



A szakmunkásképzés javításáért országos konzultációsorozatot indított az MGYOSZ (3–5.oldal)

Miért nincs több sikeres magyar vállalat?

2. oldal

A technológiai fejlődés miatt teljes átképzés jöhet

6. oldal

Az építőipar növekedési pályára került

10. oldal



Lakatos Péter,
a VIDEOTON vezérigazgatója,
az MGYOSZ alelnöke

„A rendszerváltás előtt kumulálódott tudásból igen kis eséllyel szökkennek szárba Csipkerózsika-álmukból új sikeres magyar vállalkozások”

Miért nincs több sikeres magyar vállalat?

Mindannyian – velem az élen – siránkozunk, hogy miért nincs több sikeres magyar tulajdonú, irányítású cég. Hol a világ ellenünk való összeesküvését látjuk benne, hol nemzetkaraktológiai átok számlájára írjuk.

Érdemes a témát onnan is megközelíteni, hogy mi az eredettörténete a mai sikeres magyar cégeknek, ezekből mi ismételhető meg, mi nem, illetve hol kumulálódott olyan tudás az elmúlt 1-2 évtizedben, amiből az új sikerek szárba szökkenhetnek. Utóbbi mondatnál azzal a feltételezéssel éltem, hogy a hosszú távon sikeres vállalkozások valamilyen megkülönböztető tulajdonságra épülnek, ami lehet felhalmozott tudás, zseniális ötlet, aranylelőhely felfedezése a családi telken, stb.

A ma sikeres magyar cégek – különösen, ha méretükkel súlyozva vizsgáljuk őket –, rendszerváltás előtti tudásbázisra épülnek. Ez nem csoda, nagy cégeknek legtöbbször kell néhányszor 10 év, hogy felnőjenek. (Kivételek ez alól persze azok a szakmák, amelyek nem léteztek 20-30 éve).

Az OTP, a Richter, a Nitrokémia, a Waberer's, a Videoton mindegyike korábban is létezett magra építkezett, természetesen alapvetően megújított üzleti modellel. Az összes ilyen cég mögött kimagasló képességű és szorgalmú emberek sokaságának a tudása halmozódott fel, még a 70-es, 80-es évekből. A sikeres magyar középvállalat őstípusa is az, ahol a tehetséges főagronómus, főmérnök, melléküzemág-vezető a rendszerváltás hajnalán kivált, privatizált, alapított.

Magától értetődő, hogy a rendszerváltás előtt kumulálódott tudásból igen kis eséllyel szökkennek szárba Csipkerózsika-álmukból új sikeres magyar vállalkozások. Kérdés tehát, hol gyűlt össze a kritikus mennyiségű tudás és tehetség az elmúlt 20 évben, ami a bázisa lehet új, sikeres, és szabad szemmel is látható méretű vállalkozásoknak.

A válasz egyértelmű: a Magyarországra települt multinacionális cégeknél. Ha csak a feldolgozóipart nézzük, jó néhány fejlesztőközpont található nálunk, egyenként több ezer mérnökkel. Ha az egyetemekenél akár a Corvinus-t, akár a BME-t nézzük, a legkiválóbb diákok jelentős része (már aki itthon maradt) az elmúlt 20 évben multinacionális céghez ment dolgozni, ott lett sokukból elismert szakértő és/vagy vezető.

Meggyőződésem, hogy a jövő új sikeres magyar cége jelentős részének erre a tudásbázisra kell épülnie. Ők rendelkeznek azok-

kal a „harctéri” információkkal, jövőbeni fejlesztési irányokkal, a nemzetközi verseny szabályrendszere ezernyi apró morzsájának az ismeretével, aminek a megszerzésére nincs idő egy új vállalkozás indulásakor, amikor repülőrajtot kell venni.

Mi kell ahhoz, hogy ez megvalósuljon?

- Beszéljünk arról, hogy ez fontos. Tematizáljuk a kérdést.
- A vállalkozó fogalmához kizárólag pozitív érzelmek kapcsolódjanak.
- A sikertörténeteket tegyük elérhetővé, itthon és külföldön.
- Kiemelten oktassuk a vállalkozási ismereteket az általános iskolától a posztgraduális képzésekig.
- Legyenek az ilyen jellegű vállalkozásokra szakosodott (spin-off) befektetési társaságok, amelyek a tőkén kívül a szervezet gyors felépítésében, és a háttértevékenységek elindításában is hiteles, hatékony támogatást nyújtanak

Természetesen ezzel párhuzamosan szükségünk van a radikálisan új piaci lehetőségeket, technológiákat meglovagoló start-up-okra is. Egyébként létezik egy olyan definíció is a start-up-ra, hogy addig tekinthetünk egy céget ennek, amíg évente duplázza az árbevételét – legyen ez egy hagyományos tevékenységet hatékonyan végző kezdeményezés, vagy egy világrengető szabadalomra épülő vállalkozás.

Fontos vizsgálunk, miért nem született sokkal több ilyen vállalkozás az elmúlt években. Milyen erőforrások hiányoztak? Hogyan lehet, hogy a Bosch, az Ericsson, a Nokia fejlesztőközpontjában több tízezer mérnök megfordult, még sincs legalább néhány tíz olyan vállalkozás, amely erre a tudásra építve vált volna milliárdos céggé? Miért nem tört be a Suzuki, az Audi, és a többi hatalmas gyár beszállítói körébe jelentős számú olyan vállalkozó, aki ezen cégekben dolgozva „szagolta ki”, hol lehet a német, a portugál, vagy a svéd beszállítót kiváltani? Először magunkba nézzünk, mit csinálhatunk másképp, jobban.

Ha vannak ilyen példák, ne késlekedjünk mintának állítani őket! Ha sikerülne ezen az arányon javítani, mindenki számára még világosabbá válna, miért elengedhetetlen a multik jelenléte, és ezzel párhuzamosan még mélyebben integráljuk őket a gazdaságunkba. Ráadásul a regionális és a globális piacra való kilépés is sokkal könnyebb ezen az úton. És talán kevésbé lesz cégeladás az egyetlen útja a növekedésnek, ahogy ez az utóbbi időben több, a hazai piacra korlátozódott tevékenységű sikeres cégnél megtörtént.

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Országos konzultációsorozat
a szakmunkás-képzés javításáért . . . 4

A munkavállalók teljes átképzésére
lehet szükség a technológia
foglalkoztatásra gyakorolt
hatásai miatt 6

Felgyorsuló bérnövekedés,
súlyosbodó munkaerőhiány 8

INTERJÚ

Az építőipar növekedési pályára
került (Koji László) 10

NAPIRENDE

Pályázat a mentális egészség
megőrzésére 12

Új kihívásokkal szembesülnek
a családi vállalkozások 13

Ami a vállalatokat foglalkoztatja

Ingtalangazdálkodás: lakáskiadás,
közös költség, EU-pályázatok 14

EURÓPAI UNIÓ

Európai Bizottság: Az új iparpolitikai
stratégia részletei 16

EU-prioritások a 2018. évi
kölségetetésben 17

Az Európai Bizottság új keretet hozna
létre a külföldi befektetések
ellenőrzésére 18

KÖMIVJELZŐ

Országépítés, kíméletlenül,
kegyetlenül 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



A munkaerőpiac aktualitásai és a szakképzés jövője Az MGYOSZ országos roadshow-jának menetrendje

RÉGIÓK	Regisztráció: 8.30 Program: 9.00–13.00	Regisztráció: 15.00 Program: 15.30–19.30	Regisztráció: 8.30 Program: 9.00–13.00
NYUGAT-DUNÁNTÚL	2017.09.19. (délelőtt) Győr-Moson-Sopron Győr, Hotel Rába City Center (9021 Győr, Árpád út 34.)	2017.09.19. (délután) Vas Szombathely, Tóvendéglő (9700 Szombathely, Rumi Rajki sétány 1.)	2017.09.20. (délelőtt) Zala Zalaegerszeg, Göcsej Palatinus Étterem és Panzió (8900 Zala- egerszeg, Dózsa liget 1.)
DÉL-ALFÖLD	2017.09.26. (délelőtt) Békés Békéscsaba, Fiume Hotel (5600 Békéscsaba, Szent István tér 2.)	2017.09.26. (délután) Csongrád Szeged, Sziki Vigadó (6791 Szeged, Vereshomok út 1.)	2017.09.27. (délelőtt) Bács-Kiskun Kecskemét, Hotel Három Gúnár (6000, Kecskemét, Batthyány u. 1-7.)
KÖZÉP-DUNÁNTÚL	2017.10.03. (délelőtt) Veszprém Veszprém, Gizella Hotel és étterem (8200 Veszprém, Jókai Mór u. 48.)	2017.10.03. (délután) Fejér Székesfehérvár, Jancsár Hotel (8000 Székesfehérvár, Balatoni út 19-43.)	2017.10.04. (délelőtt) Komárom-Esztergom Tatabánya, Árpád Hotel (2800 Tatabánya, Fő tér 20.)
ÉSZAK-MAGYAR-ORSZÁG	2017.10.10. (délelőtt) Borsod-Abaúj-Zemplén Miskolc, City Hotel Miskolc (3529 Miskolc, Csabai Kapu 6-8.)	2017.10.10. (délután) Heves Eger, Hotel Flóra (3300 Eger, Fürdő u. 5.)	2017.10.11. (délelőtt) Nógrád Salgótarján, Salgó Hotel (3100 Salgótarján, Eresztvény-Bányatelep Hrsz.: 025)
DÉL-DUNÁNTÚL	2017.10.17. (délelőtt) Somogy Kaposvár, Hotel Kapos (7400 Kaposvár, Kossuth tér)	2017.10.17. (délután) Baranya Pécs, Hotel Sopianae (7621 Pécs, Felsőmalom u. 24.)	2017.10.18. (délelőtt) Tolna Szekszárd, Mészáros Borház (7100 Szekszárd, Kossuth Lajos u. 26.)
KÖZÉP-MAGYAR-ORSZÁG	2017.11.07. (délelőtt) Budapest Novotel Budapest Centrum (1088, Budapest, Rákóczi út 43-45.)	2017.11.08. (délelőtt) Pest megye Vác, Madách Imre Művelődési Központ (2600 Vác, Dr. Csányi László krt. 63.)	
ÉSZAK-ALFÖLD	2017.11.14. (délelőtt) Szabolcs-Sz.-Bereg Nyíregyháza, Centrál Hotel (4400 Nyíregyháza, Nyár u. 2-4.)	2017.11.14. (délután) Hajdú-Bihar Debrecen, Hotel Lycium (4026 Debrecen, Hunyadi u. 1-3.)	2017.11.15. (délelőtt) Jász-Nagykun-Szolnok Szolnok, Hozam Hotel (5000 Solnok, Mária út 27.)

Országos konzultációsorozat a szakmunkás-képzés javításáért



GABLINI GÁBOR, AZ MGYOSZ ALELNÖKE A GYŐR VÁROSÁBAN RENDEZETT ESEMÉNYEN ELMONDTA:

Az MGYOSZ becslései, illetve a hazai vállalatvezetők visszajelzései alapján jelenleg mintegy 150-200 ezer új munkaerő hiányzik a piacról. A fiatal generációk mobilitási hajlandósága jelentősen megnőtt az elmúlt időszakban, gyorsul a munkavállalási célú elvándorlás, különös tekintettel a szakképzett és egyetemi végzettséggel rendelkező munkavállalók esetén. Ugyanakkor a gazdaság bővülésével egyre nő a munkaerő-szükséglet hazánkban.

Minden megyére kiterjedő konzultációs sorozatot szervez a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), hogy feltárja: milyen módon fejleszhető a szakképzés. A munkaerő-piaci helyzet javításának feltétele egy, a vállalati igényeknek, a jövő gazdasági kihívásaira rugalmasan reagálni képes szakemberek bázis. A rendezvénysorozat házigazdája: Tomcsik Gabriella, az MGYOSZ oktatási és képzési igazgatója, valamint Gablini Gábor, az MGYOSZ alelnöke, MGYOSZ Oktatási Munkacsoportjának elnöke, a Gablini Csoport vezérigazgatója.

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége kiemelt prioritásnak tartja a szakképzés fejlesztését. A minőségi szakképzés és a munkaerő-piaci helyzet javítása elengedhetetlen a gazdaság versenyképességének növeléséhez, a bérek felzárkóztatásához. Ennek egyik feltétele

az érdekeltekkel folytatott párbeszéd és az eredményes együttműködés. A szakmunkák feladatkörei jelentősen megváltoztak az elmúlt években, a szakmunka sok esetben már nem fizikai munkát jelent, speciális képzettséggel rendelkező, megfelelően motivált szakembereket igényel. Az MGYOSZ véleménye szerint a törvényi keretek adottak az eredményes szakképzéshez, de számos, hosszabb idő alatt kialakult probléma terheli a rendszert. A végzettséget szerző diákok portfóliója jelentősen eltér a gazdaság valós igényeitől, mind minőségében, mind megoszlásában. Az MGYOSZ szerint a szakképzés strukturális átalakítása elengedhetetlen, a rendszer problémáinak feltérképezésében kiemelt szerepet kell biztosítani a szakmunkásokat foglalkoztató hazai vállalatoknak. Éppen ezért a legnagyobb hazai munkaadói szervezet egy országos, minden megyére kiterjedő eseménysorozatot szervez, melynek célja, hogy meghallgassa és

A MAGYAR MUNKAKULTÚRA GLOBÁLIS KÖRNYEZETBEN

Probléma

- Nyelvtudás hiánya
- Alacsony kompetenciaszint
- Rossz kommunikációs készség
- Nincs együttműködés
- Nincs egyéni felelősségvállalás
- Rugalmasság hiánya
- Rövid távú gondolkodás
- Részfeladatokra való koncentráció
- Kreativitás hiánya

Cél

- Mindenki beszél angolul
- Versenyképes egyetemek
- Demokratikus vitakultúra
- Magyarok jó csapatjátékosok
- Felelős polgárok
- Ellenállási képesség
- Hosszú távú gondolkodás
- Komplex szemléletmód
- Kreatív társadalom



MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK

- A munkaadói és szakmai szövetségek állandó jelenléte, szakmaközi együttműködés erősítése
- Alapfokú oktatás minőségi javítása
- Szakképzés tartalmi módosítása
- Pályaorientáció intézményesítése
- „Maradékelnv” felszámolása
- Pályaelhagyás kutatása
- Innováció a szakképzésben



összegezze a munkaerőpiac és a szakképzés problémáit, valamint az érintettek (munkaadók, munkavállalók, önkormányzati képviselők, a szakképzéssel foglalkozó intézmények vezetői) bevonásával közös megoldásokat találjon.

A szakképzés helyzetének és megítélésének javítása az egész országra kiterjedő kérdés, de megyei szinten is jól láthatóak a problémák. Ragadjunk ki néhány megyei példát: Győr-Moson-Sopron megyében például az elmúlt 6 év alatt több mint 30%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 6500 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 4400 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan drasztikusan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 2000 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már meghaladta a 4500-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint. Békés megyében sem jobb a helyzet. Sőt! Itt az elmúlt 6 év alatt közel 40%-kal csökkent a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben 5650 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3450 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 3500 körüli betöltetlen álláshely száma idén nyárra már meghaladta a 3800-at. Csongrád megyében az elmúlt 6 év alatt közel 45%-

kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben 5500 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3000 körüli csupán. Bács-Kiskun megyében hasonló a helyzet: az elmúlt 6 év alatt közel 42%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 8000 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 4600 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 2900 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már elérte a 3200-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

A rendezvények programja a következő:

- Regionális munkaerő piaci helyzetkép ismertetése, munkaerőhiány kezelésének lehetséges eszközei
- Szakképzés problémái, fejlesztendő területei, illetve javaslatok a megoldásra
- Az MGYOSZ, mint az egyik legnagyobb hazai munkaadói érdekvégszervezet munkájának bemutatása

Az esemény házigazdája: Tomcsik Gabriella MGYOSZ oktatási és képzési igazgató, Gablini Gábor, az MGYOSZ alelnöke, MGYOSZ Oktatási Munkacsoportjának elnöke, a Gablini Csoport vezérigazgatója.

A rendezvényeken a részvétel ingyenes, de előzetes regisztráció szükséges, a következő címen: tomcsik@mgysz.hu

A SZAKKÉPZÉS HATÉKONYSÁGA

Iskolát elkezdők száma (100%)	100 fő
Lemorzsolódás (88%)	12 fő
Pályaelhagyó (18%)	70 fő

OKJ-s bizonyítvánnyal rendelkezőként szakmájában 100 főből 18 fő helyezkedik el

A munkavállalók teljes **átképzésére** lehet szükség a technológia foglalkoztatásra gyakorolt hatásai miatt

A munkavállalók közel háromnegyede (74%) hajlandó új készségeket elsajátítani, illetve teljesen átképezni magát annak érdekében, hogy a jövőben is foglalkoztathatók legyenek – derül ki a PwC *Workforce of the future: the competing forces shaping 2030* című felméréséből. A megkérdezettek szaktudásuk korszerűsítését a saját, nem pedig a munkáltató felelősségének tekintik.

MUNKAERŐPICI HELYZETKÉP

Az első hét hónapban a foglalkoztatottak száma 4, a közmunkások figyelembe vétele nélkül 4,5%-kal volt magasabb az egy évvel korábbinál. A munkaerőhiány már minden ágazatban gondokat okoz: a GKI felmérése szerint az ipari és szolgáltató cégek 40%-a, az építőipariak csaknem fele szembesül ezzel a jelenséggel. A KSH adatai szerint mintegy 45 ezer, a vállalatok szerint, 150-200 ezer új munkaerő hiányzik a piacról.

A válaszok alapján kirajzolódik, hogy egyre inkább jellemző a munka melletti folyamatos tanulás, amelynek célja, hogy a munkavállalók lépést tudjanak tartani azokkal a változásokkal, amelyeket a technológiai fejlődés a munka világában eredményez.

A tanulmány a munka világának 2030-ra megvalósuló, négy lehetséges változatát vizsgálja, és bemutatja, hogyan formálják majd a jövő munkahelyeit a különböző, egymással szemben álló tényezők, beleértve az automatizálást. Az egyes forgatókönyvek jelentős változásokat mutatnak a munka világában, amelyeket a kormányzatok, a vállalatok és az egyének sem hagyhatnak figyelmen kívül.

A válaszadók többsége (65%) úgy véli, a technológiai fejlődésnek köszönhetően kedvezőbb foglalkoztatási kilátásokkal rendelkezik majd. Az Egyesült Államokban (73%) és Indiában (88%) dolgozók bizakodóbbak ebben a tekintetben, mint az egyesült királyságbeli (40%) vagy a németországi munkavállalók (48%). Összességében a válaszadók közel háromnegyede (73%) gondolja úgy, hogy a technológiai vívmányok sosem fogják teljesen helyettesíteni az embert (73%), a többség (86%) pedig úgy véli, humán készségekre mindig is szükség lesz.

„Az élethosszig tartó tanulás manapság rendkívül nagy jelentőséggel bír a munkavállalók körében, függetlenül attól, milyen korosztályhoz tartoznak. A tanulmányból kiderül, hogy a válaszadók 60%-a szerint kevesek rendelkeznek majd stabil,

hosszú távú munkahellyel a jövőben. Az emberek kezdik elvetni azt a gondolatot, miszerint egy adott képesítés egy életre szól. Ehelyett inkább néhány évente újabb és újabb területeken szereznek jártasságot, miközben az olyan egyéni készségeiket is fejlesztik, mint például a kockázatmentes kezelés, a vezetői készségek vagy az érzelmi intelligencia” – mondta **Bencze Róbert**, a PwC Magyarország HR-tanácsadási csoportjának igazgatója.

Habár a válaszadók úgy vélik, a technológiai fejlődésnek pozitív hatásai lesznek, és 37%-uk várakozással tekint egy lehetőségekkel teli jövő elé, sokan továbbra is aggódnak amiatt, hogy az automatizálás bizonyos munkahelyeket veszélybe sodor. Összesen a válaszadók 37%-a tart attól, hogy az automatizálás miatt veszélybe kerül a munkahelye – 2014-ben ez az arány 33% volt. A megkérdezettek több mint fele (56%) pedig úgy véli, a kormányzatoknak meg kellene tenniük a szükséges lépéseket ahhoz, hogy megvédjék a munkahelyeket az automatizálástól.

„Ezek az aggályok alááshatják a munkavállalók magabiztosságát, illetve elvehetik a kedvüket az innovációtól. Tekintve, hogy a munkavállalók egyharmada veszélyben érzi munkahelyét az automatizálás miatt, a munkáltatóknak komoly pábeszédet kellene kezdeményezniük ennek kapcsán, és be kellene vonniuk a dolgozókat a technológiai fejlesztésekhez kapcsolódó vitákba. A munkavállalóknak így lehetőségük nyílna arra, hogy megértsék a technológiai fejlődés munkahelyükre gyakorolt hatá-

PwC-felmérés arról, milyen lesz a munka világa 2030-ban

Fragmentáció



Sárga világ
– Előtérben az ember

Virágzanak a társadalmi érdekeket előtérbe helyező, közösségi vállalatok. A közösségi finanszírozású tőke az etikus és feddhetetlen márkákhoz áramlik. Általánossá válik a dolgok értelmének és jelentőségének társadalmi szemléletű vizsgálata. Aranykorukat élik a kézművesek, termelők és az „új céhek”. Az emberi tényező nagy értéket képvisel.

Kollektívizmus



Zöld világ
– Gondoskodó vállalatok

A társadalmi felelősségvállalás és a bizalom kiemelt helyen szerepel a vállalatok napirendjén. A demográfiai változásokkal, a klímaváltozással és a fenntarthatósággal kapcsolatos aggályok kulcsfontosságú tényezőkké válnak a vállalatok életében.

Individualizmus



Piros világ
– Az innovációk kora

A vállalatok és az egyének egymással versengve igyekeznek kielégíteni a fogyasztók igényeit. A szabályozás üteme nem tud lépést tartani az innováció ütemével. A digitális platformoknak köszönhetően rendkívüli befolyásra tesznek szert azok, akik egy díjnyertes ötlettel állnak elő. Aranykorukat élik a szakértők és a piaci részeket betöltő vállalkozások.



Kék világ
– A nagyvállalatok egyeduralma

Nagyvállalati kapitalizmus uralkodik, a vállalatok egyre csak növekednek, az egyéni igények pedig háttérbe szorítják a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos meglátásokat.

Integráció

sait, felkészüljenek ezekre, illetve tovább képezzék magukat. Ezek a változások gyökeresen átalakítják majd a munkamódszereinket, ezért a vállalatoknak nem szabad alábecsülniük azok jelentőségét” – tette hozzá Bencze Róbert.

NÉGY ELKÉPZELÉS ARRÓL, MILYEN LESZ A MUNKA VILÁGA 2030-BAN

A tanulmány négy jövőbeni forgatókönyvet mutat be arról, hogyan fog kinézni a munka világa 2030-ban. Az egyes forgatókönyvek azoknak a változásoknak a lehetséges kimeneteleit szemléltetik, amelyek az elkövetkezendő tíz évben a megatrendek, a mesterséges intelligencia, az automatizálás és a gépi tanulás hatására feltehetően bekövetkeznek majd. A tanulmány célja, hogy megvizsgálja, hogyan alkalmazkodnak a munkavállalók a változásokhoz az egyes forgatókönyvek esetén,

illetve hogyan befolyásolja a technológia a munkavállalást. „A tanulmány négy rendkívül különböző világot mutat be, amelyek jelentős mértékben átalakítják a munkáról alkotott képünket. Egyikünk sem lehet egészen biztos abban, hogyan fog kinézni a világ 2030-ban, az azonban valószínű, hogy a tanulmányban bemutatott négy különböző forgatókönyv egyes aspektusai valamikor, valamilyen formában megjelennek majd. A gépi tanulás és a mesterséges intelligencia sokkal hatékonyabb munkaerő-tervezést tesz majd lehetővé a számunkra, ez azonban nem jelenti azt, hogy ölbe tett kézzel várhatjuk, hogy a munka világának jövője magától kibontakozzon. Azoknak a vállalatoknak és dolgozóknak lesz a legnagyobb esélye sikert aratni, akik tisztában vannak a lehetséges jövőképekkel, megértik azok hatásait, és ennek megfelelően terveznek előre” – vélekedik Bencze Róbert.

ALKALMAZKODNI KELL
A tanulmány bemutatja, hogyan formálják majd a jövő munkahelyeit a különböző, egymással szemben álló tényezők. Az egyes forgatókönyvek jelentős változásokat mutatnak a munka világában, amelyeket a kormányzatok, a vállalatok és az egyének sem hagyhatnak figyelmen kívül.

Felgyorsuló **bérnövekedés,** súlyosbodó **munkaerőhiány**

Az Eurostat adatai szerint tovább emelkedtek a munkaerőköltségek az Európai Unióban és az euróövezetben a második negyedévben. Az euróövezetben több mint kétéves csúcsra gyorsult a béremelkedés üteme. Magyarországon éves összehasonlításban 13 százalékos volt a növekedés.



VARGA MIHÁLY: AZ ELMÚLT 15 ÉVBEN NEM VOLT ILYEN ERŐS BÉREMELKEDÉS

A KSH adatai szerint májusban a bruttó és a nettó átlagkereset 12,9 százalékkal volt magasabb az egy évvel korábbinál az áprilisi 14,6 százalékos és a márciusi 12,8 százalékos növekedés után. A gazdasági miniszter azt mondta, ez a gazdaság növekedésével párhuzamosan a tavaly novemberben megkötött hatéves bérmegállapodás eredménye. Úgy vélte, a következő években csökkenhet vagy meg is szűnhet a hazai bérek régiós lemaradása, miközben a bérekre rakódó terhek és a társasági adó mérséklődése a vállalatok költségeit is csökkentti.

MUNKAERŐ-KÖLTSÉG: ROMÁNIA AZ ÉLEN

Az uniós statisztikai hivatal (Eurostat) adatai szerint éves összevetésben az euróövezetben 1,8 százalékkal, az EU-ban pedig 2,2 százalékkal nőtt az óránkénti munkaerőköltség április-júniusban. Az első negyedévben még 1,4, illetve 1,6 százalékos emelkedést mértek.

A munkaerőköltség két fő alkotóeleme közül a bérek és keresetek a 19 tagú euróövezetben 2,0 százalékkal, a 28 országot számláló Unióban pedig 2,4 százalékkal emelkedtek. A másik összetevő, a nem bérjellegű költségek, köztük a munkáltatói társadalombiztosítási hozzájárulás, 0,8 százalékkal, illetve 1,6 százalékkal kúsztak feljebb az idei második negyedévben.

Az első negyedévben az euróövezetben a bérek és keresetek 1,3 százalékkal, a nem bérjellegű költségek pedig 1,6 százalékkal nőttek, míg az EU-ban 1,5 százalékos, illetve 1,9 százalékos emelkedést mértek. A második negyedévinél utoljára 2015 első negyedévében emelkedtek gyorsabban a bérek az euróövezetben. A vártnál gyorsabb emelkedés növeli az esélyét, hogy az Európai Központi Bank (EKB) a jövő évben kivezeti eszközvásárlási programját, dacára a makacsul visszafogott inflációnak. Az EKB azt reméli, hogy a robusztus gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság gyors bővülése végül a jövedelmek megugrásában csapódik le, ami hozzájárul az infláció felpörgetéséhez. Ágazati bontás szerint az euróövezeti iparban 1,5 százalékkal, az építőiparban 2,0 százalékkal, a szolgáltatási szektorban pe-

dig 2,1 százalékkal nőtt az óránkénti munkaerőköltség április-júniusban. Az Európai Unióban az iparban 2,2 százalékos, az építőiparban 1,6 százalékos, a szolgáltatási ágazatban pedig 2,7 százalékos volt a növekedés.

Éves összehasonlításban Romániában emelkedett legnagyobb mértékben, 18,6 százalékkal az óránkénti munkaerőköltség, a második helyezett **Magyarországon** 13,0 százalékkal, majd Csehország következik 11,1 százalékkal, Bulgária 11,0 százalékkal és Litvánia 10,4 százalékkal. Csökkenést csak Finnországban mértek, 0,3 százalékosat – közli az adatokat az *MTI*.

BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK: ARÁNYAIBAN CSEHORSZÁGBAN A LEGTÖBB

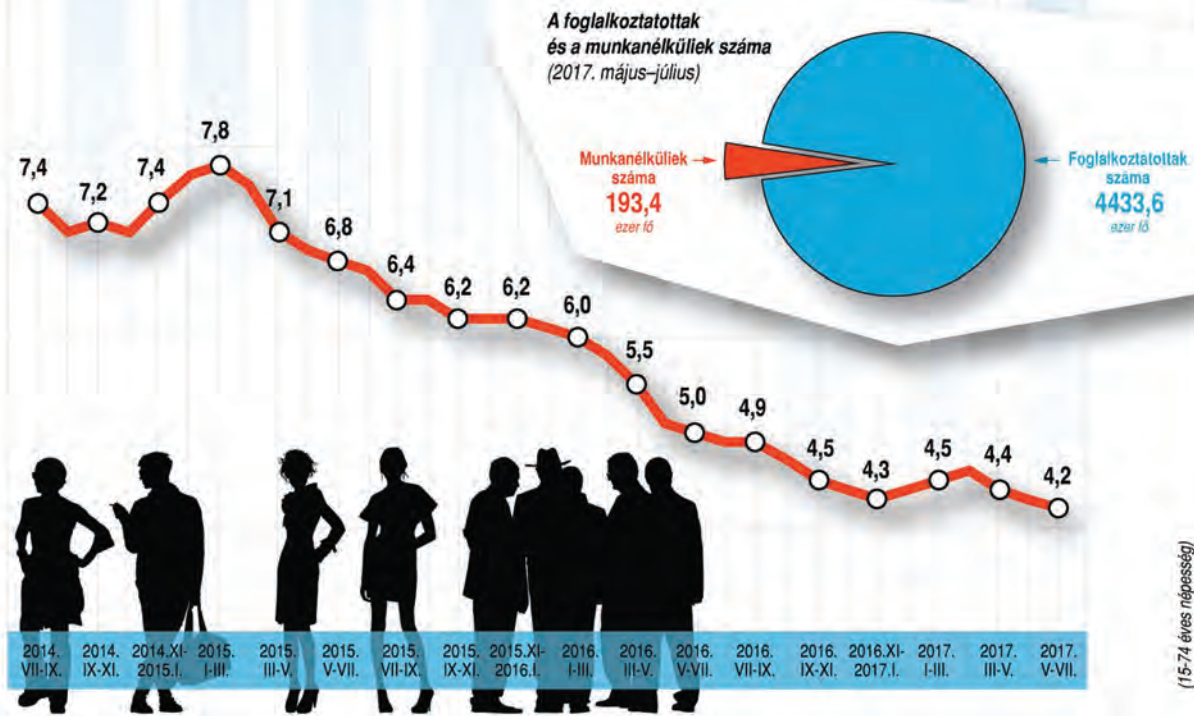
Negyedéves és éves összehasonlításban is nőtt az üres álláshelyek aránya az Európai Unióban a második negyedévben, míg az euróövezetben negyedéves szinten stagnált, éves szinten pedig emelkedett – közölte az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat pénteken.

A második negyedévben az euróövezetben 1,9 százalékon állt a betöltetlen állások aránya a munkaerőpiac összes álláshelyének számához viszonyítva a tavalyi azonos időszakban mért 1,7 százalék után. Az euróövezeti ráta az előző negyedévhez képest nem változott.

Az Európai Unió egészében pedig a második negyedévben az előző negyedévi 1,9 százalék és a tavalyi második negyedévi 1,8

A munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon (2014. július–2017. július)

2014. VII-IX. 2014. IX-XI. 2014. XI-2015. I. 2015. I-III. 2015. III-V. 2015. V-VII. 2015. VII-IX. 2015. IX-XI. 2016. I. 2016. I-III. 2016. III-V. 2016. V-VII. 2016. VII-IX. 2016. IX-XI. 2016. XI-2017. I. 2017. I-III. 2017. III-V. 2017. V-VII.



Forrás: KSH / MTVA Sajtó- és Fotóarchívum / MTI | | | www.mti.hu

százalék után 2,0 százalékon állt a betöltetlen állások aránya a munkaerőpiac összes álláshelyének számához viszonyítva.

Az euróövezetben az idei második negyedévben a betöltetlen állások aránya az iparban és építőiparban 1,6 százalék volt, míg a szolgáltató szektorban 2,2 százalékon állt. Az unióban az iparban és építőiparban 1,7 százalék, míg a szolgáltató ágazatban 2,3 százalék volt a ráta.

Azokban a tagállamokban, ahol összehasonlítható adatok rendelkezésre állnak, a legmagasabb betöltetlen állásarányt Csehország (3,6 százalék), Belgium (3,3 százalék), Németország (2,7 százalék), valamint Hollandia, Ausztria és az Egyesült Királyság (egyenként 2,6 százalék) jelentett. Ezzel szemben a legkisebb arányban Görögországban (0,7 százalék), Bulgáriában, Spanyolországban és Cipruson (0,8 százalék), valamint Portugáliában (0,9 százalék)

voltak betöltetlenek az állások a második negyedévben.

Az összehasonlítható adatokkal rendelkező tagállamok közül tizenkilenc állam esetében emelkedett éves összehasonlításban a betöltetlen állások aránya, négy országban nem változott, csökkent viszont Cipruson (–0,2 százalékpont), Bulgáriában, Görögországban és Szlovákiában (egyenként –0,1 százalékpont).

A legnagyobb mértékben éves szinten Csehországban (+0,7 százalékpont), Hollandiában, Ausztriában (egyenként +0,6 százalékpont), valamint Belgiumban és Szlovéniában (egyenként +0,5 százalékpont) emelkedett a betöltetlen álláshelyek aránya. **Magyarországon** 2017. második negyedévében 2,2 százalék volt az üres álláshelyek aránya a 2017. első negyedévében regisztrált 2,0 százalék és a 2016. második negyedévében mért 1,9 százalék után.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS EMELKEDETT

A munkaerőhiány miatt egyre több cég választja a munkaerő-kölcsönzést, de az így elérhető alkalmazottak száma nem nőtt már tavaly a Trenkwalder Személyzeti Szolgáltató Kft. szerint.

A Nemzetgazdasági Minisztérium statisztikái szerint tavaly 6300 cég vette igénybe a munkaerő-kölcsönzést, ami éves alapon 26 százalékos növekedést jelent. A kölcsönzött dolgozókat már nemcsak szezonális munkákra keresik, s foglalkoztatási helyzetük is évről évre javul: tavaly már 83 százalékuknak kínáltak határozatlan idejű munkaszerződést.

AZ ÉPÍTŐIPAR NÖVEKEDÉSI PÁLYÁRA KERÜLT

„Örülök, hogy van munkája a szakmánknak és előreláthatóan ez a következő két-három évben így is marad, az építőipar növekedési pályán lesz” – értékelte a helyzetet Koji László, az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ) újjáválasztott elnöke, az MGYOSZ alelnöke.



„A piacnak meg kell fizetnie a jó szakmunkát, hogy aztán az építési vállalkozók is ezt tegyék a munkavállalóikkal”

Hogyan értékeli elnökségének előző időszakát?

Elnökségem első időszakában az építőipar recessziós éveiben volt, olyan ágazati és szakmai problémákkal terhelve, mint a munka hiánya, az irreálisan alacsony ár, a lánctartozás, a cégek együttműködési hiánya. Ezekre a problémákra kellett a társadalom és a kormányzat figyelmét ráirányítani és megoldási javaslatokat tenni. Szerintem jó színvonalon tettük, talán ezért is választottak egyhangúan újra az ÉVOSZ elnökének.

Összességében mi volt az az ágazatban, ami másként alakult, mint ahogy tervezte?

Elégedetlen vagyok azzal, ahogyan a szakember utánpótlás, a munkaerőhiány kezelése történik, miközben mindenki látja a tennivalókat. A kormányzatnak és a köztestületi kamaráknak még többet kellene tenni azért, hogy ne legyen elaprózott és erőforrás-hiányos a gyakorlati képzés, kapjon lényegesen nagyobb hangsúlyt a felnőttképzés, átképzés és az építési vállalkozók is mindebből sokkal jobban vegyék ki a részüket. Ezen a területen évek óta

nem lehet „falat dönteni, csak téglákat rakosgatunk”.

Minden jel szerint most az építőipar régen látott növekedési szakaszba jutott. Az idén például az építőipar teljesítménye az első negyedévi 24,7 százalék után 28,6 százalékkal emelkedett a második negyedben. Örül ennek a látványos eredménynek, vagy esetleg erőn felüli ez a bővülés, ami gondokkal is jár?

Természetesen örülök én is, hogy van munkája a szakmánknak és előreláthatóan ez a következő két-három évben így is marad, az építőipar növekedési pályán lesz. Ez a piaci helyzet előhozza, ráirányítja a figyelmet az ágazat gyenge pontjaira, a teljesítőképességet visszahúzó bajainkra. Ez a hatékonysági problémánk, a beruházási elmaradásaink, a munkaerő teljes körű megbecsülésének gyengése, és így tovább. Ezekből adódnak a vállalkozások és az ÉVOSZ aktuális feladatai is.

A hírek arról szólnak, hogy az idén árviták nehezítik az építkezők munkáját. Az építőipari cégek 6-7 százalékos anyagdrágulással számoltak, ehelyett



már 25 százalék a valóság, amit nehéz elfogadtatni a megrendelőkkel. Hogy lehetett ekkorát tévedni?

Nem nevezném tévedésnek. Kevesen gondolták, hogy 8 éves mély recesszió után a kereslet bővülése, különösen a fővárosban és térségében, ilyen nagy ugrású lesz. Másrészt egy-másfél évvel ezelőtt a szakma tárgyalási, piaci pozíciója nem is tette lehetővé, hogy magasabb áron vállalkozzon. 8 éven át sem az építőipar, sem az anyagipar, fuvarozók, szerelvényesek, bútorosok érdemlegesen nem tudták árait a valós költségnövekedéssel arányosan emelni. Hogy ez ilyen ugrásszerűen, minden területről egyszerre begyűrűződjön jelenik meg az építőiparnál, nem volt prognosztizálható. Ráadásul többlépcsős kereskedői láncok épülnek be a rendszerbe, ami még tovább nehezíti az árkérdések prognosztizálhatóságát.

Az építőipar munkaerő-igényes ágazat. Magyarországon viszont mindenütt munkaerőhiány van, ami ezt az ágazatot keményen sújthatja. Mi a megoldás?

A piacnak meg kell fizetnie a jó szakmunkát, hogy aztán az építési vállalkozók is ezt tegyék a munkavállalóikkal. Beruházni kell, hogy élők munkát lehessen kímélni és minden eszközzel javítani kell a hatékonyságot. Kormányzati és vállalkozói szinten is többet kell költeni a gyakorlati képzésre sokkal nagyobb odafigyeléssel. Átmenetileg segíthetnek a vendégmunkások is. Ezek csak címszavak, hosszú tanul-

mánya és javaslatcsomagja van az ÉVOSZ tagszervezeteinek ezen a területen.

Mi az, amit az új elnökségi ciklusa alatt el szeretne érni?

Sok aktualitást hoznak be a tagvállalataink, amiben nehéz jól súlyozni. Jó lenne, ha lenne erőnk a képzés, a szakember-utánpótlás területén előbbre jutni, a létesítmények becsültérték-számítását, a költségkalkulációkat, árképzéseket színvonalasabbá és átláthatóbbá tenni. A megrendelő és kivitelező közötti szerződéses viszonyok rendezettsége, kiegyensúlyozottsága kell, hogy javuljon. Fontos, hogy az ÉVOSZ csapatának mindig legyen helyes helyzetértékelése, a súlyponti problémáinkra pedig megoldási javaslatunk is.

Mit gondol, amikor lejár a mostani ciklusa, hol tart majd az építőipar?

Mondják, „aki házat épít, bízik a jövőben”. Ezzel együtt szerintem a következő években folyamatos, gyors ütemű átalakuláson megy át az építési ágazat. Több lesz a megerősödő közepes és nagy munkákra képes szervezet, javul a teljesítőképesség. Rövidebb alvállalkozói láncokkal, sokkal több saját erőforrással fognak dolgozni a cégek.

Ha lehetne három kívánsága, mit kívánna az ágazatban?

Olyan sok kívánságom van, hogy hármat kiemelni nagyon nehéz. Sok olyan munkát szeretnék, amit megéri és tudjuk is megépíteni határidőre, jó minőségben.



„Beruházni kell, hogy élők munkát lehessen kímélni és minden eszközzel javítani kell a hatékonyságot”

PÁLYÁZAT A MENTÁLIS EGÉSZSÉG MEGŐRZÉSÉRE

Megtartotta a 2017. évi második plenáris ülését a Munkavédelmi Bizottság, amely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetés legmagasabb fóruma. A munkaadói oldalon az MGYOSZ-t Mandrik István (a plenáris ülés levezető elnöke) és Borosné Bartha Terézia képviselte.



KEVESEBB A HALÁLOS BALESET

Az Európai Bizottság megállapította, hogy a legfrissebb adatok szerint a halálos kimenetelű munkahelyi balesetek száma 2008 óta – tagállamonként eltérő tendenciákkal – negyedével csökkent. Közel 10%-kal csökkent azoknak az uniós munkavállalóknak a száma, akik legalább egy olyan egészségügyi problémáról számoltak be, amely a munkahely miatt alakult ki vagy súlyosbodott.

A napirendi pontok között szerepelt többek között a magyar gazdaság 2016. évi munkavédelmi helyzetéről szóló jelentés megtárgyalása, a munkavédelmi szakemberek kötelező továbbképzési rendszerének kidolgozása. Jelenés hangzott el a GINOP-5.3.4-16 a „Munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése” című projekt státuszáról, valamint a GINOP-5.3.9-17 a „Munkavállalók mentális egészségének fejlesztése” című projekt terveiről.

A munkavédelmi helyzetről szóló jelentéshez a munkavállalói oldal a következő kiegészítést tette, amit a munkaadói oldal is elfogadott.

„A statisztikai adatok is alátámasztják, hogy szükség van a munkavédelmi felügyelet rendszerének megerősítésére. Jelentősen növelni kell az ellenőrző hatóság létszámát. A hatékony működéshez a jelenlegi többszörösére kell emelni a munkavédelmi ellenőrök számát és biztosítani kell a működésük tárgyi feltételeit. A 2012. évi munka törvénykönyvének változásaival a szakszervezetek, a szakszervezetek tisztségviselőinek jogai jelentősen csökkentek. Nincs törvényen alapuló joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni, nincs többé lehetőség

a szakszervezetnek kifogást benyújtani a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen. A munkavállalói oldal véleménye szerint a fentiek mind jelentős negatív hatást gyakorolhattak a balesetek megelőzésének hazai színvonalára.

Ezért szerepet kell adni a szakszervezeteknek a munkavédelmi ellenőrzések során. Átláthatóvá kell tenni az ellenőrző hatóság munkáját, erősítve az Országos Munkavédelmi Bizottság szerepét az ellenőrzési koncepció ütemtervek megvitatása, az ellenőrzések tapasztalatainak megosztása terén. Újra biztosítani kell a szakszervezetek munkavédelmi ellenőrzési jogát. A megelőzés leghatékonyabb módja az együttműködésre épülő munkavédelem.” A munkavédelmi helyzetről szóló jelentést kiegészítésekkel elfogadták.

GINOP 5.3.4 pályázatban az érdekvédelmi szervezetek pályázhatnak 2 milliárd forintra.

A projekt többek között az alábbi tevékenységeket támogatja: munkavédelmi tudatosság fejlesztése, a munkavédelmi képviselők ágazat pecifikus tananyagainak kidolgozása, munkabiztonsági és munkaegészségügyi szolgáltatók tevékenységének támogatása online eszközökkel, MEBIR támogatása, kutatás támogatása. A projekt céljai az MNP céljait is

elősegítik. A beérkezett pályázatok kb. 1/3-a volt sikeres. A fennmaradó pályázati összegek újra és újra kiírásra kerülnek. A pályázati kedv növelése érdekében a pályázati kiírás feltételeit enyhíteni fogják. A GINOP 5.3.9 pályázat kapcsolódik a Munkavédelem Nemzeti Politikájának (MNP) 2.1. pontjához, a pszichoszociális kockázatokra visszavezethető munkahelyi hiányszorítások csökkentéséhez. A pályázati forrás kb. 4 milliárd forint. A cél elérését a kormány szakmai és tudományos intézmények, mentális egészséggel foglalkozó civil szervezetek, non-profit vállalkozások és munkáltatói-, munkavállalói érdek-képviseleti szervezetek együttműködésével tervezi megvalósítani. A mentális egészség megőrzése, a mentális betegségek kezelése komplex eszközrendszerrel igényel, ami az egészségügytől a szociális te-

rületeken át az oktatásig sokféle területet érint, a megelőzést és a kialakult betegségek kezelését egyaránt magában foglalja. Ez a konstrukció – illeszkedve a GINOP kereteihez – ennek az eszközrendszernek egyetlen elemére, a mentális egészséget befolyásoló és az egészség megőrzését segítő munkahelyi tényezőkre fókuszál.

A projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos tevékenységek: részvétel mentális egészség megőrzésével kapcsolatos módszertani fejlesztésekben; munkáltatók szakmai támogatása a munkavállalók mentális egészségének megőrzése céljából; munkavállalók, munkáltatók elérése; kampányok megvalósítása; tudás- és kompetenciafejlesztés. Az ülésen elhangzott, hogy e pályázatot az év végéig, de legkésőbb 2018 tavaszán kiírják.

HÁROM KOCKÁZAT

A vállalkozásoknak a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kockázatok kezelésében való segítség kapcsán az Európai Bizottság három kockázatot nevesített: stressz, váz- és izomrendszeri megbetegedések, munkavállalók diverzitása.

Új kihívásokkal szembesülnek a családi vállalkozások

A családi vállalkozásokat érintő legkritikusabb kihívásokat sok esetben belső szervezeti problémák okozzák, derül ki a Deloitte nemzetközi, 268 családi vállalkozás jelenlegi és leendő vezetőjével végzett kutatásából.

A kutatásban megkérdezett jelenlegi és leendő vezetők a családi vállalkozások esetében a vezetői generációváltást és a családi kapcsolatok átalakulását látják a legkomolyabb, belső krízisforrásnak. Folyamatos figyelem szükséges az olyan potenciális veszélyforrások elhárításához, amelyek sok esetben a családi tulajdonban lévő vállalkozások sajátos finanszírozásából, az érzelmi kötődések döntéstorzító hatásából, vagy épp a professzionális szaktudás hiányából fakadnak.

A nem családi kézben lévő versenytársakhoz képest azonban a megkérdezettek a családi vállalkozások erősségének tekintik a gyors döntéshozatalt, a rugalmasságot és a vállalaton belüli személyes kapcsolatokban rejlő kötőerőt is.

A következő generációs vezetők nagy része kockázatsökkentő tényezőnek tartja a

család emocionális összetartó erejét, amely a pénzügyi és döntési függetlenség megőrzése mellett egyszerre képes rugalmasságot és stabilitást is biztosítani a vállalkozás számára. Ugyanez a jellegzetesség azonban kellő figyelem nélkül elhibázott döntésekhez, komoly problémákat szülő generációváltáshoz, vagy akár a családi kötelékek és a vagyon teljes szét hullásához is vezethet.

„A családi vállalkozásokra jellemző adottságok tudatos kezelése mind a vállalkozás, mind a családi kohézió megmaradása szempontjából kritikus fontosságú. Bizonyos kérdések rendezése megkerülhetetlen, ideértve például a családi és vállalati vagyon elválasztását, az utódlástervezést, a családtagok személyes részvételét a vállalkozás működtetésében, illetve az egyes családtagok javadalmazását. Úgy

A KUTATÁS CÉLJA

A Deloitte nemzetközi tanulmányának középpontjában az európai, közel-keleti és afrikai régióban működő családi vállalkozások sajátosságainak vizsgálata állt. A kutatás többek között azt vizsgálta, hogy a családi vállalkozásoknak milyen kihívásokkal kell szembenézniük és milyen erősségekkel és gyengeségekkel rendelkeznek a nem családi tulajdonban lévő piaci szereplőkhöz képest.

véljük, hogy a hosszú távú fennmaradás-hoz a családi és a szakmai szintű kommunikáció és döntéshozatal finom egyensúlyának kialakítása a kulcs” – jegyezte meg **dr. Baranyi Gábor**, a Deloitte Private jogi szolgáltatásokért felelős vezető ügyvédje. A családi, vagy baráti köteléken alapuló vállalatok és a nem érzelmi köteléken alapuló szervezetek különböző módon osztják meg a kritikus változásokat érintő információkat a vállalaton belül, valamint a döntéselőkészítés szervezettsége is eltéréseket mutat. A Deloitte kutatása szerint egy nem családi tulajdonban lévő vállalkozás stratégiai tervezését, és a potenciális kihívások kezelését rendszeres riportálási folyamatok támogatják, míg ezek a folyamatok a családi vállalkozások esetében nem jellemzőek. A kutatásban résztvevők 70%-a nyilatkozta azt, hogy a stratégiai tervezést, a kihívások kezelését

és egyéb döntéshozatali folyamatokat a családtagokkal beszél meg, azonban kevesebb, mint a megkérdezettek negyede teszi ezt heti rendszerességgel, és több mint fele csak félévente, vagy ritkábban.

„Azok a kihívások, amelyekkel az ügyfeleink a hazai gazdasági életben szembe kell, hogy nézzenek, sok esetben váratlan, tervezhetetlen változásokból fakadnak. Tapasztalataink szerint az ilyen helyzetek hatékony kezelésében az átgondolt vállalati stratégia mellett a családi döntéshozatal mechanizmusának kialakítása, a családtagok szerepének tisztázása kulcsfontosságú. Mindennek ugyanakkor előfeltétele, hogy konszenzus legyen a családtagok között a családi vállalkozásra és a családi vagyona vonatkozó jövőkép tekintetében” – mondta el **dr. Kóka Gábor**, a Deloitte Private vezető partnere.

Ami a vállalatokat foglalkoztatja...

Ingtalngazdálkodás: lakáskiadás, közös költség, EU-pályázatok

Az ingatlangazdálkodók gondjai leginkább a pénzügyi teljesítések elmaradásához kapcsolódnak. Társasházaknál például nehéz a közösköltség-adósságokat behajtani – mondja **dr. Németh Miklós**, a Magyar Ingatlan gazdálkodók Szövetségének (MIGSZÖV) főtitkára. Új sorozatunkban az MGYOSZ tagszervezeteiben jelenlévő vállalatokat érintő és érdeklő témákat, gondokat vesszük sorra.

A Magyar Ingatlan gazdálkodók Szövetségének tagjai elsősorban az önkormányzati és a vállalati ingatlankezelők köréből kerülnek ki. A magyar gazdaság általános témái – munkaerőhiány, szakember-képzés – az itt dolgozó cégeket is érinti, de vannak speciális problémák is – ismerteti a helyzetet dr. Németh Miklós, a

Magyar Ingatlan gazdálkodók Szövetségének főtitkára. A szakma nagyon fontosnak tartja néhány ingatlanos jogszabály módosítását, felülvizsgálatát. Ezek közül talán a legfontosabb a Lakástörvény (1993. évi 78. tv), amely szabályozza az ingatlanok bérbeadásával kapcsolatos teendőket is. A jelenleg érvényben lévő szabályozás ma

nem jelent kellő védelmet a bérbeadók számára. Akad persze kiskapu is – ilyen például a közjegyzői okiratba foglalt szerződés –, de ez költség- és időigényes. Egyszeri vagy kétszeri lakáskiadás esetén nem kifizetődő.

A mintegy négymilliós lakásállományból egymilliót tesznek ki a társasházak, ahol egyre akutabb gond a kintlévőségek kezelése, behajtása. Egymillió feletti tartozásnál már bírósági behajtást lehet kérni, de ez is hosszadalmas, mint ahogy ez alatti összegnél csak nagyon nehézkesen jutnak a házak az elmaradt pénzekhez. Ugyancsak gondot jelent, ha egy ingatlant eladnak, nem rendezik a közös költséget, az új tulajdonos viszont azt mondja, ez nem az ő sara. Nemrégiben egy olyan vitáról meséltek, ahol egy ház alatti parkolót adtak el. Kilencmilliós közös költség tartozás volt rajta. Szerencsére, az új és a régi tulajdonos ezt rendezte. Most egy olyan megoldás körvonalazódik, hogy a földhivatalnál az adásvételi szerződéshez csatolni kellene, hogy nincs tartozás az eladásra kerülő ingatlanon. Ezt egyébként a gyakorlatban már alkalmazzák az ingatlanok tulajdonosváltásánál, de jó lesz, ha ezt jogilag is rendezik részletezi a gondokat dr. Németh Miklós, a MIGSZÖV főtíkára.

A társasházaknál jó lenne erősíteni a tulajdonosi szemléletet. Hogy ne csak a saját lakást érezze a tulajdonos magáénak, hanem a házat is, és tegyen a közös ügyekért. Persze, ez már nem egyszerűen jogi szabályozás kérdése...

„A Magyar Ingatlan gazdálkodók Szövetsége számára fontosak a nemzetközi kapcsolatok, tapasztalatok, ezért folyamatosan figyeljük, mások hogyan csinálják. Nemrégiben voltunk egy olyan tanácskozáson például, ahol a szlovák gyakorlatot ismerhettük meg. Kiderült, hogy ott nemrégiben szabályozták például a bérlakás-építéseket, s csak város, önkormányzat esetleg kormányzati szerv építhet ilyen lakásokat. Nálunk is szó van arról, hogy kellenének bérlakások, a budapesti XIII. kerület kivételével azonban csak elvételre fordul ez elő. Jó lenne azért szabályozással felkészülni erre a fejleményre is.

Kiemelten figyelünk az EU-pályázatokra is. Fájó pontunk, hogy a közvetlen EU-pályázatokon alig vesznek részt magyar városok, önkormányzatok, cégek. Pedig vannak olyanok, amelyek például a szociális város-



Dr. Németh Miklós:

„Fájó pontunk, hogy a közvetlen EU-pályázatokon alig vesznek részt magyar városok, önkormányzatok, cégek”

fejlesztést célozzák, s ezek a célok fontosak a magyar városoknak is. Valamiért mégsem pályáznak. Talán célszerű lenne állami eszközökkel, tanácsadással, pályázattírással ebben is támogatni a magyar városokat, hiszen az így szerzett forrás bővítené az egyébként Magyarországnak meghatározott kereteket” – mondja dr. Németh Miklós, a MIGSZÖV főtíkára.

EURÓPAI BIZOTTSÁG: ÚJ IPARPOLITIKA A VERSENYKÉPESSÉGÉRT

Az Európai Bizottság részletesen ismertette az új iparpolitikai stratégiát, amely egységes és átfogó keretbe szervezi a már meglévő és új kezdeményezéseket, világossá teszi a szereplők feladatait, és kijelöli az iparpolitikai fellépések meghatározását lehetővé tévő fórumokat.



FORDULÓPONTON

Elzbieta Bienkowska, a belső piacért, valamint az ipar-, a vállalkozás- és a kkv-politikáért felelős biztos rámutatott, hogy számos európai iparág fordulóponthoz érkezett. „Az iparpolitika lényege abban áll, hogy lehetővé tegyük az egyes iparágak számára a fenn tartható növekedés és foglalkoztatás fenntartását” – mondta.

Jean-Claude Juncker, a Bizottság elnöke az Unió helyzetéről szóló, az Európai Parlamentben elmondott évértékelő beszédében kijelentette: azt akarja, hogy az ipar erősebbé és versenyképesebbé váljon. Az új iparpolitikai stratégia révén az EU iparágai a világ élvonalában maradhatnak vagy oda kerülhetnek az innováció, a digitalizáció és a dekarbonizáció terén – mondta. Az új stratégia részleteit ismertette Brüsszelben sajtóértekezletén Jyrki Katainen, a munkahelyteremtésért, a növekedésért, a beruházásokért és a versenyképességért felelős alelnök. Hangsúlyozta: „A technológiai változások felkarolásával, a kutatás-finanszírozás innovatív üzleti ötletekre váltásával és a kis szén-dioxid-kibocsátású körforgásos gazdasággal kapcsolatos úttörő munka folytatásával előkészítjük a terepet egy intelligens, innovatív és fenntartható európai ipar számára”. Az ipar adja az EU exportjának kétharmadát, és 32 millió embernek biztosít munkát, amelyen belül 1,5 millió munkahely 2013 óta jött létre. A versenyelőny megtartása és megerősítése azonban komoly mértékű korszerűsítést igényel. A Bizottság az összes szakpolitikájában arra törekszik, hogy lehetővé tegye az ipar számára az új munkahelyek létrehozását és Európa versenyképességének növelését, előmozdítsa a tiszta és a digitális technológiákra irányuló beruházásokat és innovációt, és megvédje az ipari átalakulás

hatásainak leginkább kitett európai régiókat és munkavállalókat.

A megújított iparpolitikai stratégia legfontosabb elemei között szerepel, hogy erősítik az ipar kiberbiztonságát, ennek eleme egy Európai Kiberbiztonsági Kutatói és Kompetenciaközpont létrehozása. Biztosítják a nem személyes jellegű adatok szabad áramlását, amely lehetővé teszi majd az adatok szabad mozgását a tagállamok között, és segíti az ipar korszerűsítését, valamint egy valóban közös európai adattér létrehozását.

- Korszerűsíteni kell a szellemi tulajdonhoz fűződő jogok keretszabályozását.
- Javítani kell az EU-ban lefolytatott közbeszerzési eljárások minőségét, ennek keretében egy olyan önkéntes mechanizmust kell létrehozni, amely magyarázatokkal és eligazítással szolgál a nagy infrastruktúra-fejlesztési projektekre készülő hatóságok számára.
- Ki kell terjeszteni a készségfejlesztési programot új kulcsfontosságú iparágakra, köztük az építő-, az acél- és a papíriparra, a környezetbarát technológiákra és a megújuló energiaforrások hasznosítására, a feldolgozóiparra, valamint a tengeri fuvarozásra.
- Kezdeményezéseket kell tenni egy kiegyensúlyozott és progresszív kereskedelempolitika érdekében, valamint ki kell alakítani az európai keretet az EU biztonságát vagy közrendjét esetlegesen

veszélyeztető közvetlen külföldi befektetések átvilágítására.

- Új javaslatokra van szükség a tiszta, versenyképes és összekapcsolt mobilitás érdekében, köztük a személygépkocsik és a könnyű haszongépjárművek szén-dioxid-

kibocsátására vonatkozó szabályozás szigorítására, egy, az alternatív üzemanyagok infrastruktúrájával foglalkozó cselekvési tervre, valamint a vezető nélküli járművek elterjesztését célzó kezdeményezésekre. Az új javaslatokat ősszel nyújtják be.

EU-prioritások a 2018. évi költségvetésben

Az Európai Unió 2018-as költségvetésének a növekedésre, a foglalkoztatásra, a biztonságra és a migráció kezelésére kell összpontosítania az Unió költségvetési tanácsának írásos eljárásban elfogadott álláspontja szerint.

Az Európai Unió Tanácsának közleménye szerint a 2018-as uniós költségvetésben több mint 122,5 milliárd eurót (az összes kifizetés közel 85 százalékát) javasolják a gazdasági növekedés ösztönzésére és a munkahelyteremtésre fordítani.

A növekedés, a biztonság és a migráció kezelése mellett elegendő pénzügyi mozgásteret kell fenntartani az olyan előre nem látható szükségletek kielégítésére, mint például a földrengések sújtotta olasz régiók támogatása – áll a közleményben.

A biztonság megőrzése érdekében a tanács támogatta az Európai Bizottság javaslatát, hogy 720 millió euró kötelezettségvállalást és 481,2 millió euró kifizetést lehessen fordítani a belső biztonsági alap keretében a határvédelem, a határokon átnyúló bűnözés elleni küzdelem, a be- és kiléptetési, valamint az európai utazási információs rendszer létrehozása érdekében.

A Tanács emellett 719,2 millió eurós kötelezettségvállalást és 594,4 millió euró kifizetést hagyott jóvá a migrációs nyomás kezelésére. A menekültügyi, migrációs és integrációs alap támogatást biztosít a tagországoknak a migrációs áramlások kezeléséhez, hozzájárul az uniós tartózkodásra jogosultak integrációjához, és forrást biztosít az elutasított kérelemmel rendelkezők visszaküldéséhez – közölték.

A Tanács továbbá 200 millió eurós kötelezettségvállalást és 220,6 millió euró ki-



fizetést hagyott jóvá az EU sürgősségi támogatási mechanizmusa számára, amely lehetővé teszi, hogy az Unió segítséget nyújtson a természeti vagy ember okozta katasztrófákkal küzdő tagállamoknak olyan kihívások esetén, mint például a menekültek és a bevándorlók váratlan és nagyszámú beáramlása – áll a tanács közleményben, amit az *MTI* közölt.

KÉT JAVASLAT

A 2017-es uniós költségvetés terhére a tanács két korábbi javaslatot is jóváhagyott.

A fiatal munkanélküliek támogatására 500 millió eurót, és 1,2 milliárd eurós hozzájárulást a földrengések által sújtott olasz régiók számára.

Az Európai Bizottság új keretet hozna létre a **külföldi befektetések** ellenőrzésére

Új keret felállítására tett javaslatot az Európai Bizottság a külföldi befektetések ellenőrzésére, hogy szükség esetén meg lehessen védeni az uniós országok stratégiai vállalatait az EU-n kívüli felvásárlástól.



Jyrki Katainen



Jean-Claude Juncker

A TAGÁLLAMOKÉ LESZ AZ UTOLSÓ SZÓ

Az EU így is a világ egyik legnyitottabb beruházási rendszere marad – mondta Jyrki Katainen gazdasági növekedésért felelős biztos, majd hozzátette: a keret megőrzi a szükséges nemzeti rugalmasságot, a befektetések átvilágításánál ugyanis továbbra is a tagállamoké lesz az utolsó szó.

A brüsszeli testület szerint erre azért van szükség, mivel előfordulhat, hogy külföldi befektetők olyan stratégiai jelentőségű beruházásokra törekednek, amelyek révén kritikus fontosságú európai cégeket vonhatnak ellenőrzésük vagy befolyásuk alá.

A külföldi felvásárlások a kritikus infrastruktúrák és technológiák területén sértetik az európai érdekeket, s azt a veszélyt hordozzák magukban, hogy bizonyos harmadik országok a beruházásaikkal csökkenthetik az EU technológiai előnyét vagy akár a kontinens biztonságát is veszélyeztethetik – hangsúlyozta a Bizottság.

Mint írták, egy tagállamot sem köteleznének a keretben való részvételre, tizenkét országban azonban már jelenleg is létezik hasonló mechanizmus.

A tájékoztatás szerint a Bizottság 2018 végéig alapos elemzést készít az EU-ba irányuló közvetlen külföldi befektetési folyamatokról, azon stratégiai ágazatokra ösz-

szponosítva, melyek ellenőrzése biztonsági vagy közrendi okokból aggályokat vethet fel, különösen ha a beruházó harmadik ország tulajdonában vagy ellenőrzése alatt áll, vagy jelentős állami támogatásban részesül.

Ezzel párhuzamosan a Bizottság bejelentette, hogy tárgyalásokat kezdeményeztek egy multilaterális bíróság létrehozására, amely a beruházási vitákkal foglalkozna. Emellett azt is közölték, hogy javaslatot tettek az uniós szabadkereskedelmi tárgyalások megindítására Új-Zélanddal és Ausztráliával. Kiemelték továbbá: ezentúl minden korábbinál átláthatóbb módon fognak zajlani a kereskedelmi tárgyalások, a nemzeti és a regionális parlamenteket a folyamat első napjától tájékoztatni fogják. Jean-Claude Juncker, a testület elnöke arról számolt be, hogy ezen egyeztetéseket még a bizottság mandátumának végéig, 2019-ig le szeretné zárni – írja az *MTI*.

ORSZÁGÉPÍTÉS, KÍMÉLETLENÜL, KEGYETLENÜL

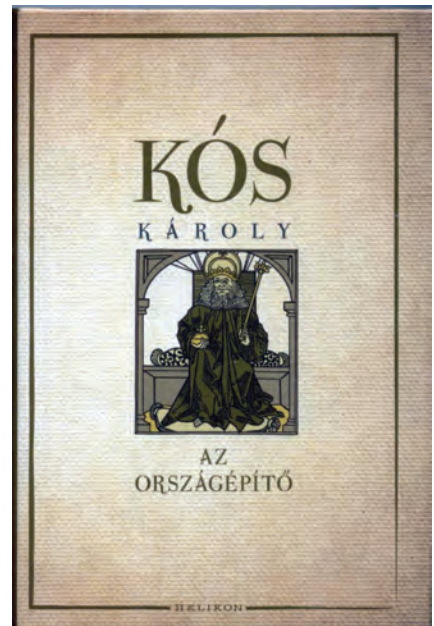
„Az államalapító Szent István király élettörténetét elbeszélő regény, Az országépítő Kós Károly leghíresebb és legnépszerűbb műve, amely 1934-es első megjelenése óta számtalan kiadást élt meg.” (A Helikon ajánlójából)

Kós zaklatott, éles és élesedő helyzetben idézte fel Géza fejedelem és István király országépítésének történetét, és könyve mai olvasója is sok párhuzamot vélhet felfedezni napjaink aktuális, gyakran nehéz kérdéseivel, problémáival. Regénye szépirodalmi remeklés: gyönyörű stílus, megragadó leírásokkal.

István király bennünk élő képe nagyban eltérhet attól a valóságtól, amit az uralkodás, a magára szabott feladatok, és a kora által meghatározott követelmények kialakítottak. Kós élénk tárja, milyen – mindenkivel, önmagával és a családjával is – kíméletlen vaskövetkezetességgel vitte végig az országépítő munkáját, s gyűrt le ebben minden ellenállást, ha kellett, tűzzel-vassal, kirívó középkori kegyetlenséggel is. Döbbenetes erővel tükrözik ezt a könyvbéli utolsó szavai: „Véres építést parancsoltál nekem, Úristen, s én nem irgalmazhattam, s Te se irgalmaztál nekem, Istenem... Koppánynak halni kellett... s Ajtonynak... Tonuzobának is... s az utolsó Vazul volt... s ez volt a legnehezebb, Uram... De én a gyermekeket adtam... (vallásos meggyőződésében úgy vélte, a tetteiért büntette Isten gyermekei korai halálával – *OP*), s Imre volt az utolsó... S az volt a legnehezebb terű (teher – *OP*), Uram, amit reám tettél. (Fia, trónörököse, vadászbalesetben halt meg, s ezzel nemcsak elveszett az egyenesági örökösödés lehetősége, hanem fenyegető valósággá vált a harc a trónért. Ezért fogatta le, vakítottatta és si-

KÓS KÁROLY: Az országépítő

Helikon Kiadó, 2017



ketítette meg Vazult, aki Csanáddal együtt nemrég országmentő háborút nyert neki – *OP*) ... S mindent Te parancsoltál, s én hiszek Neked... S irgalmazzáll nekem, Istenem...”

Géza kezdte, de a nagyjára Istvánra hárult: az erős országgá válás érdekében beépülni önálló hatalomként az Európát uraló hatalmi rendszerbe, hozzá onnan szövetségeseket szerezni, s ezt minden áron lenyomni az egyenlőséghez, önállóságához szokott, ahhoz feltétlenül ragaszkodó hazai urak, törzsek, nemzetségek torkán, közben megvédeni az országot a külső erőszaktól. Ehhez minden eszközzel működtetni kellett a király bevételi forrásait, legyen pénze a hatalmához nélkülözhetetlen zsoldosokra, segédcsoportokra; rangot és vagyont adni a támaszául szolgáló külföldi uraknak, vagyont és védelmet az új vallás papságának, és lefojtani a magyar urak meglehetősen természetes ellenségességét és támadásait az előbbieken ellen. Képlet, amely nem akkor határozta meg utóljára Magyarország országlását.

Ismét az ajánlóból: „A történelmi események ismertetésén túl Kós Károly beszámol az „országépítés” hétköznapijairól is: az építkezésekről, az aratásról, a törvénykezésről, az egyháznak juttatott adományokról vagy a családi ügyekről szóló passzusok emberközelből mutatják be az államalapítás hatalmas művét” (és sokszor kegyetlen, királyt és népeit próbáló valóságát. – *OP*).

Dr. Osman Péter