését. A lakatos-hegesztő-forgácsoló szakmákban jelentkező szakemberhiányt részben munkavállalóinak kiemelt anyagi és erkölcsi megbecsülésével, részben a régióban évtizede megszűnt szakirányú szakmunkásképzés újraindításával és – gyakorlati képzőhelyként – számos tanuló szerződtetésével biztosítja.

A vállalkozás forgácsoló telephelyének fizikai korlátaiból kifolyólag egy új gyár felépítése mellett döntött. A barnamezős beruházásban Kaposvárott megvalósuló, 10 000 négyzetméternyi fedett gyártóterű telephelyet 2009 végén adják át. A vevői igények változásával párhuzamosan az új gyárban az előállított alkatrészek jelenleg 15 tonnás limitjét 25 tonnásra növelik. A kifejezetten a termékportfóliónak megfelelő struktúrájú gyártási folyamat kialakításától a hatékonyság további növekedését és kapacitásbővülést várnak.

Dinamikusan fejlődő vállalkozás

A Lakics Gépgyártó Kft. fejlődését az utóbbi időben számos díjjal ismerték el. A Pegazus Díj kiírói, a KPMG, az Enterprise Investors, a Portfolio.hu és a Dun & Bradstreet a vállalkozást Nyugat-Magyarország 10 legdinamikusabban fejlődő cége közé választották. A folyamatos minőségjavítás terén tett erőfeszítéseiket az Elkötelezettség a Kiválóságért (Committed to Excellence) európai szintű minőségi elismerés megszerzése és a Dél-dunántúli Minőségi Díj odaítélése bizonyítja.

A cég termékköre és a téma iránti elkötelezettsége alapján szorosan kapcsolódik Pécs Gazdaságfejlesztési Pólus környezetipari pilléréhez. Felismerve a régióban betöltött szereppel együtt járó felelősségét, a Lakics Gépgyártó Kft. számos regionális kezdeményezést, sportegyesületet és kulturális eseményt támogat. A cég ügyvezetője, Lakics Péter, a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara alelnökének és az Európai Vállalkozói Parlament magyar delegációjának képviselőjeként is tesz a régió felzárkóztatásáért.

Hogyan tegyük népszerűvé a hiányszakmákat?

Tari Miklós Eötvös Loránd-díjas, nyugalmazott gyárigazgató, a Munkaadók és Gyáriparosok Nógrád Megyei Szövetségének elnöke 2008-ban részt vett Nógrád megyében egy pályaválasztási rendezvényen, ahol délelőtt az általános, délután pedig a középiskolák végzős diákjai kaptak információt a döntésükhöz. A rendezvényre azért látogatott el, mert érdekelte, hogy a hiányszakmaként kezelt négy alapterületet (szerkeztelakatos, forgácsoló, hegesztő, géplakatos) miként mutatják be.

■ Meglepődve tapasztalta, hogy szerkeztelakatosra, forgácsolóra és a hegesztőre semmilyen anyagot nem mutattak be, a géplakatosszakmát pedig egy tíz évvel ezelőtt készült DVD-vel prezentálták dob-benetes színvonalon. A filmben rosszul öltözött munkásember kalapácsot forgatott a kezében, és beszélt a géplakatosszakma szépségéről. Igénytelen környezetben, munkafázisok nélkül mutatták be ezen szögvasból készült tárolópolcot mutattak be. A film megtekintése után Tari Miklósban felmerült azon gondolat, hogy ha ezt az anyagot megnézi a szülő vagy a gyermek, több mint valószínű, hogy a szakmából egy életre kiábrándul. Pedig a rendezvény szervezőinek célja pontosan az ellenkezője volt, felkelteni az érdeklődést a szakma iránt.

A kérdés tehát az: hogyan tegyük népszerűvé a hiányszakmákat? Miképpen lehetne megkedveltetni a vasipari alapszakmákat az érdeklődőkkel, úgy, hogy a szakmunkásszakma szépségét is a XXI. század igényességével lehessen prezentálni?

A gondolatot tettek követték. Tari Miklós és Kovács Bodor Sándor (operatőr) négy hiányszakmára készített forgatókönyvet, valamint narrátorszöveget. Ezek után 18 helyszínen (ma is működő cégeknél) igen bőséges képanyagot forgattak. A film úgy épül fel, hogy egy általános bevezető után minden szakmát önálló fejezetben mutat be, összesen 35 perc terjedelemben. A film elkészítésének célja, hogy korszerű, vonzó, érdekes képeket villantsanak fel a szakmák jellemzőiről, úgy, hogy mindez közérthető, könnyen értelmezhetővé váljon a diákok számára. Fontos, hogy az érdeklődők lássák, a szakma fejlődik, ma már sok mindent gépi irányítással végeznek. A szakma iránt érdeklődőkben tudatosítani kell, hogy mik azok a munkafázisok, amelyek az adott szakmához tartoznak.

A film készítői ismeretterjesztő anyagot készítettek, nem oktatófilmet. A cél a pályaválasztás megkönnyítését elősegítő segítségnyújtás volt.

Nagyon fontos lenne, ha ez az anyag el-

jutna minden általános és középiskolába, ahol esetleg a diákoknak, szülőknek egy közös program keretében módjuk lenne azt megtekinteni.

A fentiek szellemében nyilván más szakmák hasonló tárlására is szükség lenne ahhoz, hogy kedvet ébresszünk a diákokban a hiányszakmák szépségei iránt.

A fehérvári recept

2006-ban hasonló elképzelést valósított meg a Videoton Holding Zrt. Fejér megyében. Célul tűzte ki, hogy népszerűsítse a vállalatánál alkalmazható hiányszakmákat (CNC-forgácsoló, gépgyártósori gépkezelő, gépszerelő, szerszámkészítő, forgácsoló, vagyis a gépipari szakmákat), segítséget nyújtson a pályaválasztáshoz. Ennek kivitelezését úgy érte el, hogy összefogott a megyei jogú városi önkormányzattal. Elkészítettek egy prezentációt, mellyel megkeresték az általános iskolák igazgatóit, a pályaválasztási szakembereket, valamint a 7. és 8. osztályos osztályfőnököket, akiknek bemutatták az elkészített anyagot. Mindez azért vált szükségessé, mert a gépipari szakmák tekintetében is drasztikus csökkenés mutatkozott az évek során a szakmunkások számát illetően. A mai napig nincs társadalmi szinten elismerve a szakmunkás.

A szülők úgy gondolják, hogy gyermeküket inkább gimnáziumba íratják, mint szakmunkástanulónak. Ezáltal a gimnáziumból kikerülő diák vagy tovább tanul felsőoktatási intézményben, vagy érettségi után fennáll a kérdés, hol is helyezkedjen el. Az elhelyezkedés esélye egyre kisebb. És akkor még nem ejtettünk szót azokról a fiatalokról, akik csak általános iskolai tanulmányaikat fejezték be, vagy éppen azt sem, az ő elhelyezkedési esélyeik szinte a nullával egyenlőek.

A pályaválasztást elősegítő tájékoztatókon a Videoton Holding Zrt. képviselője felvázolta az elhelyezkedési esélyeket a cégen belül, valamint hogy ezen szakmunkások milyen keresetűek, mennyire vannak megbecsülve (egy jó szakember mindig jól keres).



A kezdeményezés ezen a ponton nem állt meg, továbbhaladva ezen az úton felvették a kapcsolatot a szülőkkkel, diákokkal. 2006-tól folyamatosan minden évben megjelennek pályaválasztási kiállításokon, ahol minden érdeklődőnek maximális tájékoztatást nyújtanak a gépipari szakmák tekintetében. Ezenkívül meglátogatják az általános iskolák azon szülői értekezleteit, ahol a pályaválasztás kérdése aktuálissá válik. A kezdeményezés másik fő pillére az volt, hogy ne csak elméleti, hanem gyakorlati oldaláról is bemutassák az adott szakmákat. Ezért minden érdeklődőnek, valamint az iskolák vezetőinek és diákjainak folyamatos lehetőségük van a Videoton Holding Zrt. tanműhelyének megtekintésére. Itt személyes tapasztalatokat szerezhetnek mind a munka fázisairól, mind a munkahelyi légkörről.

Összességében elmondható, hogy eredményes volt az erőfeszítés a szakmák iránti figyelem felkeltésében. A közös összefogás a cég és az önkormányzat

között azt eredményezte, hogy a 2008-as esztendőben pl. a szerszámkészítő és forgácsolós szakmában két csoportot is tudtak a Videoton akkreditált tanműhelyében fogadni. Minden tanulóval tanulószerződést kötöttek. Azokat a tanulókat, akik a szakma elméleti ismereteit megszerzték, tanulmányaik során kihelyezik a Videoton tagvállalataihoz, ahol átfogó, szélesebb, szakmára képző, gyakorlatorientált képzést kapnak. Korszerű gyakorlati ismereteket szerezve megismerik a munkáltató igényeit, elvárásait. Fontosnak tartják, hogy a diákok rendelkezzenek minden olyan ismerettel, melyek hasznosíthatóak a technológiaváltásnál, a termelés szerkezetének átalakítása során szükséges tudással. A Videoton ily módon is igyekszik a szakember-utánpótlást biztosítani.

Szemléletváltás kellene

Sajnos a társadalmi megítélés igen lassan változik, még ezen erőfeszíté-

sek ellenére is az a tapasztalat, hogy a pályaválasztás elérésénél még mindig előtérbe helyezik a gimnáziumi továbbtanulást. Ami természetesen egy jó képességű tanulónál nem probléma, de mi van egy olyan diákkal, aki nehezebben veszi az akadályokat, és az érettségi megszerzése után ott áll a kérdés előtt, hogy mit is kellene kezdeni. Hova is kellene elhelyezkedni? Megfontolandó kérdések ezek, talán célszerűbb lenne, ha előbb a tanuló elsajátítana egy adott szakmát, hiszen a lehetőség mindenki előtt nyitott a továbbtanulás felé. A szakma elsajátítása után is lehet érettségit, diplomát szerezni, aki úgy érzi, hogy még több tudásra vágyik. De a biztos megélhetési lehetősége ekkor már megvan, és nem alakul ki patthelyzet, ahol a frissen végzett érettségizett vagy diplomás munkanélkülivé válik.

Wágnerné Tomcsik Gabriella
MGYOSZ



Az európai lakóingatlan-piac 2008-as trendjei

A 2008-as esztendő az európai országok lakóingatlan-piacán jelentős változásokat generált, e változások célpontjai meghatározott országok (példának okáért Írország, Egyesült Királyság, Dánia, Norvégia, Lettország, Észtország). Néhány országban (pl.: Finnország) a változások nagyon hirtelen zajlottak le. Az év során a széles skálán mozgó és növekvő gazdasági és pénzügyi problémák miatt egy globális hitelezési krízis alakult ki a piacokon. A CEPI meghatározása szerint a krízis idővonala az európai lakóingatlan-piac relációjában és a nemzeti ingatlanpiacok összefüggésében mutat különbségeket. A CEPI a legfontosabb szakmai ingatlanpiacok Európában, 42 szövetséget képvisel 25 uniós országban.

■ A krízis befolyása elsőként azon országok lakóingatlan-piacán mutatkozott meg, melyek megtapasztalták a piacon a buborékot, főleg Írországban, ahol a tranzakciók száma 50 százalékkal csökkent, és Spanyolország, ahol

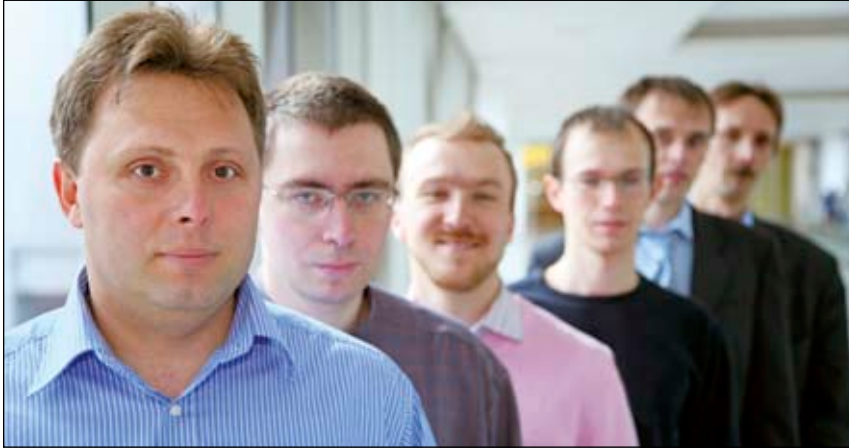
az árak csökkentek 40 százalékkal a jelentések szerint, majd ezt követte a sorban az Egyesült Királyság. A közép- és kelet-európai országok ingatlanpiacai komoly fejlődés mellett jelentős gazdasági változásokon mentek át, és rendes

tagjai lettek az Európai Uniónak. Ezen piacok némelyike, mint Lengyelország és Csehország, áremelkedést prognosztizált, például Csehországban 5 százalékkal nőttek az ingatlanárak. Azonban az e piacokra vonatkozó stabilizációs jóváindulások hitelválság kockáztatta, és olybá tűnik, nem jósolható meg, hogy ez meddig is tart még. Más piacokon csökkenés történt, mint Lettország (-24 százalék) és Észtország (-16,3 százalék) esetében. Lehetetlen a 2009-es évre vonatkozóan jóslásokban bocsátkozni, de az megállapítható, hogy bizonytalan és nehéz év lesz. Elmondható továbbá, hogy az ingatlanpiac gazdasági javulásra vár, a piacokon pedig a hitelezés újbóli beindulására. Sok a kétség afelől, hogy ez rövid időn belül megoldást talál.

2008 változó év volt az ingatlanpiacok között is, különösen a közvetítői piacon, akik egy gyorsan és erősen változó piaccal néztek szembe. A CEPI adott néhány példát, hogy a szakmai szövetségek képesek legyenek segíteni a tagjaikat a változó körülmények ellenére is. Ez azt is aláhúzza, hogy mennyire különböző is a piac az EU-n és az egyes tagországokon belül is, és azon következtetések levonását adja, hogy szükséges a pontos jelentés az ingatlanárak Európai Unió belüli alakulásáról.

Vállalati humánerőforrás-menedzsment a válság tükrében

A gazdasági válság nagyban hozzájárul és felgyorsítja a humánerőforrás-menedzsment területén történő szerkezeti átalakulást – derül ki a Hewitt Humán Tanácsadó Kft. az Európai Humánerőforrás-klub (Echr) számára kidolgozott friss tanulmányából, mely összesen 3,5 millió embert foglalkoztató 53 nagyvállalat bevonásával készült.



■ A válsághelyzetben a megfelelő szak tudás és az új kompetenciák elsajátítására, a tehetséges munkaerő megnyerésére és megtartására, valamint a modernebb munkaerő-menedzsment kialakítására irányuló törekvések egyre nagyobb figyelmet kapnak. Az új gazdasági körülmények között felmerült az igény a munkaerő-kiválasztást hatékonyabbá tevő új módszerek kialakítására is.

A felmérések szerint tíz megkérdezettből hét jelezte, hogy a megváltozott gazdasági környezet létszámleépítéseket eredményez a 2009-es évben. Azonban a kutatás rávilágít arra is, hogy a HR-szakemberek a gazdasági visszaesésre nemcsak a munkaerő leépítésével válszolnak, hanem olyan hosszú távú stratégiában gondolkodnak, mely elősegíti a válságból való kiláboláshoz szükséges szerkezeti változásokat is.

A gazdasági recesszió hatással van a vállalati erőforrás-menedzsmentre is

A megkérdezettek 77 százaléka véli úgy, hogy a pénzügyi krízis és a gazdasági visszaesés jelentős hatással lesz az üzleti szektor eredményeire és a HR-

programokra (47 százalék). Valamennyi megkérdezett széles körű intézkedésekkel válaszol a gazdasági visszaesésre. A többség a termelési kapacitás csökkentésével és létszámleépítéssel kapcsolatos intézkedésekben (72 százalék), valamint új jövedelmező tevékenységek felkutatásában (70 százalék) és az ideiglenes munkaszerződések felmondásában látja a megoldást.

A megkérdezettek egyharmada a válságra átfogó választ ad, és a HR-költségek csökkentésével egy időben tehetséges, kimagasló szakértelmű vezetők alkalmazásával és új piacok keresésével reagál a megváltozott gazdasági helyzetre.

Új HR-ösztönzők és igények

A válaszadók többsége egy minőségibb és modernebb HR-menedzsment létrehozását sürgeti (42 százalék). A fontosság sorrend második helyén jelölték meg a válaszadók a HR a stratégiai üzleti döntésekbe való hatékonyabb és idősebb bevonásának igényét (40 százalék). A megkérdezettek 36 százaléka véli úgy, hogy maga a humánerőforrás-menedzsment területén is szükség van új tehet-

ségek és szakemberek foglalkoztatására. A felmérés rávilágít egy olyan objektív mérőrendszer bevezetésének szükségességére, mely visszacsatolást ad a HR-nek azzal, hogy értékeli, mennyiben járult hozzá a humánerőforrás-menedzsment a vállalat eredményességéhez. A költségek csökkentése a tavalyi 7. helyről, az idei felmérés szerint, az 1. helyre ugrott a prioritási listán. A HR-menedzsment területén jelentkező legnagyobb kihívásokat a személyzetfejlesztés (38 százalék), a tehetségek és a kimagasló szakértelműek megtartása (34 százalék), valamint a munkahelyi elkötelezettség kialakítása (30 százalék) jelenti. A kutatás keretében feltérképezett prioritási területek listáját a következő ábra mutatja be.

Szilárd partnerség, elkötelezettség és bizalom

A megkérdezett HR-vezetők a cégvezetőkkel kialakított együttműködésüket kedvezően értékelték. A rangsort tekintve második helyen áll a pénzügyi igazgatókkal kialakított szoros partneri kapcsolat, ezt követi a vállalati jogászokkal, végül az üzleti menedzserekkel kialakított partneri viszony. Ezzel szemben a befektetőkkel kiépített együttműködés meglehetősen laza, sőt a megkérdezettek egyharmada semmilyen kapcsolatot nem ápol velük.

A HR-vezetők többsége elégedett ugyan a munkájával, de az elégedettség mértéke évről évre csökken, nagy valószínűséggel a megnövekedett költségcsökkentési nyomás és a jellegében új kihívások miatt. A csökkenő elégedettség megnövelte a munkát változtatni szándékozók arányát a megkérdezettek körében.



Az Európai Humánerőforrás-klub 2001-ben jött létre európai székhelyű, piacvezető nagyvállalatok HR-vezetőinek részvételével. A szakmai műhelyként működő klub célja, hogy ösztönözze a legjobb gyakorlatok terjedését a HR területén, és platformként szolgáljon ezek terjesztéséhez. A klub tanulmányokat készít, munkacsoportokat működtet, és célja a vállalati döntésekben és változásmenedzsmentben aktívan részt vállaló HR európai modelljének promotálása. További információ: www.europeanclub-hr.eu/



Európai munkaadók a válságról

A Cseh Köztársaság kritikus pillanatban vette át az uniós elnökség stafétáját. A gazdasági válság a vártnál gyorsabban gyűrűzött be Európába, és sokkal mélyebben és szélesebb körben fejtette ki negatív hatását, mint arra bárki is számított volna. Az IMF szakemberei 2009-re már gazdasági stagnálást prognosztizálnak. Az Európai Bizottság által kiadott gazdasági előrejelzés szerint ez évben 1,8 százalékos gazdasági visszaesés várható ugyan, 2010-re azonban már az uniós szakértők is gazdasági stagnálással számolnak. Mindez akár 10 százalékos munkanélküliségi rátaát is eredményezhet az Európai Unió tagállamaiban, mely során 3,5 millióan válnak munkanélkülivé. További aggodalomra ad okot a költségvetési hiány növekedése, és az államadósság az EU GDP-hez viszonyított aránya elérheti a 71 százalékot.

■ A jelenlegi gazdasági krízis elsősorban a finanszírozási lehetőségek beszűkülésében és a kockázatkerülés felerősödésében nyilvánul meg. A vállalati finanszírozás minden formáját érinti a pénzügyi piacon tapasztalható zavar és a szigorított banki feltételek. A romló gazdasági feltételek negatív hatással vannak a cégek foglalkoztatási szándékaira is. Az üzleti szektornak reagálni kell a csökkenő megrendelésekre és előrejelzésekre, így a válság érinti a munkaadók munkaerő-felvétellel kapcsolatos terveit is (lásd rovatunk következő cikkét). A válság munkaerő-piaci hatásainak mérséklése és a szociális feszültségek elkerülése érdekében gyors és hatékony politikai döntésekre van szükség európai és tagállami szinten is. Egyre inkább előtérbe kerül a strukturális reformok késleltetetlen volta.

A Businessseurope alapvetően négy pontban összefoglalva látja a jelenlegi krízisből való sikeres kilábalás feltételeit:

1. A vállalati finanszírozás javítása

Rövid távon a vállalatok finanszírozási lehetőségeihez való hozzájutásának biztosítása alapvető fontosságú. A gaz-

daság helyreállítását célzó tervek hatása mindaddig elmarad a várttól, amíg a pénzügyi piacok és a kereskedelmi bankok működése nem tér vissza a normális kerékvágásba.

2. Hatékony gazdaságösztönzési intézkedések bevezetése

A Businessseurope minden alaposan kidolgozott gazdaságösztönző intézkedéscsomag bevezetését támogatja, annak ellenére, hogy úgy gondolja, néhány intézkedés nem megfelelően célzott.

3. Szerkezeti reformok felgyorsítása

A szerkezeti reformok elengedhetetlenek a vállalatok helyes működéséhez, a munkaerőpiacok erősítésére és a közkiadások rendszerének hatékonyabbá tételéhez.

4. Ellenállás

a protekcionista törekvéseknek

Egyértelművé kell tenni, hogy a protekcionizmus kiújulása végzetes következményekkel járhat. Ezért fontos, hogy a kormányok tartsák a G20 washingtoni találkozáján tett vállalásaikat. A gazdaságösztönzési intézkedések jobb koordinációját, a nemzetközi pénzügyi

piacok hitelt érdemlő reformját sürgetvén a Businessseurope nagy várakozással néz a G20 április 2-ára tervezett újabb egyeztetése elé.

Konkrétan az Európai Munkaadói Szövetség:

- üdvözli az átmeneti jelleggel bevezetett állami támogatási rezsimet és az európai fellendülési terv bevezetését;
- támogatja a legsúlyosabban érintett gazdasági szektorokra koncentrált támogatását;
- úgy véli, hogy a Bizottságnak biztosítani kell a gazdaságösztönző intézkedések nemzeti és európai szinten koordinált megvalósítását;
- kiemelten fontosnak tartja a szociális partnerek közötti folyamatos és hatékony párbeszédet;
- felkéri a Bizottságot, hogy középtávon dolgozzon ki az állami költségvetési hiány rendezésére és takarékoságra vonatkozó stratégiát (nyugdíj-biztosítási rendszerek és a közigazgatási szektor reformja), e nélkül ugyanis megkérdőjeleződik a stabilitási és növekedési paktum, valamint a lisszaboni stratégia hitelessége;

- szorgalmazza a Bizottság azonnali beavatkozását a protekcionista intézkedések megakadályozása érdekében;
- a bankok labilis helyzetének megszüntetését célzó és a tőkepiacra nyújtott állami segélyeket csak rövid távon tartja kívánatosnak;
- hatékony, arányos, visszafordítható és jól koordinált állami intézkedéseket szorgalmaz a piacon jelentkező likviditási gondok megszüntetése érdekében;
- tart az összehangolatlan nemzeti megoldási javaslatoktól, melyek pénzügyi protekcionizmushoz vezetnek;
- egyetért az Európai Központi Bank monetáris politikájával, azonban további kamatlábcsökkentést vár;
- véleménye szerint az Európai Központi Banknak is fontolóra kell vennie a Fed és a Bank of England a válság megfékezésére irányuló intézkedéseit (például az állami és vállalati adósságok másodlagos piacon történő közvetlen értékesítése);
- kiáll a rugalmas biztonság elveinek fenntartása mellett, melynek alkalmazása a jelenlegi helyzetben a munkaidő-rugalmasság és a munkát terhelő, nem bérjellegű költségek csökkentése munkahelyeket tarthat fenn;

- támogatja a gazdasági válság miatt munkanélkülivé váló emberek tovább-, illetve átképzését annak érdekében, hogy a jövőbeli gazdasági fellendülési hullámban megfelelően képzett, hatékony munkaerőként térhessenek vissza a munkaerőpiacra;
- az üzleti szektor és a döntéshozók közötti párbeszéd továbbbővítését szorgalmazzák az pénzügyi piacok stabilitásának helyreállítására adott legmegfelelőbb megoldás kidolgozása érdekében;
- fontosnak tartja az olyan jogszabálykezdemenyvezések elkerülését, melyek korlátozzák az európai vállalatok versenyképességét, és lassítják a válságból való kilábalást (a szülési szabadságról, a diszkriminációmentességről és a munkaidő szervezéséről szóló direktívák felülvizsgálata).

A gazdasági válság elhúzódása komoly szociális és társadalmi feszültségekhez vezethet, és adott esetben politikai instabilitással is fenyegethet, felélesztvén protekcionista és nacionalista törekvéseket. Az európai munkaadók elsődleges üzenete, hogy a jelenlegi válság nem kérdőjelezheti meg az európai integrációt, nem áthatja alá a mintegy másfél

évtizede megkezdett belső piaci egyesítési törekvéseket, hiszen ezen alapul az Európai Unió versenyképessége. A társadalomnak és a politikai döntéshozóknak sem szabad megfeleledkezni a gazdaság és a társadalom nagyon szoros összekapcsolódásáról. A válságból való kilábalás egyik kommunikációs vezérfonala, az oktatás, képzés, továbbképzés, a munkaerő-piaci igényekhez való alkalmazkodás megteremtése kell legyen. A specifikus megoldások kidolgozásában és terjesztésében különösen fontos szerephez jut a szociális párbeszéd.



A Brüsszeli Híradó összeállítást szerkeszti:
Lótos Adrienn állandó képviselő

MGYOSZ Brüsszeli Iroda
La Valette
289, Avenue d'Auderghem
B-1040 Brussels
Tel./fax: (+32) 2 648 09 38
E-mail: info@mgysz.be

TALÁLKOZZON HAVONTA AZ ORSZÁG VEZETŐ ÜZLETEMBEREIVEL A MAGYAR GYÁRIPAR HASÁBJAIN!

A vállalkozókat érintő aktuális témák bemutatása mellett hirdetéseivel olyan közönséget érhet el, mely erősítheti versenyképességét.

- Terjedelem: A4
- Formátum: minimum 20 oldal
- Példányszám: 5000 db
- Megjelenés: évente tíz alkalommal

HIRDETÉSSEL KAPCSOLATOS INFORMÁCIÓK:



MAGYAR GYÁRIPAR

Lovas Gábor

Telefon: 36 (30) 652-7273 **Telefon:** 36 (1) 269-2227

Fax: 36 (1) 474-2063 **E-mail:** lovas@mgysz.hu

A MAGYAR GYÁRIPAR HIRDETÉSI ÁRAI

Megjelenés száma	1/1 színes 	1/2 színes 
1	100 000 Ft	60 000 Ft
2	195 000 Ft	117 000 Ft
3	285 000 Ft	171 000 Ft
4	370 000 Ft	222 000 Ft
5	450 000 Ft	270 000 Ft
6	525 000 Ft	315 000 Ft
7	585 000 Ft	351 000 Ft
8	635 000 Ft	381 000 Ft
9	685 000 Ft	411 000 Ft
10	725 000 Ft	435 000 Ft

Az árak az áfát nem tartalmazzák!
Az árak az MGYOSZ tagjaira vonatkoznak.
Nem MGYOSZ-tagok számára a felár +20%

Philip Auerswald – Ant Bozkaya (szerk.)

Edward Elgar, 2008

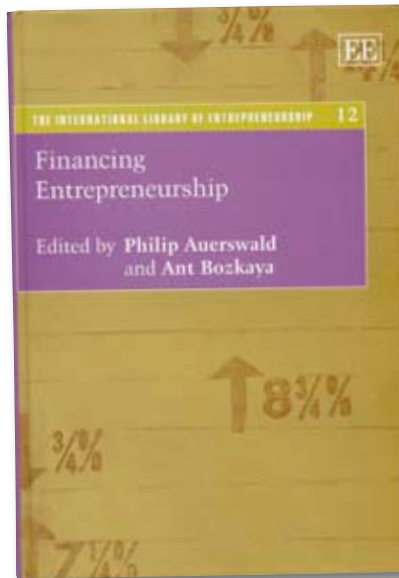
Financing Entrepreneurship (Vállalkozásfinanszírozás)

■ E könyv címének fordítása magyarul igényel, ami egyúttal tárgyának meghatározását is adja. A gazdasági szereplőknek azt a körét, amelyek finanszírozásáról szól, a legjobban úgy határozhatjuk meg, hogy az olyan kisebb vállalatokat öleli fel, amelyek kényszerűen is a dinamikus és rugalmas üzleti stratégiával igyekeznek fennmaradni, s ennek érdekében készek a szükséges alkalmazkodásra, változásokra, fejlesztésre, innovációs munkára. Ezek elitjét nevezi a szakirodalom jó növekedési képességű vállalatoknak, s kezeli őket illetéknént a bölcs gazdaságpolitika.

Tény, hogy éppen e jellemzőikből adódóan ezek a cégek adják a modern gazdaságok innovációs potenciáljának igen számottevő hányadát, s szintúgy nélkülözhetetlenek a foglalkoztatottság, a munkahelyek fenntartásában. Nemzetgazdasági jelentőségüket az Európai Unió is rendszeresen kiemeli a közleményeiben, útmutatásaiban, és ami sokkal fontosabb, a fejlesztéstámogatási programjaiban. A gazdasági szakkönyvekben a világelső közé tartozó Elgar sorozatot (The International Library of Entrepreneurship) szentel nekik, e kötet a 12. a sorban.

Elmondható, hogy e vállalati kör fenntartásához szükséges tulajdonságai, a belőlük táplálkozó hozadékok áldást jelentenek a nemzetgazdaság számára, másrészt viszont átokként ülnek e cégeken, legalábbis a külső finanszírozáshoz jutásuk tekintetében. Ismert és sokszor felhozott tény, hogy az ilyen cégek jóval nehezebben jutnak banki finanszírozáshoz, mert a jellemzőikből adódóan nem felelnek meg a jól kiszámítható tevékenységekhez szabott, óvatos banki hitelbírálat követelményeinek. Kritikus jelentőségű mind e vállalkozások, mind a nemzetgazdaságok, s nem kevésbé a gazdaságpolitikai döntéshozók s az ilyen kérdésekkel foglalkozó véleményvezérek számára, hogy ez nem értelmezhető a bankok hibájaként, hanem egyértelműen a pénzügyi rendszer működési sajátossága, amelyet e vállalatok e rendszer fogyatékoságaként érzékelnek.

Ezek a vállalatok külső – azaz nem a tulajdonosaiktól származó – finanszírozáshoz intézményesen legfőképp



a következő forrásokból juthatnak: a kereskedelmi bankoktól, az értékpapírtőzsdék, másrészt a befektetési szolgáltatók közvetítésével a befektetőktől, valamint a kockázati tőkéktől, s valamilyen az üzleti angyaloktól. A kereskedelmi bankok a reájuk előírt óvatossági szabályok miatt inkább csak kivételes esetekben fektethetnek tőkét ilyen vállalatokba – más kérdés, ha e célra elkülönült kockázati tőke-céget hoznak létre –, és a hitelbírálati rendszerük is szükségképpen olyan követelményeket támaszt, amelyeknek ezek nem mindig tudnak megfelelni. A nagy tőzsdék feltételei és követelményei sem megfelelőek arra, hogy viszonylag kis cégek ott bocsássanak ki részvényeket vagy egyéb forrásbevonást szolgáló értékpapírokat. Ennek az áthidalására a legutóbbi évtizedekben több kísérlet is történt kifejezetten jó növekedési képességű kisebb cégekre specializált tőzsdék létrehozására, ezek azonban lényegében megbuktak (nem kis részben az ún. internet- vagy dotkom buborék összeomlásának következményeként). A tevékenységük méretgazdaságossági követelményei miatt a befektetési szolgáltatók is inkább csak kivételes esetekben foglalkoznak e kisebb cégek finanszírozásával, és hasonló a helyzet a kockázati tőkével. E cégek finanszírozásának problémája tehát égető és nagyrészt megoldatlan.

Ez a 724 oldalas kötet négy részben 24-et sorakoztat fel az idevágó szak-

irodalom alapvető jelentőségű tanulmányaiból. Az Összefüggések című első rész két klasszikus a közgazdasági alapokról, amelyek szerzőit a bevezetés a szakterület óriásainak nevez. Ezek egyike Frank H. Knight Vállalat és profit című tanulmánya, amely az igencsak a lényegre utaló című Kockázat, bizonytalanság és profit című kötetben jelent meg 1912-ben, a másik az innováció közgazdasági elméletének atyjaként tekintett J. A. Schumpeter 1949-ben megjelent Közgazdasági elmélet és a vállalkozás története című tanulmánya.

A következő rész négy tanulmánya e vállalkozások meghatározó jelentőségű sajátosságait elemzi. Ízelítőül: az első azt az érdekes elméletet vázolja fel és támasztja alá, hogy a vállalkozóknak e téren ezermestereknek kell lenniük: egyetlen szakterületen sem kell szükségképpen kiemelkedő felkészültségűnek lenniük, viszont sokhoz kell érteniük. Az ezt követő két, a vállalkozásalapú új cégek létrehozására vonatkozó nézetet elemzi: egyikük szerint a fiatal cégek készítenek fel az alkalmazottaikat a vállalkozói feladatkörre, tanítva őket ennek folyamatára, és szembesítve a megfelelő hálózattal. A másik szerint az egyének akkor válnak vállalkozókká, ha a nagy, bürokratikus munkaadók nem hajlandók finanszírozni az elképzeléseiket.

A harmadik rész négy tanulmánya a tőkepiac azon vonásait és problémáit elemzi, amelyek okán a vállalkozások a finanszírozáshoz jutás nehézségeibe ütköznek. Egyikük arra a kulcsfontosságú kérdésre összpontosít, milyen mértékben növelik a tőkéhez jutás problémái a kudarc valószínűségét. Egy további abból indul ki, hogy a kis cégek közül csak viszonylag kevesek jutnak külső finanszírozáshoz, és így vizsgálja 1600-as mintán, hogy mennyiben korlátozza a növekedési lehetőségüket az önfinanszírozás volumene. A kötet csaknem felét kitevő negyedik rész tíz tanulmánya a problémák megoldását vizsgálja Önfinszírozás, Kereskedelmi bankok, Üzleti angyalok, Kockázati tőke és Nyilvános tőkepiac felbontásban. A záró rész 4 rövidebb írása az idevágó közösségi/kormányzati politikákhoz kapcsolódik.

Dr. Osman Péter