



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

MINDENNAPOS KORRUPCIÓ

**A magyar cégvezetők 78 százaléka
úgy érzekei,
egyre több a visszaélés
a vállalati szférában**

LVII. ÉVFOLYAM, 2017. 3. SZÁM

**Mi kell a magyar
munkavállalónak?**

12–13. oldal

**A nyugdíjasok kétharmada
újra dolgozna**

13–14. oldal

**Európai Unió:
emelkedő munkaköltségek**

18. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

- Második NVT-ülés: munkaerőpiac, versenyképesség 3
 EY: A magyar cégvezetők 78 százaléka szerint nőtt korrupció . . 5

KÖRKÉRDÉS

- Hogyan szorítható vissza a korrupció? 7

NAPIRENDEN

- A legvonzóbb munkahelyek: Audi, Mercedes, Lego 10
 Mi kell a munkavállalónak? Nem azzal csábítanak a cégek, amire a munkavállalók vágyanak . . . 12
 A nyugdíjasok kétharmada visszamenne dolgozni 13
 Kihasztnátlan munkaerőforrás: a megváltozott munkaképességűek 15
 Egy képzés tanulságai: mindannyian mások vagyunk, mégis annyi mindenben hasonlítunk 16

EURÓPAI UNIÓ

- Az EU szigorítja az orvostechnikai eszközellenőrzést 17
 A negyedik negyedévben 4,7 százalékkal nőtték a lakóingatlanárak az EU-ban 17
 Emelkedő munkaköltségek az Unióban 18
 Juncker-terv: 40 milliárd forintos megállapodás ezer magyar kkv támogatására 19

**A MAGYAR GYÁRIPAR
 az MGYOSZ hivatalos havilapja**

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

Szerkesztő: Kocsi Ilona

Szerkesztőség:

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

Telefon: 06 (1) 474-2041

E-mail: mgyosz@mgyosz.hu

Internet: www.mgyosz.hu

Layout: Horváth László Béla

Fotó: Vámos Judit

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



Vértés András,
 a GKI Gazdaságkutató Zrt.
 elnöke, az MGYOSZ alelnöke,
 a gazdaságpolitikai bizottság
 vezetője

„Az instabil és átláthatatlan verseny is baráti ajánlatok nyeresének kedvez”

Mitől javul a versenyképesség?

A versenyképesség látszólag egy bonyolult dolog, de igazából olyan egyszerű, mint egy pofon. Csattan! Egyszerre mikroögy és makrogazdasági jelenség. Nagyon sok múlik azon, hogyan szervezik meg a munkát a cégeknél, az intézményeknél és a háztartásokban, de még több múlik azon, hogyan szerveződik az egész társadalom, beleértve a különböző kompetenciákkal bíró intézményeket.

A Magyar Nemzeti Bank munkatársai a közelmúltban részletesen bemutatták, milyen szörnyű mértékben maradtunk le a termelékenységben a visegrádi országokhoz képest. Az egy főre jutó munka-termelékenység Magyarországon az elmúlt 15 évben lényegében megrekedt a 2008-as szinten. Versenytársainknál, Lengyelországban, Szlovákiában és Csehországban lényegesen növekedett, különösen azt is figyelembe véve, hogy 2004-ben például Szlovákia még jóval alattunk produkált. Megállapítják, két dolog kevés Magyarországon: a beruházás és az innováció.

Nyilván a fenti elemzés számos következtetés levonására alkalmas. Azonban a Magyar Nemzeti Bank egy másik elemzésében a World Economic Forum versenyképességi listáját kritizálva azt állapítja meg, hogy egészen jók vagyunk a versenyképesség objektív elemeiben és nagyon rosszak, sőt romlóak a magyar mutatók a versenyképesség szubjektív tényezőiben. S mi a következtetésük? A WEF versenyképességi kimutatása valójában torzít.

Szerintem egy másik következtetést kell levonni a fentiekből. Azt ugyanis, hogy részben azért vagyunk elég pocskék helyen a versenyképességben, mert rossz hírünket keltjük a világban, s ezáltal az üzleti világban is. A nemzeti bank egyik fele nagyon világosan rámutat arra, hogy Magyarországra az elmúlt években nagyon kevés külföldi tőke jött, jószerevel csak annyi, amennyi ugyanazon években ki is ment. Magyarul külföldi tőke az utóbbi 10 évben alig jött Magyarországra (nettó értelemben). S mint már jeleztem, nagyon gyengék vagyunk a humántőke megfelelő minőségi és mennyiségi fejlesztésében. Miért jön kevés tőke? Mert a stabil, kiszámítható körülményeket szereti, a jogbiztonságot és az előreláthatóságot. Ezzel szemben Magyarországon most már sok éve az a gyakorlat, hogy a kormányzat rendszeresen nehezíti a cégek működését, mégpedig néhány nap vagy néhány hét alatt bevezetett jogszabályokkal, bizonyos esetekben törvényekkel. Csak az elmúlt hetek történéseiből a kiskereskedelem vegzálására, a külföldi egyetemek működésének megnehezítésére, vagy például az ágazati adók korábbi időszakban bevezetett szintjének fenntartására tessék gondolni. Persze néhány nagy multinacionális cég el tudja érni azt, hogy kesztyűs kézzel bánjon vele az állam, de mind a hazai, mind a külföldi cégek valójában attól szenvednek, hogy semmi nem előrelátható és semmi nem kiszámítható.

Az instabil és átláthatatlan verseny is baráti ajánlatok nyeresének kedvez. Számos példát látunk erre. Az EU-pénzek szétosztásánál, az infrastrukturális fejlesztéseknél, az önkormányzatok döntéseiben. A közszolgálat Magyarországon államszolgálatá vált.

Mi tehát a megoldás a versenyképességre? Több tiszta verseny, több képesség, kevesebb állami beavatkozás és a tiszta kezek megbecsülése. Jobb oktatás és egészségügy. És több őszinte kommunikáció.

MÁSODIK NVT-ÜLÉS: MUNKAERŐPIAC, VERSENYKÉPESSÉG

A munkaerőpiac versenyképességét vizsgálták a Nemzeti Versenyképességi Tanács (NVT) 2. ülésén, április 6-án. Mint arról Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter beszámolt, az NVT alakuló ülésén megjelölt 6 területet a gazdasági kabinet és a kormány is megtárgyalta, és jóvá hagyta, hogy ezekkel kapcsolatban törvénymódosítási javaslatokkal élhessenek, ennek az előkészítése zajlik most.



A miniszter bíz abban, hogy még áprilisban be tudják nyújtani a módosítási javaslatokat. Arról is beszámolt, hogy a tanács második ülésén a munkaerőpiac versenyképességét vizsgálták.

A testület tagjai az alakuló ülésen hat területen láttak lehetőséget arra, hogy már rövid távon a versenyképességet érdemben javító döntések szülessenek. Ezek a cégalapítás, az építési engedélyek, a vilámoshálózati kapcsolódás, a kistulajdonosok védelme, az adófizetés és a fizetésképtelenség rendezésének kérdése. Varga Mihály szerint a tárcákon múlik, hogy milyen gyorsan lesz a javaslatokból jogszabály.

A második ülésen azt vizsgálták a tanács tagjai, hol vannak még tartalékok a munkaerőpiacon. A munkaerő-mobilitást, a képzési támogatások rendszerét, az adófizetést és a járulékokat érintő kérdések kerültek szóba. A miniszter szerint nem lehet megelégedni a jelenlegi 67 százalékos foglalkoztatottsági szinttel, a 4,4 millió munkavállalóval. Itt még van tartalék, hasonló népességű országokban félmillióval többen dolgoznak – mondta.

Kifejtette, lehetőséget látnak arra, hogy az idősek, a fiatalok és a nők alkalmazásánál olyan új elemeket vezessenek be,

amelyek növelik a foglalkoztatást. A rész-munkaidőtől a nyugdíjasokra vonatkozó munkaügyi szabályokig terjedően lesznek kezdeményezések. A munkanélküliek, közfoglalkoztatottak körében is látnak még lehetőséget a foglalkoztatás bővítésére. Hamarosan itt is lesznek jogalkotási kezdeményezések – tette hozzá.

Hernádi Zsolt, a tanács tagja, a Mol elnöke vezéregazgatója a tájékoztatót az mondta, amiket most „leszakítanak, alacsony lógó gyümölcsök”, nem érintenek komplex társadalmi, gazdasági rendszereket. A tanács azokkal a kérdésekkel is foglalkozni akar majd, amelyekkel sokkal hosszabb távú hatásokat lehet elérni. A munkaerő képzésével, képzettségével, oktatásával kapcsolatos kérdések, az intézményrendszer működése és hatékonysága, a nyugdíj és az egészségügy terveik szerint mind a tanács elé kerülnek – mondta. Az üzletember kifejtette: a kormány maradéktalanul elfogadta az alakuló ülésen megfogalmazottakat, és utasította az illetékes minisztereket, hogy a jogalkotási programba ezeket építsék be, és a lehető leghamarabb jogszabályváltozások legyenek belőlük. Beszélt arról is, hogy a versenyképesség regionálisan és Európában is probléma; „nem elég önmagunkhoz, a régió-

AZ NVT TAGJAI:

Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter
Csath Magolna közgazdász, a Szent István Egyetem emeritus professzora, a Nemzeti Közszoigalati Egyetem magántanára és kutató professzora, valamint a Prágai Közgazdaságtudományi Egyetem vendégprofesszora
Bársony Farkas, az AmCham Hungary elnöke
Ésik Róbert, a Nemzeti Befektetési Ügynökség (HIPA) vezetője
Hernádi Zsolt, a Mol csoport elnök-vezéregazgatója
Jánoskúti Levente, a McKinsey budapesti irodájának vezetője
Dale A. Martin, a Siemens Zrt. elnök-vezéregazgatója, a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara (DUIHK) elnöke
Parragh László, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnöke.



hoz és Európához képest felzárkózni, tudomásul kell venni, hogy van egy globális verseny is” – hangsúlyozta.

Mint ismeretes, a Nemzeti Versenyképességi Tanács (NVT) 8 taggal alakult meg március közepén. Varga Mihály azzal indokolta a testület létrehozását, hogy a következő években az egyik legfontosabb feladat az ország versenyképességének erősítése, benne az állami szolgáltatások javítása lesz. A kormány a Nemzeti Versenyképességi Tanács létrehozásával a nemzetgazdasági minisztert bízta meg. A miniszter különböző oktatási, tudományos, vállalati területen dolgozó szakembereket kért fel arra, hogy a tanács munkájában vegyenek részt. A tanács a magyar gazdaság versenyképessége szempontjából releváns kezdeményezéseket véleményezi és javaslatokat tesz a ver-

senyképességet javító kormányzati beavatkozásokra. A testület tagjai munkájukért nem kapnak javadalmazást.

Varga Mihály még az alakuló ülés után hangsúlyozta, az elmúlt években mind a fiskális, mind a monetáris politika jelentősen átalakult, a magyar gazdaság növekedési pályára került, az államháztartás stabilá vált, a versenyképességben azonban még nem történt lényegi változás, Magyarország régiós összevetésben nem tartozik az élenjárók közé. Már az alakuló ülésen foglalkoztak az oktatás átalakításával, hogy célzottabb, versenyképesebb szerkezet alakuljon ki, továbbá azzal, hogy a munkaerőpiacon milyen változásokra lesz hosszú távon szükség. Foglalkoztak érzékeny területekkel is, így például az átláthatósággal és a közfoglalkoztatás ügyével.

MTI

EY: A magyar cégvezetők 78 százaléka szerint nőtt korrupció

A magyar cégvezetők 78 százaléka tapasztalja, hogy a korrupció és a visszaélések mindennaposak az üzleti életben, arányuk öt százalékponttal emelkedett 2015-höz képest a vállalati szférában – derült ki az EY kétévente kiadott EMEIA régiós (Európa, Közel-Kelet, India és Afrika) visszaélési felméréséből. A magyar érték mintegy 18 százalékkal haladja meg a közép-kelet európai átlagot, amivel bekerült az EMEIA régió korrupció által leginkább érintett országai közé, ahol például Dél-Afrika, India és Egyiptom is található.

Biró Ferenc, az EY Felelős Üzleti Működés Szolgáltatások üzletágának partnere a felmérés sajtótájékoztatóján kiemelte, a magyar érték mintegy 18 százalékkal haladja meg a közép-kelet európai átlagot, amivel bekerült az EMEIA régió korrupció által leginkább érintett országai közé.

A kutatás rámutat arra, hogy míg a magyar vezetők 57 százaléka, addig a kelet-európai vezetők 73 százaléka hisz a személyes felelősségre vonás elrettentő erejében, ha

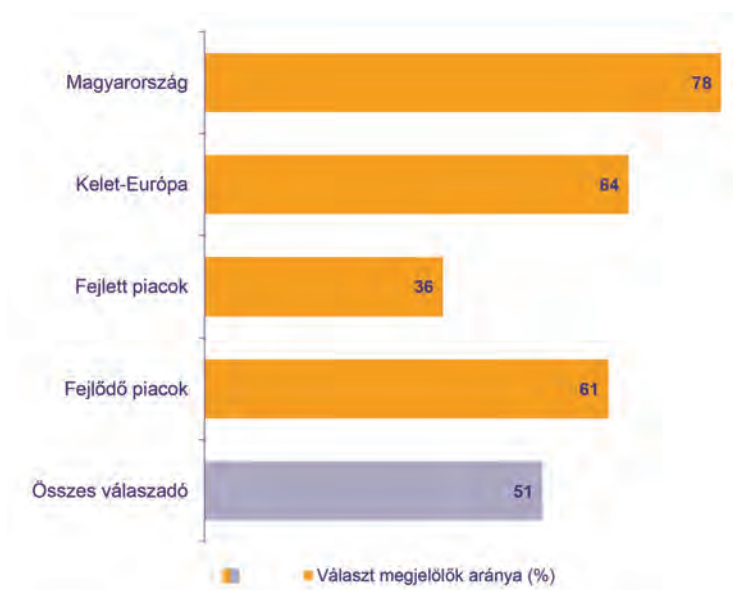
korrupcióról van szó. A magyar vezetőknel a teljes EMEIA régió 41 országa közül csak az ukrán válaszadók szkeptikusabbak. A magyar munkavállalók nem jelzik a visszaéléseket, csak 21 százalékuk jelezte a felsővezetőnek vagy külső partnernek a korrupciót. Az arány hasonló a kelet-európai régióban is.

„A vállalatvezetők jól látják, hogy a visszaélések megelőzésének egyik kulcsfontosságú eszköze a compliance rendszerek bevezetése. Az ellenőrzés fokozása azon-

A FELMÉRÉS

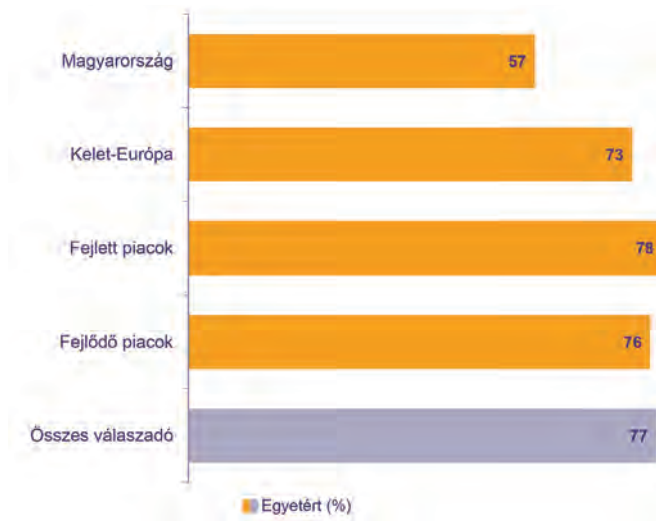
Az EY 2016 novembere és 2017 januárja között közel 4100 üzleti vezetőt kérdezett meg 41 országban, Magyarországon 100 interjút készítettek a korrupcióról. az EY kétévente végez felmérést az EMEIA régiós (Európa, Közel-Kelet, India és Afrika) visszaéléseiről. A korábbi jelentés 2015-ben jelent meg.

A VESZTEGETÉS/KORRUPCIÓ SZÉLES KÖRBE ELTERJEDT AZ ORSZÁGOM ÜZLETI ÉLETÉBEN



Érvényes ez az Ön országára/iparágára? A vesztegetés/korrupció széles körben elterjedt az ország üzleti életében Bázisérték: Magyarország (100); Kelet-Európa (1,700); Fejlett piacok (1,600); Fejlődő piacok (2,500); Összes válaszadó (4,100)

A SZEMÉLYES FELELŐSÉGRE VONÁS SEGÍTENE A VISSZ- ÉLÉSEK, KORRUPCIÓ ÉS VESZTEGETÉS MEGELŐZÉSÉBEN



Milyen mértékben ért egyet azzal, hogy a személyes felelősségre vonás segítené a visszaélések, korrupció és vesztegetés megelőzését a vezetők körében?

Bázisérték: Magyarország (100); Kelet-Európa (1,700); Fejlett piacok (1,600); Fejlődő piacok (2,500); Összes válaszadó (4,100)

ban önmagában nem elegendő. A jogszerűen, a célnak megfelelően, és a munkavállalók biztonságát szem előtt tartva kiépített hatékony compliance rendszerek előnye, hogy probléma esetén a munkavállalók a szervezet minden szintjén tudják, mi a teendő. Az etikus működés melletti vezetői elkötelezettség pedig garanciát jelent a munkavállaló számára, hogy

egy bejelentés kapcsán nem érheti őt hátrányos megkülönböztetés. Az ilyen formán támogatott transzparens és etikus struktúra hozzájárul a vállalatok hírnevének és versenyképességének javításához, és már középtávon is eredménynövelő tényező lehet” – mondta el Biró Ferenc a visszaélési jelentés ismertetésekor.

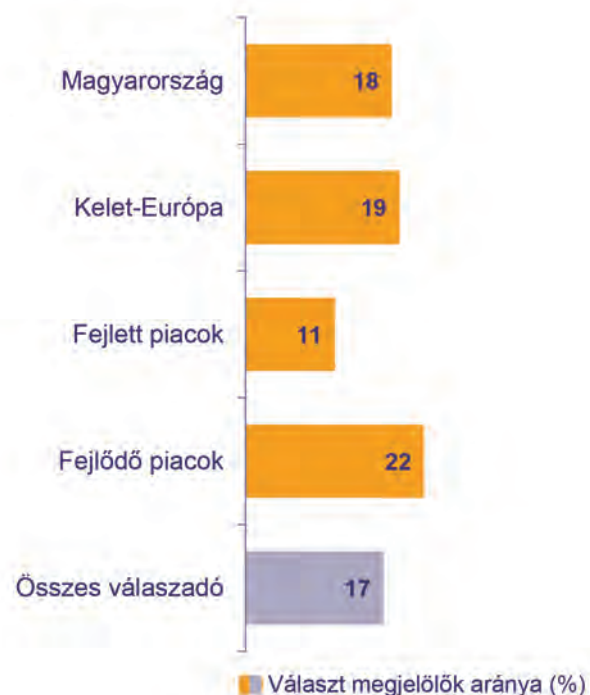
A kutatás szerint a magyar vezetők 85 százaléka még a karrierjének előmozdítása vagy jutalom ígérete esetén sem nyúlna illegális vagy etikátlan eszközökhöz. A válaszadók körülbelül fele gondolt már arra, hogy etikátlan magatartás észlelése miatt felmondjon, ám a magyar vezetők 52 százaléka, a kelet-európai 37 százalékhöz képest végül nem tette ezt meg. Ezt az összes válaszadó 14 százaléka, míg a magyar vezetők 31 százaléka a belső munkahelyi nyomással és a személyes biztonság (magyar átlag 69 százalék, kelet-európai átlag 51 százalék) miatti aggodalommal indokolta.

A felmérésből kiderül, hogy a magyar vezetők legalább 52 százaléka, míg a kelet-európai vezetők 36 százaléka a visszaélések megelőzésére hasznosnak tartana valamilyen monitoring rendszert. A magyarok több mint negyede például szűrné az alkalmazottak céges eszközökről végzett e-mailezéseit vagy telefonhívásait. A régiós vezetők 16 százaléka értett egyet az e-mail ellenőrzésével, 14 százalékuk pedig ellenőrizné a hívásokat.

PÉNZT IS AJÁNLANÉK EGY ÜZLET ELNYERÉSE VAGY MEGTARTÁSA ÉRDEKÉBEN, HA EZ SEGÍTENÉ A CÉG FENNMARADÁSÁT

Az alábbiak közül melyiket találja elfogadhatónak, hogy segítse a cég fennmaradását? Pénz felajánlása egy üzlet elnyerése vagy megtartása érdekében

Bázisérték: Magyarország (100); Kelet-Európa (1,700); Fejlett piacok (1,600); Fejlődő piacok (2,500); Összes válaszadó (4,100)



HOGYAN SZORÍTHATÓ VISSZA A KORRUPCIÓ?

Nem túl optimisták a körkérdésre válaszolók abban az ügyben, hogy visszaszorítható a korrupció. A trend nem jó. Viszont abban egyetértenek, hogy a versenyképességhez szükség lenne a korrupció visszaszorítására.

A hír: A magyar cégvezetők 78 százaléka tapasztalja, hogy a korrupció és a visszaélések mindennaposak az üzleti életben, arányuk öt százalékponttal emelkedett 2015-höz képest a vállalati szférában – derült ki az EY kétévente kiadott EMEIA régiós (Európa, Közel-Kelet, India és Afrika) visszaélési felméréséből. A magyar érték mintegy 18 százalékkal haladja meg a közép-kelet-európai átlagot, amivel bekerült az EMEIA régió korrupció által leginkább érintett országai közé.

A kérdés: Meglepte Önt ez a magas arány? Mit javasolna a korrupció visszaszorítására?

MIKLÓS LÁSZLÓ A HELYZET ROSSZ, DE TALÁN NEM ENNYIRE

1. Igen, meglepett a magas arány, mert ennyire azért nem rossz a helyzet. Az EY-nak az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet együttműködésével készített, a magyar vállalatok integritását és korrupciós kockázatait vizsgáló 2016-os felmérésében a válaszadók szerint a korrupció a magyar üzleti gyakorlat szerves része, de azt saját üzleti környezetükben nem tapasztalják. A vállalatvezetők egy 10-es skálán 4,94-re értékelték a korrupciót, de tágabb üzleti környezetükben már jóval 1 alattinak minősítették azt. A hely-



Miklós László,
az MGYOSZ alelnöke

zet ellentmondásosságát mutatja az is, hogy a mostani felmérés szerint a magyar munkavállalók a fejlett országok munkavállalóival azonos arányban (a régióbeli vagy a fejlődő országoknál számottevően kisebb arányban) lennének képesek etikátlan cselekedetre a karrierjük előmozdítása vagy magasabb jövedelem érdekében. A korrupcióval kapcsolatos véleményekben minden bizonnyal benne van az általános bizalomhiány, néhány nagy nyilvánosságot kapott visszaélés (például az ún. Volde-mort-ügy, azaz Mengyi Roland fideszes képviselő családi ügye) nyomozásának rendkívüli elhúzódása miatti pesszimizmus is. De azt is korrupciónak ítélik az emberek, ami nem az, csak átláthatatlan vagy gyanús, mint pl. Magyar Nemzeti Bank

alapítványai körül történtek, vagy olyan döntések, amelyeket szerintük nem pártatlanok, vagy részrehajlók. Az ilyen felmérések általában nem a tényeket tükrözik, legalábbis számszerűségükben, hanem az érzületet. De ettől még komolyan kell venni, mert a véleményeken túlmenően is tükröznek valamit. A normák zavarosságát, a szabályszerűség és az átláthatóság nem megfelelő szintjét, a közbizalom hiányát stb.

2. A felmérés szerint az elmúlt két évben a magyar vállalatok felsővezetői beszéltek a legkevesebbet a magas etikai normák fontosságáról. A már hivatkozott tavalyi felmérés szerint a megkérdezett vállalatok kétharmadának nincs etikai kódexe, beszerzési szabályzata, nem szokott pályázatni beszerzés esetén, nem irat alá beszállítóival beszállítói audit hozzájárulást. Nagyon kevés vállalatnál van etikai, vagy antikorrupciós oktatás, az etikai visszaélések kezeléséért felelős szerv vagy személy. Ha ezeken a területen előrelépnének a hazai vállalatok, az sokat javítana a tényleges helyzeten és annak megítélésén is. Egy olyan országban, ahol nagy múltja és jelene van a kölcsönös szíveségek rendszerének – ami a közfelfogás szerint az érintettek esetében baráti szíveség, másnál korrupció – a világos normák és az intézményes megoldások nélkülözhetetlenek a helyzet javulásához. Ezek hiánya mutatkozik meg abban is, hogy Magyarországon az összes megkérdezethez viszonyítva kétszer annyian vannak, akik rendelkeztek kötelezettségességgel kapcsolatos információkkal, de a munkahelyi nyomás miatt elhallgatták azokat. Aggodalomra ad okot az is, hogy a válaszadók kétharmada „személyes biztonság miatti aggályok miatt nem valószínű, hogy jelentené a cégen belüli csalást, vesztegetést vagy korrupciót”. A vállalatok mellett természetesen az állami intézményrendszerben és döntéshozatalban is sokat kell javítani a helyzeten. Mindenekelőtt a világos normákon alapuló, átlátható, pártatlan, teljesítményelvű ezért kiszámítható döntéshozatalt említeném. Az állami szerveknek, intézményeknek és képviselőinek példamutatóan kell eljárniuk. Olyan nincs, hogy a közpénz elveszíti közpénz jellegét.

„Egy olyan országban, ahol nagy múltja és jelene van a kölcsönös szíveségek rendszerének – ami a közfelfogás szerint az érintettek esetében baráti szíveség, másnál korrupció – a világos normák és az intézményes megoldások nélkülözhetetlenek a helyzet javulásához.”

(Miklós László)



Dr. Orosz Csaba,
a HOROSZCOOP
Külfkereskedelmi Képviselői
Kft ügyvezetője,
az MGYOSZ alelnöke

„Ahogy a kereszténységet is tűzzel-vassal vezették be, úgy kellene a korrupció ellen is harcolni. Ha ezt nem tesszük, jövőre még rosszabb lesz a helyzet”

OROSZ CSABA **AZ ÉRTÉKREND FELBORULT**

Nem lepődtem meg. Naponta tapasztaljuk a korrupció kisebb-nagyobb mértékét, s mi, vállalkozók azt érezzük, hogy a rendszerváltás után e téren nem javult a helyzet. Sőt!

Érdemes azonban a miérten, az okokon is elgondolkodni, mert csak így lehet tenni ellene.

A rendszerváltás előtt természetes állapotnak számított, hogy a maszekok – a zöldséges, a lángossütő – jól keresett, ám ezen szakmák nem voltak megbecsültek. Amit megbecsültek – elméletileg, legalábbis –, azt meg nem fizették meg. Természetes volt, hogy állami tisztviselőként, tanácselnökként nem „illett” sokat keresni, de azért voltak ilyen-olyan juttatások.

A rendszerváltás után, a piacgazdaság beköszöntével mintha itt ragadt volna ez a szemlélet. A vállalkozók kereshetnek jól, az államigazgatásban dolgozók, vagy például a polgármesterek viszont nem. Túl nagy lett a kontraszt, így óhatatlanul a kisértés is. Egy város vezetése, többmilliárdos költségvetés menedzselése nagy feladat, óriási munka, mégis sajnáljuk a polgármesterektől az 500-600 ezres fizetést. Egy képzettség nélküli embertől nem, ha vállalkozó... Az értékrend nagyon felborult.

A különbséget sokan igazságtalannak érezhetik, így maguk próbálnak „igazságot tenni”, azaz csúszópénzt kérnek... S míg egy villamosvezetőnél is van alkalmassági teszt, addig egy állami hivatalnoknál, politikusnál, ne adj Isten, miniszternél nem vizsgálják az alkalmasságot. Pedig érdekes kísérlet lenne megnézni, milyen hatást vált ki egy alulfizetett kormánytisztviselőből egy pénzzel teletömött pénztárca. Mit tenne vele?

S mivel pszichológiai, kulturális hagyományai vannak annak, hogy a közszférában alulfizetik az embereket, a politikusok sem merik felvállalni, hogy rendezzék a kereseteket. A populista politizálásba ez nem fér bele, a korrupció előtt meg inkább becsukják a szemüket.

A vállalkozók néha azt érezhették, hogy a közszférában dolgozó partnernek nem is az ár fájt igazán, hanem az, hogy ők megnyit keresnek az üzleten. Az internet korában ma már elég jól meg lehet saccolni egy-egy termék gyári árát, vagy egy-egy szolgáltatás önköltségét, így ha mondjuk,

20 százalékos hasznot tesznek rá, akkor már szinte jelzi, hogy ő ezt sokallja, ezért úgy érzi, ebből akár vissza is juttathatnának neki. Egy alkalmazott azzal nem kalkulál, hogy a vállalkozó ebből a 20 százalékból fedezi a normális munkahelyet a dolgozóknak, ebből fejleszt, vagyis ebből alapozza meg a jövőt. De ez mind nem szempont. Ha csak 2-3 százalék lenne a haszon, az már elfogadható lenne. Igaz, hogy akkor nincs karbantartás, felújítás, minden lerohad – ahogy ezt sok állami, önkormányzati fenntartású helyen látható is –, de ez nem számít.

Szóval: azt hiszem, akármilyen is az előzmény, nem maradhat így. Ahogy a kereszténységet is tüzzel-vassal vezették be, úgy kellene a korrupció ellen is harcolni. Ha ezt nem tesszük, jövőre még rosszabb lesz a helyzet. A korrupciós polip csápjá lassan az élet minden területét behálózza, s ez iszonyú károkat okoz. Üzletileg, morálisan egyaránt. S ez utóbbi a nagyobb csapás. Egy erkölcsileg „romlott” országban nehéz a teljesítményre, a tiszta előrejutásra, az átlátható gyarapodásra ösztönözni az embereket, a cégeket. S ha ez nincs, akkor nincs fejlődés, növekedés sem.

Tehát létkérdés a korrupció tudatos visszaszorítása. Ehhez szükség lehet független ellenőrző szervezetekre, mert nehezen kezelhetők azok a helyzetek, amikor 500 ezres jövedelemből valakinek luxusterepjáróra, luxusnyaralásra is telik. A korrupció kiszúrja a hivatalok szemét, mégsem tesznek ellene semmit. Ez demoralizál.

Azt kívánom tehát, hogy minél előbb térjünk észre, s központilag kezdődjön meg a korrupció visszaszorítása. Ha ez elindul, minden szinten, akkor néhány év alatt talán látható, érezhető eredmények is lesznek. S akkor végre büszkék lehetünk arra, hogy megteremtettük a legális piacgazdaságot.

SZENTPÉTERI ISTVÁN **KORRUPCIÓN VOLT, VAN, LESZ**

Korrupció?! Mint tudjuk, a korrupció olyan, mint ez a mondás: Lenin, élt, él és élni fog. Napjainkban már klasszikus formájában – azaz pénzért előnyt vagy bármi mást – véleményem szerint leginkább az egészségügyben tapasztalható. Amit mostanában korrupciónak aposztrofálnak, politikai vagy gazdasági szinten, az egyfajta legális és semmiképpen nem büntetőjogi



Szentpéteri István,
a Magyarok Klaszterek
Szövetségének elnöke,
az MGYOSZ alelnöke

**„A korrupció büntetőjog
aláső formáját nehéz
felderíteni. Megszüntetni
szinte lehetetlen, leginkább
a tudatos állampolgári
magatartás lehet hatékony
eszköze
a visszaszorításának.”**



Táló Péter,
a PCE ParagonSolutions Kft.
(Foxconn) ügyvezetője,
a Joint Venture Szövetség
(az MGYOSZ tagszervezete)
elnöke

**„Az állam növekvő gazdasági
szerepvállalásával és ezzel
párhuzamosan a hozzá
kötődő vállalkozások, gazdasági
szereplők – járadékvadászok – egyre növekvő
erejével és aktivitásával
együtt jár a korrupció
erősödése is.”**



kategória: előny vagy információ bírása, egyfajta bölcsek köve, melynek erejét érzékeltetni a hatalom origójától mért távolság nagyságrendjében lehet. Ezen a gyakorlaton változtatni kormányzati akarattal, a központi elosztások csökkentésével és a piacgazdaság erősítésével lehet. A korrupció büntetőjog aláső formáját nehéz felderíteni. Megszüntetni szinte lehetetlen, leginkább a tudatos állampolgári magatartás lehet hatékony eszköze a visszaszorításának.

TÁLOS PÉTER **NEM LÁTOK ESÉLYT A KORRUPCIÓN VISSZASZORÍTÁSÁRA**

Úgy gondolom, hogy a versenypiacon működő vállalatok körében a korrupció mértéke alapvetően nem változott, nem romlott, de nem is javult. Ugyanakkor az állam növekvő gazdasági szerepvállalásával és ezzel párhuzamosan a hozzá kötődő vállalkozások, gazdasági szereplők – járadékvadászok – egyre növekvő erejével és aktivitásával együtt jár a korrupció erősödése is. Szóval, nem lepott meg a hír. A jelenlegi folyamatokat látva nem tudok javaslatot tenni, nem látok esélyt a korrupció visszaszorítására, a fentebb leírt folyamatoknak ez természetes velejárója.

A LEGVONZÓBB MUNKAHELYEK: AUDI, MERCEDES, LEGO

A legvonzóbb munkáltatók esetében nem volt meglepetés: az előző évekhez hasonlóan az Audi és a Mercedes végzett az élen, a harmadik helyre pedig a tavaly még negyedik LEGO lépett elő. A világ legnagyobb független munkáltatói márkakutatásán alapuló Randstad Employer Brand díjakat negyedszer osztották ki.



EZ A RANDSTAD EMPLOYER BRAND RESEARCH

A világ legnagyobb független felmérése a munkáltatói márkákról, amely a világgazdaság 75 százalékát lefedő 26 ország munkaerőpiacát vizsgálja. A kutatás keretében a legnagyobb munkaadók és a különböző szektorok megítélése mellett a munkaerőpiac legfontosabb mozgatórugóit elemzik. Az adatok gyűjtését és feldolgozását egy független kutatóintézet, a TNS csoport végzi, életkor, nem és régió szerint reprezentatív mintán, a 18-65 éves korosztályban. A 2017-es kutatásban globális szinten több mint 160 000, Magyarországon 3500 potenciális munkavállaló vett részt. Az adatfeldolgozást 2016. december 1. és 16. között, online megkérdezéssel zajlott.

Negyedik alkalommal adták át Magyarországon a Randstad Employer Brand díjakat, mely a munkavállalók értékelése alapján a legvonzóbb hazai munkáltatókat méltatja. A lista élére ismét az Audi Hungaria és a Mercedes-Benz kerültek: a két vállalat annak ellenére őrizte meg vezető helyét, hogy a szektorok versenyében az autóipar a harmadik helyre csúszott vissza. A munkáltatók között a dobogó harmadik fokát a LEGO érdemelte ki, aki tavaly még újoncként, de azonnal a negyedik helyen debütált a TOP10-ben. „A lista alapját adó Randstad Employer Brand Research felmérésben a

munkavállalók kilenc szempont szerint értékelik az általuk ismert vállalatokat, emellett arról nyilatkoznak, hogy dolgoznának-e az adott cégnél. Így alakul ki a legvonzóbb munkáltatók, illetve szektorok sorrendje” – magyarázta Baja Sándor, a Randstad Hungary ügyvezető igazgatója.

Négyszeres címvédőként nívódíjat kapott a Tesco, a Richter Gedeon, valamint a Nestlé, míg saját szektorában kiemelkedő eredményéért különdíjat érdemelt ki az Erste Bank, az Egis, a British Telecom, a DM és a Pick, a Legismertebb munkáltató címet pedig az OTP nyerte el.

A LEGVONZÓBB MUNKÁLTATÓK MAGYARORSZÁGON, 2017 (A RANDSTAD EMPLOYER BRAND TOPLISTÁJA)

(Zárójelben a 2016-os helyezések)

1. Audi Hungaria (1.)
2. Mercedes-Benz (2.)
3. LEGO (4.)
4. IBM (5.)
5. Bosch (7.)
6. Samsung Electronics (6.)
7. British Telecom (-)
8. GE General Electric (9.)
9. Richter Gedeon (-)
10. Nokia Solutions and Networks (-)

A GYÓGYSZERIPAR ÁTRENDEZTE A SEKTOROK VERSENYÉT

Ugyan a vállalatok versenye nem tartogatott nagy meglepetéseket, annál nagyobb volt az átrendeződés a szektorok esetében. A munkavállalók legszívesebben a gyógyszer- és vegyiparban helyezkednének el, megelőzve az FMCG és autóipari területeket. A tavaly győztes szolgáltató szektor még a dobogóra sem fért fel, csak a negyedik helyen végzett. „A vonzó munkáltatói márká jelentőségét jól jelzi, hogy míg 2015-ben és 2016-ban több olyan terület is volt, ahol a megkérdezettek több mint 40 százaléka helyezkedett volna el szívesen, addig idén csak az élen végző

gyógyszer- és vegyipar érte el ezt a küszöböt – jegyezte meg Baja Sándor. A megkérdezett munkavállalók közel 44 százaléka dolgozna ezen a területen.

KELLEMES LÉGKÖR KELL A MUNKAVÁLLALÓKNAK

A Randstad Employer Brand Research arra is rámutatott, hogy bár vesztett jelentőségéből, még mindig a fizetés a legfontosabb döntési tényező elhelyezkedéskor. A második helyre előrelépő munkahelyi légkör szerepe jelentősen felértékelődött: háromból két munkavállaló veszi figyelembe, amikor munkahelyet választ. A legfontosabb öt döntési tényező között még a hosszú távú biztos állás, a munka és magánélet közti egyensúly biztosítása, valamint a pénzügyi stabilitás szerepel. A munkavállalók értékelése szerint ezek közül az Audi és a Mercedes a munkahely biztonsága kapcsán emelkedik ki a mezőnyből, míg a LEGO a munka és magánélet közti egyensúly fenntartásában jeleskedik. A magyar munkáltatóknak ugyanakkor továbbra is van mit behoznia ezen a téren: az elemzés szerint a legnagyobb eltérés a munkavállalók elvárása és a vállalatok nyújtotta lehetőségek között éppen három olyan tényezőnél – kellemes légkör, munkahely biztonsága, karrier és család közti egyensúly megteremtése – jelentkezik, melyek benne vannak a munkavállalók TOP 5-ös preferencialistájában.

KÜLÖNDÍJAK

LEGVONZÓBB MUNKAADÓ

Pénzintézet: Erste Bank
Gyógyszer- és vegyipar: Egis
Szolgáltatás: British Telecom
Kiskereskedelem: DM
FMCG: Pick Szeged

Legismertebb munkaadó: OTP

„A munkáltatói márkaépítésnek egy őszinte átvilágítással kell kezdődnie: mit mondunk a cégünkről, ennek mennyire felelünk meg, és az mennyire vonzó a jelenlegi és potenciális munkavállalóink számára – emelte ki a Randstad Hungary ügyvezető igazgatója. – Az általános elvárások mellett érdemes a demográfiai eltéréseket is figyelembe venni: míg a nők számára például fontosabb a munka és magánélet egyensúlya, valamint a rugalmas munkabeosztás, addig a férfiak jobban motiválhatók a karrierépítés lehetőségével” – tette hozzá a szakember. A fiatalokat rugalmas beosztással, képzési lehetőségekkel, valamint a munka változatosságának biztosításával nyerhetik meg a munkáltatók, az idősebb alkalmazottak pedig a munkahely biztonságát és a vállalat pénzügyi stabilitását várják a Randstad Employer Brand Research friss eredményei szerint.

NÍVÓDÍJASOK (KATEGÓRIÁJÁBAN SOROZATBAN 4. ALKALOMMAL ELÉRT LEGJOBB EREDMÉNY):

Legismertebb munkaadó: Tesco
Legvonzóbb munkaadó – Gyógyszer- és vegyipar: Richter Gedeon
FMCG: Nestlé

A munkavállalók elvárásai vs. a munkáltatók által kínált lehetőségek

	Amit a magyar munkavállalók keresnek	Amit a magyar munkáltatók kínálnak
#1 Kellemes munkahelyi környezet	1. Kellemes munkahelyi környezet	1. Pénzügyi stabilitás
#2 A foglalkoztatás hosszú távú biztonsága	2. A foglalkoztatás hosszú távú biztonsága	2. Korszerű technológia
#3 Munka és magánélet egyensúlya	3. Munka és magánélet egyensúlya	3. Jó hírnév
	4. Pénzügyi stabilitás	4. A foglalkoztatás hosszú távú biztonsága
	5. Karrierlehetőségek	5. Karrierlehetőségek
	6. Érdekes feladatok	6. Társadalmi felelősségvállalás
	7. Társadalmi felelősségvállalás	7. Érdekes feladatok
	8. Korszerű technológia	8. Kellemes munkahelyi környezet
	9. Jó hírnév	9. Munka és magánélet egyensúlya

Mi kell a munkavállalónak? Nem azzal csábítanak a cégek, amire a **munkavállalók** vágynak

A munkavállalókat kevésbé érdekli az innováció, a munkahelyi diverzitás vagy a csapatmunka, inkább a felelősségvállalás, az átláthatóság és a munka–magánélet-egyensúly biztosítása csábítja, amikor új munkahelyet keresnek – állapítja meg többek között a Clementine 25 nemzetközi vállalatot és 98 323 dolgozói véleményt elemző kutatása.

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

Az adatbányászati, statisztikai alkalmazások egyik vezető magyar szállítója, a Clementine szöveganalitikai technológiájának felhasználásával készült kutatásában feltérképezte és összehasonlította 25 nemzetközi vállalat karrieroldalát és a Glassdoor.com oldalon elérhető nyilvános, a 2014 és 2016 közötti időszakból származó munkavállalói véleményeket a mintában szereplő cégekről. A cég munkatársai és a velük együttműködő Sasvári Luca összesen 98 323 dolgozói véleményt elemeztek 5 különböző szektorból: FMCG, IT, pénzügyi szolgáltatások, ipar-elektronika, telekommunikáció. A Clementine olyan nemzetközi cégeket vizsgált, amelyek csaknem minden országban – így Magyarországon is – ismert munkáltatók.

A felmérésből az is kiderül, hogy a már elhelyezkedett munkatársak számára fontos szempont a fizetés, a menedzsment és a karrierépítés. A pénzügyi szektorban foglalkoztatottak a legstresszeesebbek, ezért itt a legerősebb az igény a terhelésnek megfelelő kompenzációs csomagra, ezzel szemben az IT-szektor munkatársai a legelégedettebbek a munka–magánélet-egyensúly biztosításával. A munkavállalók által megfogalmazott leggyakoribb kritikák: az ügynevezett Peterelv jelenség, a kivételezés és a szervezeten belüli politika.

FELELŐSSÉG, ÁTLÁTHATÓSÁG, JOGKÖRÖK, MUNKA–MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A vizsgált vállalatok karrieroldalát három téma uralja: a karrierépítés és előrelépés, az innováció, illetve a munkahelyi diverzitás és csapatmunka. Ezek a szempontok azonban nem tükrözik a munkavállalók igényeit, sem az adott cég munkatársak által kiemelt erősségeit. Különösen a pénzügyi szolgáltatási szektorban homogen az üzenet, itt az öt vizsgált cég közül négyen hangsúlyozták a kiemelkedő karrierlehetőségeket, a gyors előmenetelt. Azonban a potenciális jelölteket nem csupán arról kell meggyőzni, miért jó egy adott cégnél dolgozni, hanem arról is, miért jobb ott dolgozni, mint máshol. A munkavállalói igények között erőteljesen jelenik meg az egyéni felelősségvállalás, az átláthatóság, az autonómia és a munka–magánélet-egyensúlyának biztosítása. A karrieroldalakon azonban ezekről a tényezőkről alig esett szó. Ahogy a munkatársak

által erősségként említett képzéseket és tudásmegosztást is a csak egy szervezet emelte ki erőteljesen.

FIZETÉS, MENEDZSMENT, KARRIERÉPÍTÉS

A kutatás során a Clementine azt is vizsgálta, mivel elégedettek és elégedetlenek a már elhelyezkedett munkavállalók, milyen kéréseik vannak a menedzsment felé. A munkatársakat leginkább három témakör foglalkoztatja: fizetés és juttatások, menedzsment, illetve karrierépítés. Mindezekben belül pedig különösen érdekli a kollégákat, hogyan értékelik a kiváló, tehetséges munkatársakat. Kifejezetten hangsúlyos volt ez az igény a pénzügyi szolgáltatások területén, ahol a munkafolyamatok általában projektszervezetekben zajlanak. Az eredmény arra utal, hogy a vizsgálatban résztvevő piacvezető vállalatoknál már kialakult az ügynevezett tehetségspirál: a kiváló munkatársak híre újabb és újabb tehetséges munkatársakat vonz a szervezethez.

A PÉNZÜGYI SEKTOR A LEGSTRESSZESEBB, AZ IT MUNKAVÁLLALÓK A LEGELÉGEDETTEBBEK

A banki, pénzügyi szektor mutatja a leggyedibb képet: a munka–magánélet-egyensúlya, a munkaterhelés, az utazás problémaköre itt emelkedik ki leginkább, és az ügyfelekkel kapcsolatban is ennek a szektornak van a legtöbb ellenérzése. Ez különösen a könyvvizsgálati, adó- és pénzügyi tanácsadási szolgáltatók sajátja: az adózási időszakok, határidők sűrű időszakokra osztják a munkavállalók évét,

amikor a munkahelyi stressz számottevően megemelkedik. A kompenzáció, fizetés, juttatások témaköre éppen ezért itt merül fel leggyakrabban; kifejezetten erős munkavállalói igény a munkaterhelésnek megfelelő kompenzációs csomag. Ezzel szemben az IT-szektorban foglalkoztatottak a legelégedettebbek a munkamagánélet-egyensúllyal, aminek háttérben egy új koncepció állhat. A munka-magánélet-egyensúly itt már nem feltétlenül azt jelenti, hogy a munka mellett elég időnk van önmagunkra is, sokkal inkább azt, hogy a munkát integrálni tudjuk a magánéletünkbe, ezért sokszor rá sem eszmélünk arra, hogy dolgozunk. Az IT-szektorból érkezett a legtöbb pozitív vélemény a home office, vagyis az otthonról dolgozás lehetőségével kapcsolatban. A kiterjedt IT munkahelyi kampuszok teljesen elmoszák a két életterület közötti határokat: megannyi szórakozási és étkezési lehetőséggel győzik meg munkatársaikat arról, hogy tulajdonképpen a munkahelyen is

otthon vannak, és emellett otthonról is dolgoznak.

PROBLÉMÁK: INKOMPETENS VEZETŐK, KIVÉTELEZÉS, POLITIKA

Mind az öt vizsgált szektorban ugyanazokon a területeken – fizetés, menedzsment, karrierépítés – mutatkozik olyan probléma, amely a munkavállalókat érzékenyen érinti. Az egyik leggyakrabban említett rizikófaktor a Peter-elv jelenség, amikor a sikeres munkatársat előléptetik, majd az új pozícióban vezetőként inkompetenssé válik. A menedzsmenttel szemben gyakran megfogalmazott kritika a favoritizmus és nepotizmus is, vagyis, amikor a döntéshozók a rokonaikat, barátait részesítik előnyben az alkalmasabb, felkészültebb jelentkezőkkel szemben. Mindezek mellett még a szervezeten belüli politika és a szervezeti folyamatok – lassú döntéshozatal, bürokrácia – azok, amelyek kellemtelenséget okoznak a munkavállalóknak a Clementine kutatása szerint.

ÁLLÁSHIRDETÉSI REKORD

Közel 6 ezer cég, több mint 33 ezer új állást hirdetett meg a profession.hu állásoldalon 2017 első negyedévében. Az oldal 15 éves működésében ez rekord.

A nyugdíjasok kétharmada visszamenne dolgozni

Az állandósuló munkaerőhiány kapcsán az utóbbi időben többször előkerült egy lehetséges megoldásként a nyugdíjasok újbóli foglalkoztatása. Mit szólnak ehhez az érintettek? Visszamennének dolgozni? Ha igen, hova, és hogyan? Mit gondol egy mai nyugdíjas a megbecsültségről, a nyugdíjról a munkáról? A Work Force munkaerőkölcsönző- és közvetítő ezekre a kérdésekre kereste a választ több mint 2000 nyugdíjas megkérdezésével.

A Work Force 2123 nyugdíjas körében végzett kutatása az újbóli munkába állás témáját járta körül. A válaszadók 82%-a jelenleg nem dolgozik, 12%-a viszont igen, mégpedig részmunkaidőben, 6%-a teljes munkaidőben. A jelenleg is aktív 18%-on felül további 59% menne vissza dolgozni, döntő többségük részmunkaidőben (34% 4, 16% 6 órában, 9,5% pedig teljes munkaidőben). A megkér-

dezettek 67%-a hajlandó lenne korábbi pozíciójához és képzettségéhez képest alacsonyabb besorolású munkát is vállalni, népszerű célpontnak számít a közsféra, a kereskedelem, az egészségügy, a bank- és pénzügy, valamint a logisztika és közlekedés. Azok közül azonban, akik visszamennének, mindössze 35% igyekezett állást találni az elmúlt egy év alatt, de csak 10%-uk jut el odáig, hogy interjúra hívják.

AZ USA-BAN EZ VAN

Az Egyesült Államokban a 65 évesek és annál idősebbek száma a munkaerő-piacon 2000-ről 2016-ra 18,8%-kal nőtt, ami közel 9 millió embert jelent.

EZ A KUTATÁS

A kutatás 2123 fős, a teljes magyar lakosság tekintetében nem reprezentatív, online lekérdezéssel készült 2017 áprilisában a Survey-Monkey rendszerén keresztül, részben a Work Force Kft. adatbázisára épülve, részben a Facebookon a kitöltésre irányuló felhívás alapján történő önkéntes részvétel eredményeképp. A megkérdezettek 24,57% férfi, 75,43% nő volt. Korosztályi megoszlás: 60-65 éves 57,76%, 66-70 éves 30,62%, 71-75 éves 8,87%, 76-80 éves 2,40%, 81-90 éves 0,30% és 91 éves vagy idősebb 0,06%. Végzettség szerinti megoszlás: 29,78% egyetem/főiskola, 46,02% középiskola, 18,99% szakmunkásképző, 5,21% általános iskola. Lakóhely szerinti megoszlás: 18,63% budapesti, 29,96% vidéki nagyváros, kisváros, falu (Kelet-Magyarország), 28,64% vidéki nagyváros, kisváros, falu (Közép-Magyarország) és 22,77% vidéki nagyváros, kisváros, falu (Nyugat-Magyarország).

Ez azt jelzi, hogy nagy többségük nem is reménykedik abban, hogy állásra lel, míg a munkaadók nem túl bizakodók a foglalkoztatásukban. Pedig a válaszadók 41%-a folyamatosan figyeli, mi történik a szakmájában, keresi az erről szóló információkat, azaz feltehetően tévhit, hogy az idősebbek már nem tartanak lépést a korrallal. Leginkább az értelmes elfoglaltság és a pénz motiválná őket a visszatérésben, de a társaság szerepe is hasonlóan jelentős.

A MUNKAADÓK ALÁBECSÜLIK ŐKET, ÉS A JOGI KÖRNYEZET SEM KEDVEZŐ

A nyugdíj melletti munkavállalás lehetősége nem minden területen érvényes, van, ahol munkavállalás esetén a nyugdíjas fizetést kap ugyan, de nyugdíjat nem. Így a közszférában dolgozó, saját jogú nyugdíjas nyugdíjának folyósítását mindaddig szüneteltetik, amíg a jogviszony fennáll. Vagyis szüneteltetni kell az öregségi nyugdíj folyósítását, ha a nyugdíjas közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, bírói szolgálati viszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban, ügyészségi szolgálati viszonyban, fegyveres szervvel hivatásos szolgálati viszonyban, vagy a Magyar Honvédséggel szerződéses vagy hivatásos szolgálati viszonyban áll. A rendelkezés idén változhat, ugyanis az Emberi Jogok Európai Bírósága előtt első fokon pert vesztett a magyar állam, és a másodfokú tárgyalás után jogerős ítélet várható. A problémát azonban nem is feltétlenül ez okozza, hiszen jogszabályi módosítással orvosolható a helyzet, hanem sokkal inkább a nyugdíjas munkaerővel szembeni előítélet.

A kutatás alapján mindössze a válaszadók 13,5%-a véli úgy, hogy a munkáltatók nem becsülik őket alá, 65% ráadásul úgy érzi, hogy a fiatalabb korosztállyal is bőven felveszik a versenyt. Márpedig a munkaadóknak meg kell barátkoznia az idősebbek foglalkoztatásával, hiszen egy előregező társadalomban amúgyis egyre jelentősebb lesz az idősebb korosztályok foglalkoztatása, és ezt a munkaerőhiány csak tovább tetézi.

MÁSHOL MÁR JELENTŐS ARÁNYBAN DOLGOZNAK IDŐSEK

Az Egyesült Államokban például a 65 évesek és annál idősebbek száma a munkaerőpiacon 2000-ről 2016-ra 18,8%-



FÉLELEM ÉS ELŐÍTÉLET

„A nyugdíjasokban egyfajta félelem, a munkaadóban pedig egyfajta kérdőjel van az idősebbek munkapiaci lehetőségeit illetően. Ez azonban tesztekkel, próbanapokkal könnyedén kezelhető lenne, az előítéleteket sutba kell dobni” – mondja Csákvári Róbert, a Work Force ügyvezető igazgatója.

kal nőtt, ami közel 9 millió embert jelent. Nemcsak több idősebb amerikai dolgozik, hanem többen dolgoznak teljes munkaidőben is. 2000-ben 46,1% 65 év feletti dolgozott rész munkaidőben, azaz kevesebb, mint heti 35 órában. Ez a szám 2016-ra 36,1%-ra csökkent, tehát egyre többen térnek vissza teljes munkaidőjű állásukhoz. Főleg a jogi szektorban, társadalmi szolgáltatásokkal foglalkozó területeken jellemző a jelenlétük.

ÚGY TÚNIK, NINCS ARÁNYBAN A NYUGDÍJ ÉS A LEDOLGOZOTT MUNKA

A magyar nyugdíjasok szabadidejükből leginkább olvasnak, a családdal vannak, kertészkednek, tévénének és keresztretjvényt fejtenek, a sport és az utazás kevésbé van jelen az életükben. Mindössze 11% sportol rendszeresen, és talán meglepő módon 82% alapvetően igen vagy teljesen elégedett egészségi állapotával. Érdekes és egyben elgondolkasztató adat, hogy a megkérdezettek 83%-a szerint nincs arányban a nyugdíjuk a ledolgozott munkával, és 60% nem vagy nem igazán így képzelte a nyugdíjas éveit. Leginkább a jó társaság és a család hiányzik nekik. Pszichológusok szerint egy új munkahely mindenképpen segíthet fiatalon tartani az idősebb korosztályt. Számos kutatás szerint a szellemi és fizikai megterhelés, a közösségi lét, a hasznosság érzete igen fontos öregedés lassító tényezők, márpedig mindhárom tényező megjelenik egy munkahelyen.

Work Force

Kihasználatlan munkaerőforrás: a **megváltozott** munkaképességűek

A munkaerőhiány valamilyen formában a vállalatok nagy részét eléri. Mindenki keresi a megoldást, s a forrást, ahonnan embereket lehet felvenni. Talán most tényleg itt az ideje annak, hogy a vállalatok a megváltozott munkaképességűek felé forduljanak. Van segítség is erre: a Munka-Kör Alapítvány a Hallássérültekért átképez, közvetít, összehoz, ami különösen a betanulási, ismerkedési időszakban lehet nagy segítség.

„Az elmúlt évtizedben kialakult gazdasági válság következtében a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavállalási esélyei csökkentek, a munkaadók igényei pedig megváltoztak. A súlyosan fogyatékos, hallássérült munkavállalókat (akik sokszor olyan területen szeretnének elhelyezkedni, ahol gyakorlatilag nincs esélyük a nyílt piaci versenyben) fel kell készíteni (tanácsadással vagy konkrét oktatással) a megváltozott körülményekre, amelyekről csak korlátozott ismeretekkel rendelkeznek, ezért nem is képesek reálisan felmérni esélyeiket. Sokan az elhelyezkedési kudarcuk miatt feladják a hiábavalónak látszó munkakeresési küzdelmeiket és visszahúzódnak a munkanélküli otthoni létbe, amely számukra semmilyen ellátást nem biztosít sem az adott helyzetben, sem hosszabb távon” – olvasható a Munka-Kör Alapítvány a Hallássérültekért honlapján a helyzetértékelés. Bár a válság elmúlt, a helyzet azóta sem sokat változott. De talán most! Amikor óriási a munkaerőhiány, talán a vállalatoknál is nagyobb lesz az affinitás a megváltozott munkaképességűek, így hallássérültek foglalkoztatására. De valljuk be, még mindig erősek a fenntartások, hogy az amúgyis nagy hajtásban lévő vállalatok, s főleg a leterhelt munkatársak miként fognak kommunikálni, együtt dolgozni a hallássérültekkel. Sokan attól tartanak, hogy a betanítás túl sok időt, energiát visz el, s még ha ezen túljutnak, akkor se biztos, hogy sikeres lesz a közös munka. Vagyis működnek a félelmek, az előítéletek. Pedig lehet, hogy csak bele kellene vágni. Ha sikeres lesz a betanítás, ha elkezdődik a közös munka, kiderül,



hogy egy elkötelezett munkatárssal lesz gazdagabb a cég, s így a fluktuáció is csökkenthető. Az ilyen munkatársak foglalkoztatásával adókedvezmények járnak. S a sikeres együttes munka pozitív élményt jelent a cégnek, s az ott dolgozóknak is, ami jobb közösséggé, felelős csapatá alakíthatja össze a vállalatnál dolgozókat, s joggal érezhetik úgy, társadalmilag felelősen viselkedtek, s még a vállalatnak is jól jött az új ember.

A kezdeti lépések megtételében segíthet az alapítvány. Segít a hallássérült munkaerő toborzásában, fejedelmében, célzott keresésben. A munkakör kiírás akadálymentesíti pl. videót készít a pozícióról jelölve/feliratozva. Üzemlátogatást szervez, terepbejárást, akár próbanapot is. A munkafolyamatokat jeleléssel elmagyarázza, segít a betanításban. Szakmai együttműködést segítő szókészlet jelnyelvi oktatása is lehetséges a közvetlen kollégáknak, de minden más feladatban is közreműködik, ami segíti a hallássérült munkahelyi beilleszkedését, s a munkaadó válláról leveszi a terhet.

S még egy idézet az alapítvány honlapjáról: „A hallássérültek szeretnek és tudnak is jól dolgozni, ha megfelelő segítséget kapnak. Nő az önbizalmuk, nő az önértékelésük, és jól teljesítenek a munkahelyükön. Rajtunk is múlik, hogy megadjuk ezt a segítséget nekik.”

MUNKA-KÖR ALAPÍTVÁNY A HALLÁSSÉRÜLTEKÉRT
2004 óta a súlyosan fogyatékos hallássérült emberek munkavállalásának elősegítésével, rehabilitációs foglalkoztatással, munkaerő-fejlesztéssel foglalkozik Magyarországon egyedülálló módon sorstárssegítők közreműködésével. Emellett fontosnak tartják, hogy számukra életviteli, álláskeresési, tanácsadást nyújtsanak, s a társadalmi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében az információkhoz való hozzáférés akadálymentességét biztosítsák a mindennapi életben és a munkavégzés során.

KEDVES ADOMÁNYOZÓ!

Együttműködését kérjük a hallássérültek foglalkoztatása okán.

Alapítványunk az ő foglalkoztatásukat segíti már 10 éve.

Kérjük támogassa szervezetünket adója 1%-nak felajánlásával
Információk rólunk:

www.munkakoralap.hu

Adószámunk:

18388192-1-41

Köszönjük!

Egy képzés tanulságai: mindannyian mások vagyunk, mégis annyi mindenben hasonlítunk

A nemzetközi munkaadói szervezet (IOE), az ILO oktatási központja (ITCILO) és a spanyol munkaadói szövetség oktatási központja (CEOE Formación) közös szervezésében, az Európai Unió támogatásával az IOE-EU Partnership Project keretében került megrendezésre a Global Young Employers' Organisation Professionals Academy Madridban, 2017. március 27. és 31. között. Engem ért a megtiszteltetés, hogy a Szövetséget képviseljem.



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business



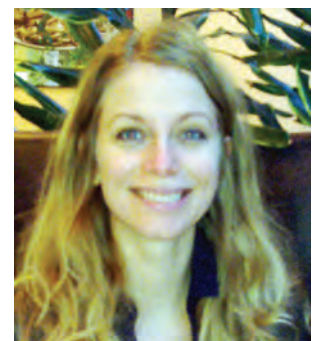
A projekt legfőbb célja a világ számos országának munkaadói szervezeteinél dolgozó, fiatal szakértők készségfejlesztése, kapcsolatépítése, és az egymás közti tapasztalatcsere volt.

A program keretében tapasztalt oktatók tartottak előadásokat, állítottak össze szimulációs játékokat és egyéb csoportos feladatokat a résztvevők számára társadalmi párbeszéd, érdekegyeztetés tárgyában. Így például téma volt a munkaadói szervezetek szerepe a jelen gazdasági megatrendek és kihívások vonatkozásában. Szó volt arról is, hogy a globális gazdaság soha nem látott módon befolyásolja az üzleti feltételeket; hogy a gazdasági és politikai változások nem csupán a gazdaságra, de magára a társadalomra is milyen jelentős hatással vannak. Az izgalmas témák közé tartozik az is, hogyan formálják az aktuális megatrendek a munka jövőjét, hogyan befolyásolja azt a technológiai fejlődés, az automatizáció, az idősödő népesség, a „youthbulge”, az új, egyénközpontú értékrendszer és a globalizáció. Kiderült, hogy napjainkban komoly veszélyt jelenthet egy vállalkozás számára, ha nincs megfelelő csatornája egy hatékonyan működő munkaadói szervezethez.

Szó volt továbbá arról, hogy az **ILO World Employment Social Outlook: Trend 2017** (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang-en/index.htm) szerint a gazdasági növekedés túl lassú ahhoz, hogy lezárja a kibocsátás és a foglalkoztatás közti rést; a globális munkanélküliségi ráta várhatóan változatlanul magas marad rövidtávon: növekszik a feltörekvő, csökken a fejlett országokban.

A résztvevők kommunikációs képességeinek fejlesztése keretében kiderült, hogy prezentáció közben milyen fontos a

nem-verbális kommunikációs eszközök használata: 58 százalékban figyelünk az előadó testbeszédére, 35%-ban a hangjának tónusára és ritmusára és csupán 7%-ban magukra a szavakra. Meg kell találnunk saját stílusunkat, ne próbáljunk meg vicces fazonként feltűnni, ha az a természetünkől messze áll! Senki nem született kommunikátor, a jó kommunikációs képesség tanulható, sok gyakorlással mindenki számára elsajátítható! Ehhez kaptunk néhány jó tanácsot is, úgymint az előadásunkat mindig próbáljuk el hangosan, a mindig kéznél lévő telefonunk segítségével videózzuk le magunkat, úgy egyből látni fogjuk, min kell változtatnunk. Próba közben mérjük az időt, hogy ne lépjük túl az előadásra kapott időkeretünket! A legemlékezetesebb jó tanácsot azonban kétséget kizáróan a multitask managing foglalkozáson kaptuk, mégpedig: úgy dolgozzunk, mint a majmok! Merthogy a majmok egyszerre csak egy feladatra tudnak összpontosítani, miközben mi azt hisszük, egyszerre több feladattal is megbirkózunk. Nos mint kiderült, a multitasking cseppet sem hatékony, igyekezzünk hát elkerülni! Végezetül mindenképpen érdemes megemlíteni a spanyol szervezet, PROMOCIONA projektjét, amely a női vezetők továbbképzését hivatott menedzselni, arra a számos kutatásra alapozva, melyek igazolták: a vállalatok gazdasági teljesítménye és az általuk alkalmazott női munkavállalók minél magasabb száma között pozitív az összefüggés...



Klajkó Katalin
MGYOSZ

AZ EU SZIGORÍTJA AZ ORVOSTECHNIKAI ESZKÖZELLENŐRZÉST

Az Európai Unió új szabályokat vezet be az orvostechnikai eszközökre vonatkozóan a betegbiztonság javítása és a közegészségügyi ellátás korszerűsítése érdekében, az új előírásokat az Európai Parlament (EP) plénuma is megszavazta – közölte az EP sajtószolgálat.



A tájékoztatás szerint az egyik új szabály véletlenszerű ellenőrzéseket ír elő az orvostechnikai eszközök gyártóinak telephelyein, az engedélyezésre jogosult szakhatóságokat szigorúbb ellenőrzés alá veti, a nagyobb kockázattal járó termékeket (HIV-tesztek, implantátumok) még alaposabb felülvizsgálat alá helyezi és beazonosíthatóvá tesz minden terméket. Egy másik jogszabály-módosítás az úgynevezett in vitro – a beteggel testi kapcsolatba nem kerülő – diagnosztikai eszközök (mint a HIV, DNS és vértesztek) használatának információs és etikai szempontjain szigorított. A módosított jogszabály kimondja, hogy a DNS-vizsgálatok kapcsán

a tagállami hatóságoknak megfelelő információt és tanácsadást kell nyújtaniuk a betegeknek.

Az EP közleménye szerint az életbe lépő rendeletek elősegítik, hogy minden orvostechnikai eszköz – a ragtapaszoktól kezdve a szívbillentyűkön át a csípőprotézisekig – biztonságos legyen és hatékonyan működjön. Ennek érdekében az új szabályok javítani fogják a piacfelügyeletet és a nyomon követhetőséget, és gondoskodni fognak arról is, hogy az orvostechnikai és a diagnosztikai eszközök mindegyikét a tudomány és a technika legújabb állásának megfelelően alakítsák ki.

A SZIGORÍTÁS EREDMÉNYE LEHET

A szigorúbb szabályok az átláthatóságot és a jogbiztonságot is növelni fogják a gyártók, a forgalmazók és az importőrök számára. Nyomon követhető, ellenőrizhető lesz a felhasználás.

A negyedik negyedévben 4,7 százalékkal nőttek a lakóingatlanárak az EU-ban

A lakóingatlan árak az euróövezetben 4,1 százalékkal, az Európai Unióban pedig 4,7 százalékkal emelkedtek 2016 negyedik negyedévében az egy évvel korábbihoz képest, **Magyarországon** mérték a második legnagyobb növekedési ütemet, 9,7 százalékosat. Az EU statisztikai hivatala, az Eurostat kimutatása szerint az előző negyedévhez

képest mindkét térségben 0,8 százalékkal nőttek a lakóingatlan árak a tavalyi negyedik negyedévben.

A legnagyobb éves árnövekedést a Cseh Köztársaságban regisztrálták a negyedik negyedévben, 11,0 százalékosat. A második legnagyobb növekedés **Magyarországon** volt, 9,7 százalékos, Litvániában pedig 9,5 százalékkal nőttek éves bázison a

lakóingatlan árak a tavalyi utolsó negyedévben. A legkisebb növekedést, 0,1 százalékosat Olaszországban mérték.

Az előző negyedévihez képest Máltán nőtték a legnagyobb mértékben a lakóingatlan árak, 6,0 százalékkal. A Cseh Köztársaságban 4,7 százalék, Hollandiában 3,2 százalék, Cipruson 3,1 százalék volt a negyedéves árnövekedést 2016 utolsó negyedévében. **Magyarországon** 1,5 százalék volt a negyedéves árnövekedés. A legnagyobb mértékű negyedéves csökkenést Dániában regisztrálták, 1,5 száza-

lékosat, illetve Horvátországban 0,6 százalékosat és Belgiumban 0,4 százalékosat.

A negyedik negyedévi 9,7 százalékosat megelőzően a harmadik negyedévben 10,0 százalékkal, a másodikban 9,7 százalékkal, az első negyedévben 13,1 százalékkal nőtték **Magyarországon** a lakóingatlan árak éves bázison az Eurostat adatai szerint. A negyedéves árnövekedés a negyedik negyedévben 1,5 százalék, a harmadikban 3,2 százalék, a másodikban 1,0 százalék, az elsőben 3,5 százalék volt 2016-ban. **MTI**



Emelkedő munkaköltségek az Unióban

Emelkedtek az egy órára jutó munkaköltségek tavaly az euróövezetben és az Európai Unió egészében egyaránt, az egyes országok között azonban továbbra is hatalmas különbségek vannak ezen a téren – derült ki az uniós statisztikai hivatal (Eurostat) jelentéséből.

Az adatok szerint az euróövezetben 1,4 százalékkal nőtték 2016-ban az egy órára vetített költségek – bérek, fizetések, mellékköltségek – az egy évvel korábbihoz képest. A huszonnyolc tagú Európai Unióban pedig 1,6 százalék volt a tizenkét havi növekedés.

A legnagyobb emelkedést Romániában (+12,7 százalék), Bulgáriában (+7,8) és Litvániában (+7,5) regisztrálták, csökke-

nést kizárólag Olaszországban (-0,8) jegyezték fel. **Magyarországon** 4,6 százalékkal emelkedtek a munkaköltségek tavaly. Az Európai Unió egészében az átlagos óránkénti munkaköltség 25,4 euró volt, az eurózónában pedig 29,8 euró, a tagországok között azonban nagy különbségek vannak.

A legmagasabb munkaköltséget Dániában (42 euró), Belgiumban (39,2), Svédországban (38), Luxemburgban (36,6) és Franciaországban (35,6) mérték. A legalacsonyabbat Bulgáriában (4,4), Romániában (5,5), Litvániában (7,3), Lettországon (7,5), **Magyarországon** (8,3) és Lengyelországban (8,6) regisztrálták. **MTI**

Juncker-terv: 40 milliárd forintos megállapodás ezer magyar kkv támogatására

Az Európai Beruházási Alap (EBA) és az Erste Bank megállapodást írt alá, melynek keretében az Erste Bank 40 milliárd forintot helyezhet ki magyar kis- és középvállalkozásoknak.

A kis- és középvállalkozások versenyképességét segítő programhoz (COSME) fűződően az Európai Beruházási Alap (EBA) és az Erste Bank megállapodást írt alá, melynek keretében az Erste Bank 40 milliárd forintot helyezhet ki magyar kis- és középvállalkozásoknak. A konstrukcióhoz szükséges uniós támogatást az európai beruházási terv egyik kulcseleme, az Európai Stratégiai Beruházási Alap (ESBA) nyújtja. A megállapodás az ötödik olyan tranzakciós megállapodás Magyarországon, melyhez az ESBA nyújt támogatást. A mostani COSME-megállapodásnak köszönhetően az Erste két új, kifejezetten kkv-kat célzó kölcsönrel jelentkezik a piacon; egy gyorsított elbírálású, rögzített futamidejű és egy ötéves újratöltődő vagy rögzített futamidejű, mezőgazdasági kkv-k által igénybe vehető hitellel. A hiteleket kevésbé szigorú biztosítékok mellett lehet igénybe venni, mivel a garanciát az Európai Stratégiai Beruházási Alap pénzügyi támogatásának igénybevételével az Európai Beruházási Alap (EBA) COSME-programja nyújtja. A várakozások szerint a következő három évben mintegy ezer magyar kkv vehet fel ilyen hitelt. A rendelkezésre bocsátott finanszírozás révén ezek a vállalkozások terjeszkedhetnek, innovációs tevékenységet folytathatnak és új munkahelyeket hozhatnak létre. Az európai beruházási terv eddig mintegy 626 millió euró értékben járul hozzá a magyarországi beruházásokhoz; uniós szinten ez az összeg pedig hozzávetőlegesen 178 milliárd euró.

Mint ismeretes, az európai beruházási terv a Jean-Claude Juncker vezette Európai Bizottság egyik kiemelt prioritása. Célja, hogy oly módon adjon lendületet az európai beruházásoknak, hozzon létre munka-



Jean-Claude Juncker

helyeket és ösztönözze a növekedést, hogy jobban használja fel az új és meglévő pénzügyi eszközöket, felszámolja a beruházások útjában álló akadályokat, reflektorfénybe állítja a beruházási projekteket, valamint technikai segítséget nyújt azok megvalósításához. Az Európai Stratégiai Beruházási Alap (ESBA) a beruházási terv egyik kulcseleme. Első veszteségre garanciát nyújtó rendszert működtet, így az Európai Beruházási Bank több, gyakran kockázatosabb beruházást hajthat végre. Az ESBA mára konkrét eredményeket tud felmutatni. Az ESBA keretében finanszírozásra jóváhagyott projektek és megállapodások a becslések szerint körülbelül 178 milliárd eurónyi beruházást mozgósítanak, és 28 tagország 400 000 kkv-ja jut támogatáshoz. 2016 szeptemberében az Európai Bizottság javaslatot tett az ESBA kibővítésére: az alap pénzügyi kapacitásának és időtartamának növelését, valamint a legelőnyösebb tulajdonságainak továbbfejlesztését indítványozta.

EURÓPAI BERUHÁZÁSI ALAP

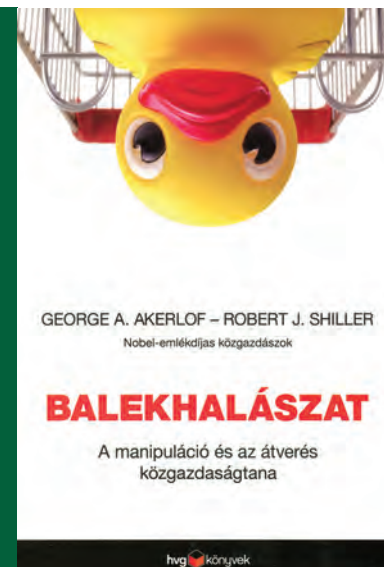
Az Európai Beruházási Alap (EBA) az Európai Beruházási Bank (EBB) Csoport részeként működik. Elsődleges feladata, hogy forráshoz jutásukat elősegítve támogassa az európai mikro-, kis- és középvállalkozásokat. Az EBA kifejezetten e piaci szegmens számára dolgoz ki és fejleszt kockázati és növekedési tőkén, garanciákon és mikrofinanszírozáson alapuló pénzügyi eszközöket.

A COSME-PROGRAM

A COSME-program a vállalkozások és kkv-k versenyképességét segítő, 2014-től 2020-ig tartó uniós program, összesen 2,3 milliárd euró költségvetéssel. A program legalább 60%-át az európai kkv-k finanszírozáshoz jutásának megkönnyítésére fordítják, melyhez két eszköz áll rendelkezésre. A hitelgarancia-eszközzel a program garanciákat és viszontgaranciákat biztosít a pénzügyi intézményeknek. A növekedésösztönző tőkefinanszírozási eszköz révén a program többnyire terjeszkedő és növekedő életrszakaszokban járó kkv-kba fektető tőkealapoknak biztosít kockázati tőkét.

AZ ÁTVERÉS KÖZGAZDASÁGTANA

„Senki sem szereti, ha átverik, mégis újra meg újra átvernek minket, még az életünk leggondosabban megtervezett beszerzéseiben is.” „A szabadpiacon automatikusan kihasználják a gyengeségeinket” – e gondolatok a két Nobel-éremdíjas közgazdász könyvéből származnak. Tanulságos olvasmány, nemcsak közgazdászoknak.



És még néhány idézet, hogy pontosan lássuk, miről is szól ez a könyv: „Az új gondolatok és a technikai újítások a gazdasági fejlődés mellett a balekhalászoknak is új lehetőségeket teremtenek.” „A színtiszta piacgazdaság nemcsak a bőségszarut hozza, egyre körmönfontabb manipulációknak és átveréseknek is kitesz minket.”

Mindkét szerző Nobel-éremdíjas. George A. Akerlof 2001-ben kapta meg a közgazdasági Nobel-éremdíjat. Egyetemi professzor, kutatásai fő területe a közgazdaságtan, de gyakran merít más tudományágakból is, mint a pszichológia, antropológia, szociológia. Fontos szerepet játszott a magatartás-gazdaságtan kifejlesztésében.

Robert J. Shiller 2013-ban kapta meg a közgazdasági Nobel-éremdíjat. 2011-ben a Bloomberg beavasztotta „a globális pénzügyek 50 legbefolyásosabb embere” közé. Tőzsdemámor c. könyve a The New York Times bestsellerlistájára került. (Tőzsdemámor, Alinea Kiadó, 2002 – *Magyar Gyárpar* 2003/2)

„Rengeteg példával szeretnénk illusztrálni, hogyan működik a balekhalászat, mennyire hatja át életünket és miként befolyásolja tevékenységeinket, gondolatainkat, céljaink megvalósulását és megíúsulását. Példáink egy része a mindennapi élethez kapcsolódik – autókhoz, táplálékokhoz, gyógyszerekhez vagy az ingatlanokhoz, amelyeket az emberek életük során megvesznek vagy eladnak. Más példáink összetettebbek és inkább technikai jel-

legűek lesznek – többek között a pénzügyi piacokról szólnak majd –, amelyek társadalompolitikai következményei különösen súlyosak. Bemutatjuk például, milyen következményekkel jár, ha a kormányok nem

GEORGE A. AKERLOF,
ROBERT J. SHILLER

Balekhalászat

A manipuláció és az átverés
közgazdaságtana

HVG Könyvek, 2016

segítik, hanem hátráltatják a szabadpiac működését. Ahogy a komputereinket védjük az adat-halásztól, úgy szükségünk van védelemre a tágabb értelemben vett balekhalászok ellenében is” – olvasható a könyv céljának meghatározásában.

„Három fejezetben is foglalkozunk majd a pénzügyi manipulációkkal. Olyan manő-

verek tartoznak ide, mint az ügyes pénzügyi számvitel és a túlzottan optimista minősítések. Ilyen esetekben az emberek tudják, mit akarnak, az információk fantáziadús manipulálása azonban elfedi előlük, hogy amit kapnak, az valami egészen más. Megjegyzendő, hogy amíg az ilyen bűvész trükkökkel pénzt lehet keresni, addig bűvészekből nem lesz hiány. Ilyen a gazdasági egyensúly természete.”

„Gazdasági rendszerünk tele van trükkökkel, amelyeket ismernünk kell ahhoz, hogy ne vezethessenek félre.” „Sok problémánk magának a gazdasági rendszernek a természetéből fakad. Ha a szabadpiaci gazdaságban az emberek mindig önzően, szigorúan az önértékük szerint cselekednek – ahogy azt a közgazdaságtanban feltételezik –, azonnal megjelenik a manipuláció és az átverés. (...) A verseny óhatatlanul rászorítja az üzletembereket, hogy a szabadpiacon éljenek a manipuláció és az átverés eszközeivel.

„A balekhalászati egyensúly tanulmányozása – illetve azoknak a gazdasági erőknél a jobb megismerése, amelyek beépítik a rendszerbe a manipulációt és az átverést – mindannyiunk számára hasznos lehet. Ehhez természetesen nem nélkülözhetjük azoknak a hősöknek a történeteit sem, akik személyes integritásuktól (és nem a gazdasági előnyöktől) vezérelve sikerrel munkálkodnak azon, hogy a gazdaságban az átverés ne lépje túl a még elviselhető szintet. Sok-sok történet róluk szól majd.”

Dr. Osman Péter