



A HR szakma egyre fontosabb stratégiai szerepet kap az üzleti életben, ezért a HR vezetőknek és szakembereknek is már tisztában kell lenniük a gazdasági mutatókkal, statisztikákkal. Ebben szeretnénk segíteni HR Reporter® című kiadványunkkal, amely az első félév munkaerő-piaci adatait, eseményeit dolgozza fel. A HR Reporter® a HR Portal weboldalán megjelent hírekből összeállított átfogó kiadvány, amellyel a jövőben negyedévente jelentkezünk. A cikkek háttéranyagát teljes terjedelmében a www.hrportal.hu oldalon olvashatják.

Lamperth Mónika: **Át kell alakítani a munkaerő-piac szerkezetét**

Interjú a nyáron kinevezett új szociális és munkaügyi miniszterrel

Lamperth Mónika úgy véli, a foglalkoztatáspolitikában jó úton halad a kormány. Az eddigi eredményeket felhasználva most új kitörési pontokat keresnek. A nyáron kinevezett új szociális és munkaügyi miniszter a HR Portal-nak adott interjújában hangsúlyozta: folytatni kell azt a politikát, amely a munkaerőpiac kínálati oldalát tekintve az aktivitás növelését helyezi a fókuszba.

- Július 1-jétől Ön vette át a munkaügyi tárca irányítását. Ezen a területen az elmúlt években több olyan intézkedést is hoztak, amely a foglalkoztatás bővítését kívánta szolgálni. Ennek ellenére az unióban nálunk a legalacsonyabb a foglalkoztatottsági szint. Ön szerint miért nem sikerül évek óta ebből az állóvízből kitörni? Mennyire bizakodó e tekintetben?

- Bizakodó vagyok, az uniós források ésszerű felhasználásában és elosztásában látom a lehetőséget a foglalkoztatottság növelésére. A tavaly lezárult Nemzeti Fejlesztési Terv tízezer új munkahely létrehozását támogatta. Az Új Magyarország Fejlesztési Tervben is nagy hangsúlyt kap a foglalkoztatási szint emelése: a foglalkoztatási, felnőttképzési és szakképzési projektekre 2007-2013 között mintegy 500 milliárd forintot fordítunk. Az aktivitási szint növelése érdekében folytatjuk a Lépj egyet előre! programot, amely a hagyományos munkaerő-piaci eszközökkel nehezen elérhető, leghátrányosabb helyzetben lévő szakképzetlen vagy elavult szakmával rendelkező embereknek szól. A Start Plusz és a Start Extra program szintén a hátrányos helyzetű munkavállalókat célozza: a munkáltatóknak számottevő járulékkedvezményt nyújt, ha közeli hozzátartozó ápolását követően, gyesről visszatérő személyt vagy tartósan munkanélkülit alkalmaz. (...)

Úgy gondolom, hogy a foglalkoztatáspolitikában jó úton haladunk. Felhasználjuk, értékeljük az eddigi eredményeket és új kitörési pontokat keresünk.

Folytatni kell azt a politikát, amely a munkaerőpiac kínálati oldalát tekintve az aktivitás növelését helyezi a középpontba, és amelynek eredményei az inaktivitás utóbbi időben tapasztalt csökkenésében már megmutatkoznak. A munkaerőpiac szerkezetét át kell alakítani, vissza kell hozni a szakmunka presztízsét. A kormány nagy hangsúlyt helyez hazai és uniós források együttes kezelésére, az álláskereső ösztönzésére, az ezt segítő szolgáltatások fejlesztésére, a hátrányos helyzetben lévő emberek segítésére, a munkanélküli- és a szociális ellátórendszeren belül a munkavállalásra való ösztönzés elvének érvényesítésére.

- Hazánkban még mindig jóval magasabb járulékokat kell megfizetni a munkavállalók után, mint az unió más tagállamaiban. Van remény arra, hogy ez a közeljövőben megváltozik?

- A Szociális és Munkaügyi Minisztérium különböző járulékkedvezmények biztosításával közel két éve támogatja a hátrányos helyzetű rétegek elhelyezkedését. A szaktárca 2005. október elsejétől vezette be a fiatalokat segítő Start-programot, amely két éven át ad lehetőséget a pályakezdekőknek az elhelyezkedésre, a munkáltatóknak pedig a fiatalok foglalkoztatásához kötődő járulékkedvezmény érvényesítésére. A foglalkoztatási kereslet ösztönzése érdekében tavaly kezdeményeztük a járulékkedvezmények körének bővítését. A Start Plusz és a Start Extra programokkal 2007. július 1-jétől újabb hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását ösztönözzük. Az előbbi a tartósan álláskeresőknél és a kisgyermeket nevelő szülőknek, közeli hozzátartozót ápoló családtagoknak szóló program. A Start Extra a leghátrányosabb helyzetben lévő tartósan álláskeresőket célozza meg, akiknek nehezebb elhelyezkedniük már az életkoruk miatt is, vagy azért, mert alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek. A támogatás itt még nagyobb mértékű, hiszen a munkáltatónak az első évben nincs járulékfizetési kötelezettsége, a második évben pedig

a bruttó kereset 15 százalékát fizeti meg. Ez esetben sem kell két évig fizetnie a tételes egészségügyi hozzájárulást.

- Nagy problémát jelent a magyar munkaerőpiacon, hogy a képzések nem igazodnak a piac elvárásaihoz, és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint nőtt a szakképzetlen álláskereső száma is. A szakképzés és a felnőttképzés területén milyen változásokra számíthatunk? Mennyire kapnak hangsúlyt az integrált szakképző központok?

- Célunk, hogy minden államilag rendelkezésre álló eszközzel segítsük elő a munkaerőpiac és az oktatás minél jobb illeszkedését. Ennek része, hogy a minisztériumi struktúra tavalyi átalakításakor a szakképzés és a foglalkoztatáspolitikai összehangolt fejlesztése kiemelt figyelmet kapott a kormányprogramban. Így a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz került a szakképzés irányítási rendszere, amellyel megvalósulhat az egységes ágazati tartalmi felügyelet. A szakképzés fejlesztésének mára már jól érzékelhető eredményei vannak. A Nemzeti Fejlesztési Terv I. keretében létrehozott 16 térségi integrált szakképzési központban (TISZK) már az új Országos Képzési Jegyzék (OKJ), valamint az új szakmai- és vizsgakövetelményeknek megfelelően tanulnak a diákok. A reformfolyamat ezzel nem zárult le, újabb nagy átalakulás előtt áll a szakképzés: az oktatási tárccával közösen módosítottuk a közoktatási és szakképzési törvényt, a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztéséről szóló törvényt, valamint a hozzájuk kapcsolódó rendeleteket. Így

megteremtettük a jogi alapját az oktatási intézményrendszer olyan átalakításának, amely lehetővé teszi a szakképzés koordinált, a gazdaság igényeinek megfelelő fejlesztését. (...).

Finomítjuk a térségi integrált szakképző központok törvényi szabályozását. Törekszünk arra, hogy a felnőttképzési programokat más foglalkoztatáspolitikai eszközökkel is egybekapcsoljuk. Ennek egyik példája, hogy a közmunkaprogramok résztvevői egyben képzésben is részesülnek.

- Az érdekképviseltek felemás érzésekkel fogadták a munkaügyi tárca élen történt váltást. A szorosabb együttműködést hiányolták eddig a tárca részéről, lesz változás?

- Vitatom a kérdésben szereplő állítást. A munkaügyi tárca eddig is napi kapcsolatban állt az érdekképviseltekkel; állíthatom, hogy valamennyi tárca közül a legszorosabb együttműködést alakította ki az érdekképviseltekkel. Számomra az együttműködés elvi kérdés: magától értetődőnek tekintem, hogy az érdekképviseltek részt vesznek a döntések előkészítésében és az ő álláspontjuk figyelembevételével hozzuk meg a döntéseket. Azon leszek, hogy ez az együttműködés érdemi legyen. Ugyanakkor tisztában kell lenni azzal, hogy a kormány és az érdekképviseltek álláspontja nem feltétlenül esik egybe, vagyis számolnunk kell konfliktusokkal is, amelyek tárgyalásokkal rendezhetők vagy mérsékelhetők.

Szilágyi Katalin

Számok tükrében: Magyarország munkaerőpiaca – 2007. I-II.félév

Négy millióan a legális gazdaságban

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint hazánkban 3,9 millióra tehető a foglalkoztatottak száma, ami azt jelenti, hogy Magyarország munkaképes korú lakosságának csupán 57 százaléka dolgozik, ez az Európai Unió egyik legalacsonyabb foglalkoztatási rátája. Vagyis alig négy millió ember tart el tízmilliót. A munkanélküliségi ráta az idei év második negyedében 7,0 százalék volt, ami enyhe csökkenést jelent mind az első negyedév, mind az előző év azonos időszakához viszonyítva.

Az egységes piacgazdaság szerves része a feketén működő rejtett gazdaság is. Az MTA egyik kutatóintézete és a Panta Rhei Társadalomkutató Bt. kutatása alapján elmondható, hogy az illegális foglalkoztatás aránya 25-30 százalékos a magyar gazdaságban, ami jóval magasabb az Európai Bizottság korábban közzétett 17 százalékos értékénél.

A kutatásból az is kiderül, hogy a magyarországi feketemunkások tizenöt-húsz százaléka külföldi állampolgár: becslések szerint hatvan százalékuk magyar nemzetiségű, kilencven százalékuk pedig a szomszédos országokból érkezik hazánkba.

A feketemunkások arányát tekintve Magyarország az Európai Unió élbolyába tartozik. Szakemberek szerint a gazdaság kifehéritéséhez az adóterhek csökkentése, illetve az engedélyezések egyszerűsítése lenne szükséges.



1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000
1000	1000	1000	1000

A rejtett gazdaság kialakulásának és növekedésének alapvető oka a jövedelmek újraelosztási rendszerének kifejlődése. A kiadások növekedése általában meghaladja a gazdasági jövedelmek emelkedését, ezért a különböző adók és járadékok formájában történő jövedelem-elvonás és újraelosztás is emelkedő

tendenciát mutat. Ez a fejlődés maga után vont a rejtett gazdaság kialakulását, mivel a rejtett gazdaságban közvetlen és fő célja éppen az, hogy rejtett fekete működésével kivonja magát a redisztribúciós rendszer alól, vagyis elkerülje az adók és járadékok megfizetését. A fekete munkán foglalkoztatottak keresete általában alacsonyabb, a munkafeltételek és munkakörülmények is rosszabbak, mint a regisztráltan dolgozóké.

Időszak	2007. jan.-márc. hó	2007. ápr.-jún. hó
Foglalkoztatottak	3.906 ezer fő	3.943 ezer fő
Munkanélküliek	316 ezer fő	297 ezer fő
Munkanélküliségi ráta	7,5%	7,0 %
Munkanélküliség időtartama	17-18 hónap	17-18 hónap

Forrás: KSH

Az idén január és június között végzett munkaügyi ellenőrzések során 32 és félezer feketén foglalkoztatott dolgozót találtak. A felügyelők az idén az eddigi ellenőrzések során több mint 22 ezer munkáltatót kerestek fel, és közülük 17 ezernél tapasztaltak valamilyen jogsértést, 217 ezer munkavállalóra vonatkozóan. A kiszabott bírság összege csaknem 3 milliárd 900 millió forint volt, míg a múlt év egészében 7 milliárd 220 millió forint bírságot szabtak ki. A leginkább fertőzött terület az építőipar; jelenleg minden második felderített feketemunkás az építőiparban dolgozik, számuk az idén megközelítette a 16 ezret.

Hazánkban a munkavállalók mindössze 4-4,5 százaléka dolgozik részmunkaidőben, akiknek túlnyomó része nyugdíjas, gyesen lévő vagy pályakezdő. A részmunkaidő inkább a szolgáltató szektorban jellemző, mint az iparban. Ez alól kivétel az autóipar, ahol az összeszerelés részfeladatait gyakran bízzák részidős dolgozókra. Az elmúlt egy évtizedben a számítógéppel végzett munkakörökben nőtt meg a kereslet a részidős dolgozók iránt.

Számháború az adatokkal - Másképp számol az ÁFSZ és a KSH

A regisztrált munkanélküliek száma egyes megyékben kétszer több lehet, mint amit a KSH közzétett, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) adatai ugyanis eltérést mutatnak. Az egyik magyarázat szerint ott, ahol magas a munkanélküliség, a regisztrált munkanélküliek közül többen válaszolnak úgy a KSH kérdezőbiztosoknak, hogy nem keresnek rendszeresen és aktívan munkát. Ezért a KSH statisztika nem a munkanélküliek, hanem az inaktívak között szerepelteti ezeket a személyeket. Azaz miközben a regisztrált létszámban szerepelnek, a KSH munkanélküliségi adatban

már nem, többek között ezért lehet ez a KSH munkanélküliségi létszám fele a regisztráltak. Azokban a megyékben viszont, ahol viszonylag sok a munkalehetőség, többen nyilatkoznak úgy, hogy rendszeresen és aktívan keresnek munkát.

A KSH a nemzetközi összehasonlításra alkalmas módon végzi a felmérést, az eredményt hónaponként egy előző három hónapos időszakra vonatkozóan közli. A KSH kérdezőbiztosai negyedévente 32 ezer háztartást keresnek fel, körülbelül 65 ezer személyt kérdeznek meg. Azokat, akiknek a megkérdezés előtti héten legalább egy órányi jövedelemszerző munkájuk volt, foglalkoztatottként veszi számításba a statisztika. Azokat pedig, akik úgy nyilatkoznak, hogy ilyen munkájuk nem volt, de rendszeresen és aktívan keresnek munkát, s a munkahelyet bizonyos időn belül el is tudnák foglalni, a munkanélküliek közé sorolják. Azok, akiknek nem volt jövedelemszerző tevékenységük, de a munkanélkülieknél felsoroltaknak sem felelnek meg, inaktívoknak számítanak.

Az adatok közötti eltérést jelentheti az is, hogy a regisztrált álláskereső adatai mindig egy adott hónap zárónapjának létszámára vonatkoznak, a KSH adatok pedig a három hónapnyi időszak átlagára. A KSH országos átlagot közöl, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat ebből számítja vissza a nemzetközi összehasonlításra alkalmas megyei KSH adatokat.



Az ÁFSZ adataiból kiderül, hogy például Pest megyében és Győr-Moson-Sopron megyében, ahol a legalacsonyabb a munkanélküliségi ráta, gyakorlatilag ugyanannyi a regisztrált álláskereső, mint amennyi munkanélküli számítható a KSH nemzetközi összehasonlításra alkalmas felméréséből. Pest megyében 23 ezer volt a regisztrált és 25 ezer a KSH alapján számított létszám, Győr-Moson-Sopron megyében 9 ezer a regisztrált létszám és ugyanannyi a KSH munkanélküliségi létszám a 2007 márciusára vonatkozó regisztrált és az első negyedéves KSH adat szerint. Ugyanakkor a legmagasabb munkanélküliségű területeken, így Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a regisztrált létszám 50 ezer volt, a KSH adat pedig 30 ezer, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében csaknem 61 ezer volt a regisztrált álláskereső száma, a KSH felmérés szerint viszont a munkanélküli létszám 32 ezer. Még nagyobb a különbség Nógrád megyében, ahol a két adat 16 ezer illetve 7 ezer.

A regisztráltak aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva továbbra is nagy különbségeket mutat az egyes megyék között. Így például Budapesten 3 százalékos a ráta, Győr-Moson-Sopron megyében 3,6 százalékos, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 20,1 százalékos, Borsod-Abaúj-

A regisztráltak aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva továbbra is nagy különbségeket mutat az egyes megyék között. Így például Budapesten 3 százalékos a ráta, Győr-Moson-Sopron megyében 3,6 százalékos, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 20,1 százalékos, Borsod-Abaúj-

Zemplén megyében 19,1 százalékos, az országos átlag 9,1 százalék volt.

Hónapok	Regisztrált álláskeresők száma
Január	438 748
Február	458 384
Március	453 890
Április	433 098
Május	413 235
Június	402 670

Forrás: ÁFSZ

Észak-Magyarország a legrosszabb helyzetben

A munkanélküliség az ország régiói közül Észak-Magyarországon a legmagasabb, miközben a közép-magyarországi régióban a legalacsonyabb, ahol a ráta mindössze 3,6 százalékos. A regionális munkaügyi központ júniusi közlése szerint csekély mértékben csökkent a régió három megyéjében az állástalanok száma, a munkanélküliségi ráta átlaga ennek ellenére 17,1 százalékos volt. A munkaügyi központ közlése szerint júniusban mintegy 5 százalékkal mérséklődött a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma is, mintegy kilencezren vannak, akik még életükben nem tudtak elhelyezkedni, csaknem félezerrel kevesebben, mint áprilisban.

Álláspiaci szempontból az egyik legrosszabb helyzetben lévő megye Borsod-Abaúj-Zemplén, amely az utóbbi tizenhét évben igen magas munkanélküliségi statisztikát produkál. Tavaly a KSH szerint a megyében 12 százalékos volt a munkanélküliségi ráta, ennél magasabb értéket csak Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében mértek. Júniusban a megyében mintegy 56 ezer állástalan szerepelt a munkaügyi kirendeltségek rendszerében. A munkanélküliek többsége a nyolc osztályt végzettek közül került ki, ugyanakkor egyre több a középfokú, felsőfokú végzettségű állástalan a regisztráltak között.

Csökcent az üres álláshelyek száma



Az Állami Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett álláshelyek, azaz a munka-közvetítésre rendelkezésre álló munkalehetőségek száma idén áprilisban 83 ezer volt, ami 17 ezerrel kevesebb mint tavaly ilyenkor volt. A csökkenés elsősorban a külföldiek által betöltendő állások iránti bejelentések visszaesése miatt következett be. Az első félévben folyamatosan apadt az üres álláshelyek száma, főként a feldolgozóiparban és a villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás terén

működő cégeknél. A KSH adatai alapján míg tavaly az első negyedévben több mint 26 ezer üres álláshely volt, az év végére alig húszezer maradt. Rosszabb képet mutat a munkaügyi központhoz bejelentett betöltetlen álláshelyek mérlege. Míg tavaly májusban közel 49 ezer pozícióba kerestek a cégek munkaerőt, az idei ötödik hónapban még 36 ezer üres poszt sem szerepelt az Állami Foglalkoztatási Szolgálat statisztikájában.

Eredményesek a regionális intézmények

Januártól a megyei munkaügyi központok helyett regionális intézmények irányítják a területi munkaügyi tevékenységet. A több mint 170 helyi munkaügyi kirendeltség ugyanúgy fogadja az álláskeresőket, tartja a kapcsolatot a munkáltatókkal, mint korábban. Ez a szisztéma áprilistól érvényesül, kezdetben a regionális munkaügyi központokon kívül a korábbi megyei munkaügyi központok, mint kirendeltségek végezték a feladatukat, és a kirendeltségeket irodának hívták, hogy meg lehessen különböztetni elnevezésüket a megyei kirendeltségektől. A gyakorlatban azonban beigazolódtott, hogy eredményesebben végezhető a munka, ha az országos irányító intézményen, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalon kívül, a területen csak két szint, a regionális és a helyi tevékenykedik. Áprilistól tehát a helyi intézményeket, amelyek korábban is kapcsolatban álltak az álláskeresőkkel és a munkáltatókkal, ismét kirendeltségeknek nevezik, megyei szinten pedig nincs külön intézmény.

Kevesebb a külföldi munkavállaló

A régiók és országok közötti vándorlás tartós társadalmi jelenség. A gazdasági indítékú vándorlás fő iránya a kevésbé fejlett területről a fejlett országokba irányul. A fejletlen országokban gyors a népesség szaporodása, alacsony az életszínvonal, a nyílt és a lappangó munkanélküliség, ami kivándorlásra készíti az embereket. A gazdaságilag fejlett országokban csökken a népesség száma, ami lehetővé teszi a bevándorlást. Az egyes országok főként munkapiaci helyzetüknek megfelelően szabályozzák a bevándorlást.

A nemzetközi vándorlás sajátos jelensége a magas képzettségű, kreatív munkaerő beáramlása a gazdaságilag fejlett országokba. Az agyak elszívása elősegíti a gazdagabb országok fejlődését és kedvezőtlenül érinti a fejletlenebb országokat. A kivándorlás mérsékli a kibocsátó országok munkanélküliségét, csökkenti a szociális feszültségeket és a külföldön dolgozók hazaküldött megtakarításai nemcsak az otthoni hozzátartozók

helyzetét, hanem az ország fizetési mérlegét is javítják.

Január elsejétől Románia és Bulgária is az Európai Unióhoz csatlakozott, így állampolgáraik az uniós tagországokra vonatkozóan szabadon vállalhatnak munkát hazánkban. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium tavasszal javaslatot tett a kormánynak, hogy a román, bolgár állampolgárok számára megnyitott szakmák köre bővüljön. Elsősorban a hiányterületek szakmunkás munkaköreiről van szó, ahol munkaerő-piaci elemzés nélkül kaphatnának munkavállalási engedélyt.

A szakárca emellett egy olyan szakmai javaslatot is készített, amely lehetővé tenné, hogy a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül kiadható engedélyek érvényességi idejét egyes esetekben egy évről két évre felemléjk. Ez a kulcsszemélyzethez tartozó munkavállalók esetében lenne célszerű. Ilyen eljárásban részesülne például az a hivatásos sportoló is, aki munkavégzés keretében folytatna sporttevékenységet. A javaslat szerint az eljárás akkor is indokolt lenne, ha diplomáciai vagy konzuli képviselet dolgozójának hozzátartozója a kérelmező. A tervezet mérlegelésre javasolja ezt a szabályt akkor is, ha a külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján a 15 napot meghaladó üzembe helyezési, szervizelési, jótállási tevékenységhez szükséges a munkavállalási engedély. Mindez más hasonló munkaköröknél is megfontolható lenne.

Hazánkat egyébként idén eddig nem rohanták meg a külföldiek. A Magyarországon munkavállalási engedélyért folyamodó külföldi állampolgárok száma mintegy egyharmadával csökkent az első negyedévben, az elmúlt esztendő hasonló időszakához viszonyítva. Az első negyedévben összesen 12.600 külföldi kapott munkavállalási engedélyt, illetve regisztráltatta magát, a múlt év hasonló időszakában viszont 16.400. Az első negyedévben 1.180 zöld kártya igazolást adtak ki, amit európai uniós tagországok állampolgárai kaphatnak meg, ha az európai uniós tagság időpontjában, vagy azt követően már rendelkeznek legalább egy éves legális munkavisztonnyal. Az idei első negyedévben 1.140 román állampolgár is kiválthatta a zöld kártyát. Az első három hónapban 8.550 román állampolgár kapott munkavállalási engedélyt, ez jóval kevesebb, mint az előző év azonos időszakának 12.480 engedélye.

A Magyarországgal a közösségbe együtt belépő országok állampolgárai közül 2.540 munkavállaló regisztráltatta magát, közülük 2.380 szlovák állampolgár. Ukrán állampolgárokból is kevesebb érkezett idén az első három hónapban: 1.640 munkavállalási engedélyt adtak ki számukra, egy évvel korábban pedig 2090-et. A régi európai uniós tagországokból is csökkent a hazánkban

munkavállalási engedélyt kérők száma, az idei adat 320, az egy évvel korábbi 540.

Hová megyünk dolgozni?

Az Európai Unió 15 régi tagállama közül egyre több biztosít szabad munkavállalást a közösségbe 2004-ben belépő országok állampolgárainak, jelenleg már 9 országban nem szükséges munkavállalási engedély, legutóbb az idén májusban Hollandia oldotta fel a korlátozást. A legújabb hírek szerint Németország is fontolgatja, hogy már a korábban bejelentett 2009-es határidő előtt feloldja a korlátozást. Hollandiában idén május elsejétől szabadon vállalhatunk munkát, Svédország, Írország és az Egyesült Királyság már 2004-től biztosítja ezt a lehetőséget az új tagállamok állampolgárainak. A múlt év május elsején Finnország, Görögország, Portugália és Spanyolország is csatlakozott a szabad munkavállalást biztosító országokhoz, majd júliustól Olaszország.

A többi régi tagállam fenntartotta a munkavállalási engedély intézményét, igaz több ország bizonyos szakmánál könnyítette annak kiadását. Így például



Franciaország a múlt év május 1-jétől hét ágazatban, összesen 61 szakmában, ahol munkaerőhiány van, a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül adja ki a munkavállalási engedélyt. Bizonyos feltételekkel a diákok és kutatók pedig szabadon vállalhatnak munkát. Luxemburgban 2006. május 1-jétől a munkaerőpiac vizsgálata nélkül adják ki a mezőgazdaságban, a szőlőművelésben és a vendéglátóiparban a munkavállalási engedélyt. Belgiumban 2006. május 1-jétől a hiányszakmák esetében szintén így adják ki a munkavállalási engedélyt. Dániában valamennyi szakmában munkavállalási engedély szükséges, ezen kívül követelmény az is, hogy a munkavállalót teljes munkaidőben foglalkoztassa a munkáltató, az általános bér és munkafeltételekkel, illetve a kollektív szerződés szerint. Ausztriában csak munkavállalási engedély alapján lehetséges munkát vállalni.

Az Európai Gazdasági Térség országai közül Norvégia továbbra is engedélyhez köti az új tagállamok állampolgárainak munkavállalását. Izland biztosítja a munkaerőpiacra való korlátozások nélküli bejutást, ugyanakkor a munkáltató részére bejelentési kötelezettséget ír elő. Liechtenstein kvótarendszert tart fenn.

Külföldre általában a több diplomával rendelkező fiatalok mennek el, de az utóbbi években egyre több orvos is elhagyja hazánkat. A 2004. májusi uniós csatlakozásunk óta 1.850 szakorvos kapott megfelelési igazolást a külföldi elhelyezkedéshez, 88

százalékuk középkorú szakorvos, többségük Svédországban, Norvégiában, Németországban és Angliában helyezkedett el. Az elvándorlás egyik oka a magasabb jövedelem, de egyre többen jelölik meg az orvosi szakma lebecsülését, illetve a hazinál jobb munkahelyi környezetet.

A fiatal rezidens orvosok szövetsége pár hónapja felmérést végzett, amelyből az derült ki, hogy a szakvizsgát megszerezve 65 százalékuk külföldön kíván elhelyezkedni. Ez az állam által befektetett oktatási költségek elvesztése mellett azért nagy gond, mert a hazai orvoskar előregedett, például a 6.000 háziorvos harmada nyugdíjkorhatáron túl dolgozik. A Magyar Kórházszövetség tavalyi felmérése pedig azt mutatja, hogy 2.500 szakorvos hiányzik a kórházakból. S ma már nem csupán a röntgenes, a labororvos és a patológus kevés, de sok helyen hiány van szemészből, bőrgyógyászból, traumatológusból, sőt csaknem valamennyi orvosi szakma művelőjéből.



Kelendő a magyar munkaerő

Az elmúlt időszakban megháromszorozódott a külföldi munkáltatók érdeklődése a magyar munkaerő iránt. Leginkább vendéglátó-ipari, építőipari, egészségügyi és szállítmányozási területeken számítanak a magyar munkavállalókra főként a ciprusi, a német, az osztrák, és a nagy-britanniai munkáltatók. Jelenleg egymillió üres álláshelyre várják a munkaerőt az Európai Unióban, ennek ellenére sokan vannak állás nélkül, tavaly év végén mintegy 18 millió munkanélkülit tartottak nyilván. Azokban az országokban, ahol sok az üres álláshely, kevés a munkaerő, ott, ahol sokan keresnek munkát, alig van munkalehetőség. Az Európai Unió tavaly ezen az ellentmondáson próbált változtatni az úgynevezett mobilitási programjával, amely nagyon sikeresnek bizonyult, ezért idén Európai Mobilitási Napok címmel indított rendezvénysorozatot.

Legfontosabb munkajogi változások

Több munkaügyi jogszabály változott az első félévben. Módosult egyebek mellett a szabadságok kiadásának módja, a munkaügyi ellenőrök a köddé vált alvállalkozók hiányában már a fővállalkozót is büntethetik, a Bérgarancia Alapból kapott támogatásból pedig ki kell fizetni a táppénzen és a gyes-en lévő dolgozókat is, és a munkaerő-kölcsönzés szabályait is pontosították. Az európai uniós szabályozásokkal összhangban most már az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül, és változott a túlórára, munkaidőkeretre vonatkozó szabályozás is.

Kötelező legkisebb munkabér (minimálbér)

- ❖ A szakképzettséget nem igénylő munkakörök esetén: **havi 65.500 Ft óránként 377 Ft.**
- ❖ Legalább középszintű végzettséget, illetve szakképzettséget igénylő munkaköröknél két év szakmai gyakorlat alatt, illetve 50 éves életkor alatt: **havi 72.100 Ft, óránként 415 Ft.**
- ❖ Legalább középszintű végzettséget, illetve szakképzettséget igénylő munkaköröknél legalább két év szakmai gyakorlat, valamint 50 éves életkor elérésétől: **havi 75.400 Ft, óránként 434 Ft.**

A munkáltatók, kifizetők biztosítási jogviszony bejelentési, változás bejelentési kötelezettségében 2007. január 1-jét követően hatályba lépő változások

A munkáltatók, kifizetők az illetékes egészségbiztosítási pénztár és az egységes Munkaügyi Nyilvántartás helyett 2007. január 1-jét

követően közvetlenül az állami adóhatóságnak kell az Art. 16. § (4) bekezdésében meghatározott adatokat bejelenteni. Az adatbejelentésre, változás bejelentésre az állami adóhatóság a **07T1041.** jelű nyomtatványt rendszeresítette, mely kizárólag az interneten (www.afeh.hu) elérhető. A munkáltatók, kifizetők bejelentési kötelezettsége kizárólag a 2007. január 1-jén, vagy ezt követően foglalkoztatottá váló munkavállalók tekintetében áll fenn.

A kifizetők, munkáltatók változás bejelentési kötelezettsége azonban a 2007. január 1-je előtt az illetékes egészségbiztosítási pénztár felé bejelentett biztosított jogviszonyokban 2007. január 1-jén vagy ezt követően bekövetkezett változásokra is kiterjed.

Üzemi tanács együttműködési joga

Mt. 65. § (1) bekezdés: Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

Szabadság kiadására vonatkozó jogszabályváltozások

Az Mt. 134. §-a a következő (7)–(8) bekezdéssel egészült ki: Az alapszabadság munkavállaló rendelkezésétől függő egynegyedét, valamint az alapszabadság legalább felét az esedékesség évében kell kiadni. Ettől eltérni csak akkor lehet, ha az baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében szükséges.

(8) E törvény alkalmazásakor a munkáltató a) működési körét közvetlenül és súlyosan érintő, illetve

b) gazdálkodását meghatározó módon befolyásoló, a munkaszervezéstől független körülményt kell kivételesen fontos gazdasági érdekek tekinteni.

A munkabér bankszámlára történő átutalása esetén

Az **Mt. 154. § (1)** bekezdés: A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő átutalása és egyszeri felvétele a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat. A költségtöbbletet a munkavállalónak kell a munkáltató számára igazolnia. A munkáltató és a munkavállaló megállapodhat költségátalány alkalmazásáról.

Munkaerő kölcsönzési törvény változása

Mt. 193/B. § (2) A külön jogszabály szerinti alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

Mt. 193/G. § A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább - természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért és a külön törvény szerint munkáltatót megillető személyi jövedelemadó-kedvezményrel támogatott, szociális juttatásokat a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

Ágazatra, alágazatra kiterjesztett ágazati kollektív szerződés kapcsán érintettek:

(jelen pillanatban: vendéglátóipar, sütőipar, villamosenergia-ipar, építőipar)

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed a jogszabályban vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések, megtartására.

Meghatározták a készenléti jellegű munkakör fogalmát

Mt. 117. § (1) bekezdés

k) készenléti jellegű munkakör: az olyan munkakör, amelyben

ka) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

kb) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesebb alacsonyabb igénybevétellel jár.

Az ügyelet időtartama beletartozik a heti munkaidő időtartamába

A Mt. 119. § (3) bekezdésben foglalt heti munkaidő legmagasabb mértékére megállapított felső határ alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az ügyelet tartama.

Mt. 119. § (3) bekezdés: A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A heti munkaidő e bekezdésben meghatározott legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes tartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés tartamát is be kell számítani.

Megnövelték a munkaidőkeret maximális mértékét

Az Mt. 118/A. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

(1) 117/B. § (1)-(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő

a) legfeljebb háromhavi, illetve legfeljebb tizenkét heti

b) idénymunka esetén legfeljebb négyhavi, illetve tizenhat heti

keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

Meghatározták a munkaközi szünet maximális hosszát

Mt. 122. §: Ha a beosztás szerinti munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

Kollektív Szerződésben szabályozható a pihenőnapok összevonása a megállapított munkaidőkeret tartama alatt

Mt. 124. § (6) bekezdés: Munkaidőkeret alkalmazása esetén

a) a készenléti jellegű munkakörben,

b) a megszakítás nélküli munkakörben,

c) többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá,

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb a munkavállaló foglalkoztatására

megállapított munkaidőkeret tartama alatt – részben vagy egészben – összevontan is kiadható.

Lehetőség van az évi 200 órás rendkívüli munkavégzés mennyiségének növelésére

Mt. 127/A. § (1) bekezdés: A munkáltató és a munkavállaló legfeljebb egy éves határozott időre írásban megállapodhat a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti megállapodás olyan munkavállalóval köthető meg,

a) akinek munkakörével azonos munkakörben munkáltatója állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerinti munkaerőigényét bejelentette, és állasközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel és

b) aki magas szintű vagy kivételes ismereteket, illetve ilyen gyakorlatot igénylő munkára vagy szakmára rendelkezik képesítéssel, vagy egyébként olyan kivételes tudással rendelkezik, amely a munkáltató működéséhez feltétlenül szükséges.

(3) A megállapodás feltétele, hogy a megkötés előtt legalább harminc nappal a munkáltató a (2) bekezdés a) pontjának szerinti igényét bejelentette.

(4) A megállapodás

a) legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén egy munkavállalóval,

b) a tíz főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén egy munkavállalók tíz százalékának megfelelő létszámú munkavállalóval köthető meg.

(5) A (4) bekezdés szerinti munkavállalói létszámot a megállapodás megkötésének időpontjában kell figyelembe venni.

Keresetek alakulása

A 2007-re vonatkozó inflációs várakozások nem befolyásolják a 2007. évre tervezett bruttó béremeléseket, a vállalkozások bruttó béremelési terveit viszonylagosan függetlenek inflációs várakozásaiktól – valószerűsíti a MKIK Gazdaság-és Vállalkozáselemző Intézete tavaszi felmérése, amelyet több mint 1.400 cég körében végeztek. A cégek 2006-os bruttó béremelési viselkedése hasonló a 2007-re tervezetthez, tehát azok a vállalkozások, amelyen nagy béremeléseket hajtottak végre tavaly, azoknak többnyire hasonló terveik vannak 2007-re. Az adó- és járulékterhek 2007-ben bekövetkezett növekedésnek negatív megítélése a 2007-re vonatkozó bérnövelési terveik visszafogását eredményezi. A tavalyi évvel ellentétben a mikro-, kis- és középvállalkozások nem terveznek az átlagtól jelentősen eltérő bruttó béremeléseket ebben az esztendőben.

A Hay Group legfrissebb jövedelemszint felmérése szerint a vállalatok az elkövetkezendő egy évben 5,8 százalékos béremelést terveznek. A szakértők és felsővezetők 6, a vezetők 5,9, az irodai alkalmazottak 5,7 a fizikai dolgozók pedig 5,6 százalékos emelésre számíthatnak. Továbbra is népszerű a cafeteria: a jelentés szerint idén mintegy 15 százalékkal több cég vette igénybe ezt a juttatási formát, mint tavaly. A jövőben a cégek 20 százaléka tervezi ennek bevezetését. 2006-hoz képest egyébként minden munkakörben nőtt a cafeteria összege: tavaly például összesen 140 ezer, míg idén 190 ezer forintnak megfelelő juttatásban részesültek a fizikai dolgozók, a szakértők keretösszege 170 ezerről 220 ezer forintra nőtt, ami 30 százalékos emelkedés.

A 2006-os Országos HR Benchmark Felmérés szerint a szervezetek nagy többsége évente legalább egyszer emel bért. Közel 75 százalékuk a teljes munkavállalói

körre kiterjeszti. Néhány társaság csak a vezetőkre, illetőleg csak a munkatársakra vonatkoztatott bérfeljesztést hajta végre évente. A választ nem adók valószínűsíthetően ritkábban korrigálják munkavállalók fizetését. A válaszadók alig 20 százaléka hajta végre évente kétszer bérfeljesztést. A legtöbb cég inflációkövető bérfeljesztést hajta végre és így a következő évre tervezett inflációs mérték kihirdetését követően végez bérkorrekciót, a 4. negyedévben (a következő évre vonatkozóan), illetőleg az 1. negyedévben (a tárgyév vonatkozóan). Néhány szervezet azonban előre nem tervezett módon, esetileg fejleszti a munkatársak béreit, a vállalkozás üzleti eredményeinek, illetőleg más, a vállalkozás sorsát befolyásoló egyéb körülményeknek megfelelően.

A KSH adatai alapján 2007. január-júniusban a bruttó átlagkeresetek 7,9, a nettó átlagkeresetek 1,6 százalékkal haladták meg az egy évvel korábbit. A január-júniusi reálkereset 6,4 százalékkal csökkent az előző év azonos időszakához viszonyítva. A legalább 5 fős vállalkozásoknál és a költségvetési intézményeknél 2 millió 778 ezren álltak alkalmazásban. Az év első hat hónapjában a költségvetési szférában 761 ezren, a versenyszférában mintegy 1 millió 942 ezren dolgoztak. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók átlagosan bruttó 181.500 forintot, ezen belül a vállalkozásoknál dolgozók 171.600 forintot kerestek. A költségvetési szervezeteknél alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 208.300 forint volt, ami tartalmazza az előző évre vonatkozó, januárban kifizetett egyhavi külön juttatást.



Január-júniusban a költségvetési szférában dolgozók bruttó átlagkeresete 3,8 százalékkal, a versenyszférában dolgozóké 10,5 százalékkal volt magasabb, mint az előző év azonos időszakában. Az átlagot meghaladó mértékben nőttek a keresetek az építőipar (19,6 százalék), az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (12,4 százalék), a kereskedelem, javítás (11,6 százalék), valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (10,7 százalék) gazdasági ágban. A keresetek itt mutatkozó növekedésében szerepet játszott a minimum-járulékalap bevezetése. A legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozásoknál a bruttó átlagkereset növekedése alacsonyabb volt, mint a kisebb szervezeteknél.

A költségvetési szférában foglalkoztatottak júniusi bruttó átlagkeresete már tartalmazza az egyhavi külön juttatás egytizenketted részét. Így a költségvetési intézményeknél júniusban bruttó értéken 8,6 százalék, nettó értéken 2,1 százalék keresetnövekedés mutatkozik.

Az év első felében a nettó keresetek átlagosan 1,6 százalékkal emelkedtek. Ezen belül a versenyszférában 3,4 százalékos növekedés, a költségvetési szervezeteknél 1,5 százalékos csökkenés következett be. A nettó keresetek alacsony növekedési ütemében meghatározó szerepet játszott az alkalmazottakat terhelő egészségbiztosítási és munkavállalói járulék múlt év szeptemberi, illetve az egészségbiztosítási járulék idén januárban történt további emelése.

A nemzetgazdasági havi nettó átlagkereset 112.500 forintot tett ki, ezen belül a fizikai foglalkozásúaké 83 700 forint, a szellemi foglalkozásúaké 144.900 forint volt. A nemzetgazdasági szintű havi átlagos munkajövedelem 191.800 forintra nőtt, 8,2 százalékkal haladta meg az előző év január-júniusi szintet. A munkajövedelemen belül az egyéb munkajövedelem aránya 2007. január-júniusban átlagosan 5,3 százalék volt.

Beruházások és munkahelyteremtést segítő intézkedések



Az Ernst & Young felmérése szerint hazánk a 11. legvonzóbb befektetési célpont Európában. Igaz, hogy kevesebb külföldi projekt indult tavaly, de általuk 10.906 új munkahely jött létre, ami viszont 9,7 százalékos növekedés az előző évhez képest. Hazánkban Németország és az USA a legnagyobb befektető a legtöbb projekt pedig az autóipar és az üzleti szolgáltatások terén indult. Igaz, hogy az utóbbi időszakban több cég ment tönkre, gyárakat zártak be, de számos új gyár, üzem indulásáról, nagyszabású, milliárdos beruházásokról hallhattunk.

A Panasonic például áprilistól új céget hozott létre hazánkban, ezáltal a magyarországi leányvállalat régiós központtá vált. Az új szervezeti felállás nem járt jelentős létszámnöveléssel, a személyi állomány tíz fővel bővíthetett. A sütőipari gépek gyártásával foglalkozó, grazi székhelyű König Venture GmbH is bővíti magyarországi bázisát, a Royal Philips Electronics pedig bejelentette, hogy két, úgynevezett vezértermék gyártását telepíti Székesfehérvárra. A világ egyik legnagyobb futóműgyártó cége, a német BPW Bergische Achsenfabrik úgy döntött, hogy országunkba hozza a teljes tengelyvégsavargyártását, ezzel pedig párhuzamosan újabb létszám bővítést is tervez, jelenleg egyébként 1.100 dolgozót foglalkoztatnak. A német Continental AG ugyancsak gyártását telepíti Magyarországra, és tavasszal jelentették be, hogy több mint 15 milliárd

forintos beruházással komplex gyártelepítési programot kíván megvalósítani Nagyatádon a Benetton.

Az első félévben kezdődött meg Lentiben a cserépgyár második üzemének építése, amelynek köszönhetően 65 új munkahely létesül a településen. Közel 1.300 új munkahely jön létre a zalaegerszegi északi ipartelepen is. Idén négy új beruházással bővülnek a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei ipari parkok is: Nyírbátorban gyógyászati segédeszközgyár, Mátészalkán technológiai központ, Nyíregyházán pedig autóalkatrész-, illetve liftajtókészítő üzem épül. A négy új gazdasági létesítményben kilencszázan kapnak majd munkát, így 7.400-ra nő a szabolcsi ipari parkokban foglalkoztatottak száma.

Tavasszal avatták fel az osztrák Becom GmbH tatabányai gyárcsarnokát, a 450 millió forintos beruházással hetven főre bővült az elektronikai összeszereléssel foglalkozó vállalat létszáma. Áprilisban adták át a Sanyo Hungary Kft. 4,5 milliárd forintos beruházással épült dorogi légkondicionáló-gyárát is. A dolgozók létszámát 2007 végére 200-ra, jövőre pedig 300-350-re kívánják emelni.

A Hankook dunaújvárosi üzemében hivatalosan június végén indult meg a termelés. Az 500 millió eurós befektetéssel kialakított gyárban 2010-ig évente 10 millió abroncsot állítanak majd elő. A vállalat összesen 1.500 főt foglalkoztat majd, eddig 810 alkalmazottat vettek fel, az alkalmazottak közel

negyede mérnök vagy műszaki szakember. A Hankook mintegy 400 dolgozója számára lakóparkot kíván felépíteni.

Várhatóan 500 új munkahely jön létre a kecskeméti ipari parkban működő cégek (pl. ElringKlinger, Freudenberg) fejlesztései révén, az elmúlt tíz év alatt ugyanis jelentős fejlesztések valósultak meg a területen, amelyek keretében kiépült a teljes infrastruktúra, arról nem is beszélve, hogy a multifunkcionális csarnokok megépítésével megteremtődtek a feltételek több világhírű cég letelepedéséhez. Májusban térségi zöldség- és gyümölcsfeldolgozót és hűtőházat avattak fel Mórhalmon, az üzem mintegy 50 szakképzetlennek kínált munkalehetőséget, de akik kiszorultak, azoknak sem kellett csüggedni, mivel „a szomszédban” egy belga cég 350 új munkahelyet készül teremteni csomagolóanyagokat gyártó üzemében. A Vodafone még ezt is megtoldja egy duplázással, ő 700 állást kíván megpályáztatni épülő pénzügyi szolgáltató központjához.

Minden jel szerint Nyugat-Magyarországon építi fel első kelet-közép-európai gyártóbázisát és logisztikai központját a spanyol Valence-Technik Special SA. Addig is a nyár folyamán egy bérelt csarnokban üzi tevékenységét, mintegy 35-50 főt foglalkoztatva. Saját üzemcsarnok felépítését egy éven belül tervezik, és ha a magyar üzem beváltja a hozzá fűzött reményeket, a nyugat-európai termelés egy részét is ide telepítik, ezzel 150-200 főre bővítve a foglalkoztatottak számát. Visontán is lassan örölnék a malmok, hiszen csak idén októberben indul a termelés a Zöldolaj BB Zrt. biodízelüzemében. Az üzem csupán 50 főnek biztosít állást, bár közvetetten ezer család megélhetését biztosítja. A Grundfos Magyarország Kft. ezzel szemben már májusban megkezdte a termelést második magyarországi gyárában, Székesfehérváron. A 25 ezer négyzetméteres üzemben a 350 dolgozó rozsdamentes szennyvíz- és szennyezettvíz-szivattyúkat készít, javarészt exportra.

Magas technológiai színvonalú, mintegy 200, túlnyomórészt magasan képzett munkavállalót foglalkoztató gyárat hozott létre a Genesis Energy Nyrt. A zöldmezős beruházás a Tatabányai Ipari Parkban valósul meg, kétmilliárdos állami támogatással. Az ITDH Magyar Befektetési és Kereskedelemfejlesztési Kht. jelenleg hét napelemgyártó céggel folytat tárgyalásokat. A szóban forgó projektek összértéke körülbelül hárommilliárd euró (750 milliárd forint), ráadásul több mint ötezer új munkahely létesülhet általuk.



A Sedesa tervei nem ennyire grandiózusak, legalábbis ami a munkahelyteremtést illeti, ő „csak” 400 új

álláshellyel gazdagítja a munkaerőpiacot 450-500 milliós beruházása keretében. Tervei közt ipari, logisztikai parkok, lakóövezeti rész, spa- és wellness-szállodák, valamint 18 lyukú golfpálya létrehozása szerepel a Kis-Balaton melletti Sávoly községben. Több száz embernek adott munkát az a 25 milliárd forintos beruházás, amelybe a gyógyászati segédeszközöket gyártó dán Coloplast kezdett. A vállalat Nyírbátorban építette fel új gyárat, amelyben szeptemberben kezdődött meg a termelés. A cég emellett tatabányai gyárában is bővíti a létszámot, mintegy 200 fővel.

Megháromszorozza létszámát a következő egy-másfél évben a Cisco Systems is. Az internetes hálózati eszközök piacvezető gyártója jelenleg ötvenfős céget működtet Budapesten. Hasonlóan fővároscentrikus a Morgan Stanley is, hiszen ő is Budapestet célozza új üzleti szolgáltató és technológiai központjával. A vállalat folyamatosan bővíti létszámát, a nemzetközi pénzügyi szolgáltató cég tervei szerint alkalmazotti létszámuk 2009-re várhatóan eléri majd a 450-500 főt.

Kapuvárra telepítette szervizközpontját és gyárat a főként vasalókat gyártó svájci Laurastar SA. A munkát 2007 elején kezdték el, először tíz, később hatvan főnyi dolgozót foglalkoztatva. Az EDS Magyarország Kft. ezzel szemben a „teljes foglalkoztatottság” híve, hiszen pénzügyi-számviteli és informatika tevékenységét egyből 200 új munkahellyel erősítette. Hazánkban hozta létre új szolgáltató központját az indiai Satyam Computer Services szoftvercég üzleti folyamat-kihelyezéssel (BPO) foglalkozó leányvállalata, a Nipuna Services is. A vállalat az idén egy ötven-száz fős csapat építését célozza meg Budapesten.

2007 első felében 100-150 fővel - köztük számos mérnökkel - bővítette létszámát a személygépkocsi-légkondicionálókhoz való kompresszorokat gyártó balassagyarmati Delphi-Calsonic Kft. A főként borotvákat, haj- és szakállvágó készülékeket gyártó Payer Industries Kft. még ennél is tovább ment, Ajkán ugyanis egy komplett gyártócsarnokot építette fel a mintegy 3 milliárd forintos beruházás keretében. A cég a meglévő 500 fő mellé újabb 100 fővel gyarapította létszámát.

A hosszútávon gondolkodó Siemens PSE-ről sem feledkezhetünk meg, folyamatosan bővíti magyarországi csapatának létszámát. Három-négy éven belül ezer fölé nőhet a cég Magyarországon foglalkoztatott szoftverfejlesztőinek száma a szegedi részleg 300 főre bővítésével. Már a nyáron új dolgozókat vesz fel a kaposvári Videoton Elektro-PLAST Vállalat és Kft., mivel egy új, ötezer négyzetméteres üzemcsarnokot épített s ezzel egyúttal további 200-250 embernek ad munkát.

Örvendetes esemény, hogy tavasszal avatták fel a Lux-tex kft. új répcelaki üzemét, ahol 18 megváltozott munkaképességű embernek adnak

munkát. A cég egyébként 50 telephelyen 1500 megváltozott munkaképességű embert foglalkoztat.

Cég	Felvett dolgozók	Kilátásba helyezett új munkahelyek száma
Denso Gyártó Magyarország Kft.		1.100
Hankook Dunaújváros	800	1.500
Videoton Elektro-PLAST Vállalat és Kft	200-250	
Sanyo Hungary Kft		200/ 300-350
Becom GmbH Tatabánya	70	
Vodafone		700
Valence-Technik Special	35-50	150-200
Genesis Energy Nyrt	200	
Sedesa		400
Coloplast		200
Cisco Systems		150
EDS Magyarország Kft.	200	
Nipuna Services		50-100

Forrás: HR Portal

Kormányzati pályázatok, programok is indultak

A kormány számos intézkedéssel igyekszik segíteni a foglalkoztatás bővítését, új munkahelyek teremtését.

Az egyik ilyen a közmunkaprogram, amely kettős esélyt jelent, egyrészt segít átvészelni a nehéz, állandó munkahely nélküli időszakot, másrészt esélyt ad az elhelyezkedésre, a munka világába történő visszatalálásra. Idén nyolc és félmilliárd forintot fordítanak közmunkára és ilyen formában 15 ezren juthatnak keresethez. Mintegy kétezren vesznek részt a regionális munkaügyi központok által meghirdetett pályázat alapján kiírt közmunkában, olyan nagycsaládok, ahol legalább három gyermeket nevelnek és rendszeres szociális támogatást kapnak. Van olyan program, amelyben 7 régió 1150 településéből 5.000 ember kapcsolódhatott be. A közmunkában részt vevők a legkülönbözőbb feladatokat látják el, szakmai és önkormányzati programok szerint. Például 16 állami erdőgazdaságban kétmilliárd forint értékű erdőművelő munkát végeznek, 10 megyében és a fővárosban vasúttisztítási munka folyik, egymilliárd forint értékben. Az ország idegenforgalmi szempontból fontos területein, mint például a Balatonnál, a Velencei tónál és a Tisza tónál 400 millióért végeznek közmunkát. Két kilométeres körzetben megtisztítják a partot a parlagfűtől, rendbe teszik a parkokat, közutakat. Az év második felében a kilenc hazai nemzeti parkban is indul közmunkaprogram.

A kvalifikált munkaerő számára is biztosítanak közmunkát, főként szociális területen, otthon ápolásban, a nyári idegenforgalmi szezonban pedig az irányítás, tájékoztatás segítségével, de ellátnak adminisztrációs, programvezetői feladatokat is. Ettől az évtől a közmunkások 15 százaléka képzéssel támogatott közmunkaprogramban vesz részt. Az igazolt végzettséget adó oktatás lehetővé teszi, hogy a későbbiekben elhelyezkedhessenek a nyílt munkaerőpiacon, például kisgép-kezelőként, parképítőként, vagy hulladékkezelőként.

A fiatalok elhelyezkedését a Start kártya elindításával kívánta segíteni a kormány. Eddig több mint 50 ezer fiatal váltott ki ilyen kártyát 2005 ősze óta, az érvényes kártyák száma 47.073, ebből 12.784-et Budapesten váltottak ki, az érvényes kártyával rendelkezők közül 14.975 felsőfokú végzettségű. A kártyával rendelkező fiatal munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók az első évben a bruttó munkabér szerinti 15, a második évben 25 százalékos mértékkel teljesíthetik a társadalombiztosítási és a munkáltatói járulékot, mentesülnek a tételes egészségügyi hozzájárulás fizetése alól. A kedvezményt a minimálbér másfélszereséig, felsőfokú végzettségűeknél annak kétszereséig érvényesíthetik a munkáltatók.

Július elsejétől újabb Start kártyák igényelhetők, amelyekkel a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatásának ösztönzését segítik. A Start Plusz program keretében a gyes, gyed megszűnését követően, egy éven belül a munkaerőpiacra visszatérő személy, vagy a gyes mellett munkát vállaló, a gyermek egy éves kora után, és az ápolási díj megszűnését követő egy éven belül

ismét dolgozni akaró édesanya alkalmazásakor részeseül a munkáltató járulékkedvezményben. A Start Extra esetében pedig a tartósan, vagyis - hasonlóan a fentiekhez - a kártya igénylését megelőző 16 hónapon belül legalább egy évig regisztrált álláskereső közül, a leghátrányosabb helyzetűek, az ötven év feletti, vagy az alacsony, alapfokú iskolai végzettségűek alkalmazásakor jár kedvezmény a munkáltatónak.

Ősztől folytatódik a Lépj egyet előre program is: 10,665 milliárd forint ráfordítással két év alatt 21 ezer

személyt tudnak így bevonni a szakképzésbe, akik így ingyen szakmát tanulhatnak. A programba bizonyos arányban bevonhatók azok is, akik már rendelkeznek szakképesítéssel, de az nem piacképes. A program segítséget nyújt azoknak is, akik még a nyolc általános iskolai végzettséget se szereztek, ők először a szakmaszerzéshez szükséges felzárkóztató képzésben vehetnek részt.

A Lépj egyet előre program 2006 februárjában indított és az idén záruló első szakaszában 15.500 személy juthat szakképesítéshez.

Létszámleépítések, elbocsátások

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint január-március között közel kilencezer dolgozónak mondtak fel, de az április-június sem volt kedvezőbb a munkavállalóknak. Az ÁFSZ adatai szerint az első félévben csoportos létszámleépítést 20 ezer főre vonatkozóan jelentettek be, amely másfélszer több a tavalyi év azonos időszakához viszonyítva, az elbocsátások száma a közép-magyarországi régióban ötszörösen nőtt. Meg kell azonban jegyezni, hogy az első negyedévben 11.780-an tudtak sikeresen elhelyezkedni. A hazai cégek elsősorban finanszírozási, termelési és értékesítési gondok, költségsökkentés, eladósodás, felszámolás, gyárbezárás miatt kénytelenek megválni dolgozóiktól.

A versenyszférát tekintve januárban kétezer dolgozójából hatszázat küldött el a Flextronix, a

létszámcsökkentés a nyíregyházi üzemet érintette. Költségsökkenté miatt a Herendi Porcelán Manufaktúra az első negyedévben száz alkalmazottjától volt kénytelen megválni. A marcali Mustang gyár megszűnésével négyszáz dolgozó vesztette el megélhetését. Március végén a Zala Bútor több mint 140 dolgozója kapta meg az értesítést az elbocsátásáról, az ő munkaviszonyuk április végével szűnt meg. A szombathelyi Savaria Gépgyár kilencven alkalmazottja szintén áprilisban lett állástalan a munkaadó felszámolása miatt. Áprilisban szűnt meg finanszírozási és értékesítési gondok miatt a kaposvári fagyaltgyár is, ahol közel félszázán dolgoztak. Nyolcvan dolgozótól vált meg májusban a Dráva-Coop, több mint ezer ember vesztette el munkáját a Jabil szombathelyi gyárban, a HTCC csoport pedig 200 fős létszámcsökkentést jelentett be.

Cég	Eddig elbocsátott dolgozók száma	Érintett munkakörök
Friesland Hungária Zrt.	124	Szak- és betanított munkások, irodai dolgozók
Forte gyár -Vác	150	Nincs adat
Mustang Marcali Rt.	400	Nincs adat
Flextronix	600	Nincs adat
Ipoly Bútorgyár	59	Nincs adat
Kabai Cukorgyár	115	Nincs adat
Dráva-Coop	80	Nincs adat
Zala Bútor	143	Nincs adat
Sanyo	99	Nincs adat
Transpack	168	Nincs adat
Győri KeksZ Kft.	100	Édesipari termékgyártó szakmunkások
Jabil Circuit Magyarország Kft.	1.000	Betanított munkás
Savaria Gépgyár	90	Nincs adat
Herendi Porcelánmanufktúra	100	Nem publikus
HTCC	200	Nincs adat
MÁV ÉP CELL Kft.	50	Építőipari szakmunkás
World Protein Kft.	24	Betanított munkás

Forrás: HR Portal

A feldolgozóiparban működő cégek mellett a közigazgatás és az egészségügy foglalkoztatói jelentették be az illetékes munkaügyi központokhoz a legnagyobb létszámot érintő csoportos elbocsátásokat. Bár a közigazgatásban egy év alatt már így is 14 ezer embertől váltak meg a munkaadók, az első negyedévben további közel kétezer fős

létszámcsökkentést jelentettek a munkaügyi központoknál a hivatalok. Az egészségügyben az első három hónapban több dolgozónak mondtak fel, mint tavaly egész évben. A szakmát érintő egészségügyi reformnak országosan mintegy 7.000 érintett – 1.500 orvos, 5.000 szakdolgozó - válik áldozatává idén.

Kórház	Elbocsátott dolgozók száma	Érintett munkakör
Szegedi Egyetemi Klinika	300	Orvosok, ápolók, kisegítő személyzet
Borsod megye Szent Ferenc kórház Szikszói kórház Megyei kórház	138 28 100	Orvosok, szakdolgozók, műszaki alkalmazottak
Debreceni Kenézy kórház	199	Orvosok, egészségügyi szakdolgozók, fizikai szakdolgozók, ügyviteli alkalmazottak, fizikai dolgozók
Pécsi kórház	110	Orvosok, szakdolgozók
Tatabányai Szent Borbála kórház	99	Orvosok, ápolók,
Hódmezővásárhelyi kórház	200	Orvosok, ápolók, gazdasági, műszaki alkalmazottak
Vas megyei Markusovszky kórház	130	Orvosok, egészségügyi szakdolgozók, adminisztratív dolgozók
Budapest MÁV, BM, Honvéd, Országos Gyógyintézeti Központ összevonása	800 MÁV kórház dolgozó	Orvosok, ápolók, gazdasági, műszaki alkalmazottak, adminisztratív dolgozók
Zala Megyei Kórház	60	Orvosok, egészségügyi szakdolgozók
Hatvani kórház	130	Orvosok, szakdolgozók, műszaki szakmunkások
Nyíregyházi Jónás András Oktató Kórház	160	Orvosok, ápolók, kisegítő személyzet

Forrás: HR Portal

A nyár végéig országosan mintegy 15 ezer tanárt bocsátottak el. Csak a fővárosban ezer álláshely szűnt meg. Budapesten leginkább a szakközépiskolák pedagógusait érintette a leépítés - 19 szakképző intézményt zártak be -, vidéken az általános iskolák felső tagozataiban tanítókat sújtotta ez. Az oktatási reform egyébként leginkább az egyetemi végzettségű, nagy szolgálati idővel rendelkező pedagógusok állását veszélyezteti. A közoktatási törvény kötelező óraszámemelésre vonatkozó passzusa miatt Debrecenben eddig 104 tanár veszítette el állását, a kormány döntésére, iskolák integrációjára hivatkozva pedig 100 pedagógust bocsátottak el Salgótarjánban. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szerint hazánkban jelenleg 8.569 pedagógus nem talál magának állást, közülük az általános iskolai tanárok és tanítók vannak legtöbben. A legrosszabb a helyzet a kelet-, és az észak-magyarországi megyékben. Az államilag finanszírozott programok eddig nem túl népszerűek, a több mint nyolcezer elbocsátottból mindössze 226-an jelentkeztek.

A várttal ellentétben nem indultak meg tömeges elbocsátások a polgármesteri hivatalokban. Az utóbbi időben egyre több feladat hárul az önkormányzatokra, így nagy szükség van a köztisztviselőkre, a Települési Önkormányzatok Országos Szövetségéhez (TÖOSZ) is a kismértékű felmondásokról érkeztek csak hírek.

Az elbocsátási hullám a médiát sem kerülte el. Az év elején a Duna Televízió mintegy 50 belső munkatársától vált meg. A csoportos leépítés oka, hogy a színlelt szerződések felszámolása, valamint az adóemelés évente több százmillió pluszkiadást jelent az intézmény számára.



Rudi Zoltán, a Magyar Televízió elnöke szintén év elején jelentette be, hogy 2010-ig harmadával csökkentik a létszámot, a mostani 1.800 belső helyett 1.000-1.200 emberrel készülnek majd műsoraik.

A műsorstruktúra átalakítása és a költségek csökkentése miatt összesen mintegy 420 munkatársától válik meg idén a Magyar Rádió. A közszolgálati adó két különböző ütemben egy önkéntes távozási programot hirdetett, ebben összesen 160-an vettek részt. Emellett 20 dolgozót

nyugdíjba küldtek, így a nyár kezdetéig 180 kolléga távozott a rádiótól. Az év további részében 240 dolgozótól válnak majd meg, amelynek négy fázisa lesz. Az elsőben 150 dolgozót küldenek el, majd ősszel, novemberig havonta 30-30 főtől válnak meg.

Sztrájkok, munkabeszüntetések, tüntetések

Egy brit felmérés szerint a kelet-közép-európai munkavállalók feltűnően passzívak érdekvédelmük terén, nincs ez másképpen hazánkban sem: nagyobb elégedetlenség esetén is ritka a sztrájk. A szakértők szerint ez nálunk a nagyfokú kiszolgáltatottsággal, a politikával szemben alulfejlett civil érdekképviselettel magyarázható. Hiányzik a nyugat-európaihoz hasonló dolgozói összefogás hagyománya, a legtöbben egzisztenciális okokból óvakodnak az ezzel járó konfliktusok felvállalásától.



Ennek ellenére az első félévben több esetben folyomadtak a munkaharc ezen eszközhöz az érdekek érvényesítésért a szakszervezetek. A rendszer-változás óta először alakítottak közös sztrájkbizottságot a közszolgálatban munkavállalókat képviselő szakszervezetek, amiért a kormány nem akarta megadni az általuk követelt béremelést. Február 21-én mintegy 800 ezren szüntették volna be a munkát, ha nem sikerült volna megegyezni. A megállapodás szerint a közsférában dolgozók keresete idén 6,65 százalékkal nő.

Országos munkabeszüntetést hirdettek januárban a Volán dolgozói is, ám mivel sikerült megállapodni a bérekről, elmaradt a sztrájk. A sikertelen bértárgyalás volt az oka, hogy márciusban beszüntették a munkát a Péti Nitrogénművek ammónia-üzemének dolgozói, hasonló okok miatt a Pick pécsi üzemében is tartottak munkabeszüntetést.

A Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ), a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, valamint a LIGA Villamos- és Hőenergia-ipari Szövetsége által alakított sztrájkbizottság és a GKM február 7-én előzetes megállapodást kötött, hogy a villamosenergia-ipari dolgozók 90 napra felfüggesztik bejelentett általános sztrájkjukat. Az iparág három szakszervezete a villamos-energia kedvezmény megszüntetéséről szóló miniszteri bejelentés hatására januárban sztrájkbizottságot alakított. Az eredménytelen tárgyalások miatt a

sztrájkbizottság február 6-ra figyelmeztető sztrájkot hirdetett, amit meg is tartottak. A tárgyalásokat azóta befejezték és sikerült megállapodniuk. A Paksi Atomerőműben április végén bérvita alakult ki, amikor a munkáltató által felajánlott 7,5 százalékos átlagkereset-fejlesztést, valamint az április 1-jével hatályba lépő 5 százalékos alaphé-lyesztést az érdekvédelmi szervezetek nem fogadták el. A négy szakszervezet közösen döntött a kollektív munkaügyi vita kezdeményezéséről, majd amikor az sem vezetett eredményre, bejelentették a konfliktushelyzetet. A két oldal megállapodása szerint munkaügyi közvetítőt is bevontak a tárgyalásokba. Végül a feleknek sikerült megegyezniük.

Tavasszal még a szinkronszínészek is felhagytak a munkával három napra, így tiltakozva a szinkronok minőségének romlása és a stúdiók „negatív árversenye” ellen. Júniusban sztrájkbizottságot alakított a Mozdonyvezetők Szakszervezete, és júliusra sztrájkot hirdetett, ám időközben a szaktárcával sikerült megegyezni a vasút-biztonságról, így a vasutas sztrájk elmaradt.

Sajátos színfoltja a félélet jellemző sztrájkoknak, ami a Magyar Suzuki Zrt.-nél történt, ahol Párma Zsolt, az Esztergomi Gépkocsigyártók Független Szakszervezetének elnöke kezdett éhségstrájkba, amiért munkaviszonyát megszüntették a munkáltató jó hírének megsértése miatt. A pereskedés jelenleg is zajlik. A Suzuki esztergomi gyára előtt nyáron a tizenegy órás munkaidő ellen tüntetett a Liga Szakszervezetek 150 tagja.

Demonstrációk több bérért, munkahelyekért, a kormány intézkedései ellen

Februárban három pedagógus-szakszervezet tüntetett a fővárosban a budapesti szakképző intézmények bezárása és átszervezése miatt. A demonstrációt a Nagycsaládosok Országos Egyesülete is támogatta. A Liga Szakszervezetek és a Munkástanácsok demonstrációval ünnepelték idén a május 1-jét. A képviselői irodaház mellett lévő Olimpiai parkban a kormány munkavállalókat

érintő szigorító intézkedései, a konvergencia-programban szereplő, szerintük a munkavállalók életminőségét rontó lépések, valamint a feketegazdaság ellen tiltakoztak. Június 1-jén a fegyveres és rendvédelmi dolgozók tartottak

fáklyás demonstrációt a Parlament előtt a „hivatásuk védelmében”. A demonstrálók a szolgálati törvény módosítása ellen tiltakoztak, valamint el akarták érni a bérfejlesztést és a munkaeszközök cseréjét is.

Programok, pályázatok

Az I. Nemzeti Fejlesztési Terv humánerőforrás-fejlesztési programjai olyan népszerűségnek örvendtek az első félévben, hogy néhány pályázatnál további forrásokat kellett bevonni. Ilyen volt például a vállalkozói készségek és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztését célzó képzések (HEFOP/2005/3. 4. 1). Sokan örültek annak, hogy lehetőség nyílt 2007 első felében a forráshiány miatt elutasított 439-ből 127 pályázat támogatására a felszabadult forrásoknak köszönhetően. Ráadásul további forrásbevonást is kilátásba helyeztek a rendelkezésre álló keret erejéig olyan programokra, amelyek fejlesztik a vállalkozások alkalmazkodóképességét a munkavállalók képzettségi szintjének növelése révén. Az első NFT egyik legnépszerűbb pályázati programja ezzel közel 1.000 nyertes pályázót vonzott, túlnyomó többségük kis- és középvállalkozás. A támogatott képzések mintegy 40.000 munkavállalót érintenek 12 milliárd forint értékben.



Így nem csoda, hogy rögtön jött a folytatás, hiszen a kormány már 2006. október 25-én elfogadta azt az Új Magyarország Fejlesztési Tervet (ÚMFT), amely a II.

Nemzeti Fejlesztési Terv (II. NFT) része, ennek révén pedig hazánk 6.943 milliárd forint európai uniós és magyar fejlesztési forrással rendelkezik majd.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv legfontosabb célja a foglalkoztatás bővítése és a tartós növekedés elősegítése, amely érdekében hat kiemelt területen indít összehangolt állami és uniós fejlesztéseket. Fő célkitűzés továbbá, hogy 2013-ra a közszférán kívüli foglalkoztatottak száma az ÚMFT beavatkozásának hatására 2,5 százalékkal növekedjen.

Az ÚMFT forrásaira 2007 első felétől folyamatosan lehet pályázni. Az operatív programokban a legtöbb pénzt, több mint 1.700 milliárd forintot közlekedésfejlesztésre fordítanak. Ezt követi a környezet- és energia területe, valamint a társadalmi megújulásra, vagyis az emberi erőforrások fejlesztésére, oktatásra, egészségügyre fordítható pénzek.

2007. meglepetései

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség az adminisztratív feladatok tavaly elkezdett csökkentésével kívánja gyorsítani a kifizetéseket, amelynek érdekében mindent elkövet, hogy a kedvezményezettek minél teljesebb körű informatikai támogatást is kapjanak a projektjük lebonyolítása során. 2006. novemberétől ugyanis elindították azt az elektronikus alkalmazást, amely lehetővé teszi, hogy a pályázók támogatásának kifizetés igényléseit elektronikusan is benyújthassa.

2007-ben olyan pozitív változások tarkították még a vállalkozások életét, mint a szakképzési hozzájárulás megkönnyítése, amelyet azon cégek vehetnek igénybe, akik ezt saját dolgozóik képzésére fordítják. Április elsejétől ugyanis minden 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cég a hozzájárulás 60 százalékát fordíthatja alkalmazottai képzésére, szemben a tavalyi 33 százalékkal. Júniusban pedig, attól harsogott a sajtó, hogy az eredetileg tervezett 100 helyett 327 mikro- és kisvállalkozás összesen 1,9 milliárd forintos támogatást nyert munkavállalóinak képzésére a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség azért duplázta meg a vállalati képzések támogatására kiírt uniós pályázat keretét, mert hatalmas érdeklődés övezte azokat.

Újdonságok

Több munkaüggyel kapcsolatos pályázatot is kiírtak az első félévben. A Budapesti Munkaerő-piaci Intervenciók Központ távmunkások alkalmazásának támogatására hirdetett pályázatot. A magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatására kiírt pályázattal új munkahelyek létrehozását kívánják ösztönözni az olyan humántőke-igényes gazdasági ágazatokban, ahol az üzleti tevékenység létrehozását, bővítését célzó - viszonylag kevés tárgyi eszköz beszerzésével járó - beruházás megvalósításával jelentős számú, főképp kvalifikált munkaerő, többek között diplomás fiatal tartós foglalkoztatására nyílik lehetőség.

A kistérségeknek csaknem 3 milliárdos támogatással közmunkapályázatot hirdetett a szakminisztérium a regionális munkaügyi központokkal együttműködve. Az álláskereső vállalkozóvá válását segíti a Közép-

magyarországi Regionális Munkaügyi Központ (KMRMK) pályázata, amely a KMRMK valamely kirendeltsége által legalább három hónapja nyilvántartott álláskeresőket támogatja, akik önmaguk foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében, gazdasági társaság - a társaság tevékenységében személyesen közreműködő - tagjaként, mezőgazdasági östermelőként oldják meg.

Pályázni lehet a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs foglalkoztatásának támogatására is. Az Egyenlő munkáért egyenlő bért pályázat annak felmérése, hogy milyen nemi alapú bérkülönbségek léteznek a mai Magyarországon, arra irányuló meghatározás, hogy mely csoportokban, milyen életrészekben és mely foglalkoztatási ágakban hogyan és milyen mértékben jelentkeznek a különbségek, milyen okokra vezethetők vissza, milyen mechanizmusok segítségével számolhatók fel.



HEFOP helyett TÁMOP és TIOP

Az Új Magyarországi Fejlesztési Terv társadalmi megújulás operatív programja kettéoszlik: a Társadalmi Infrastruktúrára (TIOP) és a Társadalmi Megújulás Operatív Programra (TÁMOP), amelyek a HEFOP-ban megkezdett programokat (pl. HEFOP 1.1 és "Lépj egyet előre!") viszik tovább és újak indítására is lehetőséget biztosítanak. Most már azonban nem a 2004-2006-os időszakra vonatkozó fejlesztéseket tartalmazó HEFOP-pal kezdődnek az új programok nevei, hanem TIOP-pal és TÁMOP-pal, amelyek 2007. második felében indultak el.

A TIOP keretében a felsőoktatási infrastruktúra fejlesztéséhez, a humán szolgáltató központok és térségi integrált szakképző központok létrehozásához, valamint regionális képzési hálózat kialakításához kapcsolódó fizikai és infrastrukturális beruházások részesülhetnek támogatásban, míg a TÁMOP komplex munkaerő-piaci programokat, a képzés és pályorientáció intézményrendszerének fejlesztését, az oktatás eredményességének, piaci orientációjának és hatékonyságának növelését helyezi előtérbe.



Mire érdemes pályázni?

A TÁMOP keretében lehetőség nyílik olyan komplex munkaerő-piaci programokra, amelyek munkanélküli és inaktív emberek foglalkoztatását célozza meg, valamint segítségével a foglalkoztatást ösztönző normatív támogatások bevezetése (**START+**, **START Extra**), a foglalkoztatási szolgálat fejlesztése, valamint a szociális gazdaság, innovatív és helyi együttműködések támogatása is megvalósul.

Az operatív program másik fő iránya a képzéshez való hozzáférés segítése (többek között a **Lépj egyet előre!** program folytatása, **Munkahelyi képzések**

támogatása), a szak- és felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése, szerkezetváltási folyamatok kezelése („**Új pálya**” program), rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon, a partnerség és a párbeszéd erősítése, civil szervezetek szolgáltatói szerepének megerősítése, valamint az „átlátható munkaerőpiac”.

Több mint száz munkahelyi képzési projekt valósulhat meg a Társadalmi megújulás operatív program keretében az augusztus 21-én megjelent pályázat eredményeként, amelyre kis-és középvállalkozások jogosultak jelentkezni. A rendelkezésre álló tervezett keretösszeg 2007-2008-ban több mint 3 milliárd forint, amelyből 1,4 milliárd fordítható a Közép-Magyarországi Régióban székhellyel rendelkező vállalkozások projektjeinek támogatására. A pályázatokat 2007. október 5-étől december 31-ig lehet benyújtani.

A pályázat során egy-egy társaság támogatásának összege elérheti a 10-50 millió forintot. Ez minden egyes hátrányos helyzetű személy képzése esetén további egy, de összesen legfeljebb tíz százalékponttal növelhető. Előírás még, hogy legfeljebb tizenöt különféle képzés lehet egy-egy projektben, és kizárólag akkreditált intézmény szolgáltatásai vehetők igénybe a pályázat keretein belül. A feltételek közül kiemelkedik az a kritérium, hogy az új kiírástervezetben a pályázat támogatásával egyedül az OKJ-s vagy akkreditált képzések valósíthatók meg, minimum hat, maximum huszonnégy hónap alatt. A támogatható képzések között szakmai és Európai Unióval kapcsolatos, a számítástechnikai, idegen nyelvi, vezetőképzési, vállalkozási ismeretek egyaránt szerepelnek. Mintegy 6.000 munkavállaló képzésére nyílik lehetőség.

A hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezményeket, **Start Plusz**, **Start Extra** programokat annak érdekében dolgozta ki a kormány – és finanszírozza az Európai Unió Szociális Alapja-hogy a kisgyermek otthoni gondozását, vagy közeli hozzátartozó ápolását követően munkába álló személyek, valamint a tartósan munkanélküliek foglalkoztatása könnyebben váljon lehetővé. A tartósan munkanélküliek közül nagyobb kedvezmény vehető igénybe az 50 éven felüli és/vagy alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatásához.

START+: gyes/gyed után visszatérők, tartósan munkanélküliek

START Extra: 50 éven felüli és/vagy alacsony iskolai végzettségű tartósan álláskereső

A **Lépj egyet előre!** program lehetőséget kínál az általános iskolai végzettséggel nem rendelkező felnőttek számára, hogy megszerezzék az alapképzettséget, amely elengedhetetlen feltétele a továbblépésnek. Az elavult szakmákkal rendelkezők esetében pedig, új szakképesítés megszerzését teszi

lehetővé a program. Az új projektekre 10 milliárd forint áll rendelkezésre 2007-2008-ban, így 18 ezer fő juthat szakképzettséghez.

Az **Új pálya** program célja, hogy a közszférát érintő változások következtében pályamódosításra kényszerülő, munkavállalók számára segítséget nyújtson az újbóli elhelyezkedéshez, különös

tekintettel az egészségügyben és az oktatásban dolgozóakra. A program azonban azokra is kiterjed, akiket a pedagógus vagy egészségügyi végzettséggel a regisztrált álláskereső között tartanak nyilván. A most induló másfél éves program értéke két milliárd forint, de ez csak az első lépés. A következő hét év során várhatóan összesen 4,5 milliárd forint áll rendelkezésre.

Program neve	Támogatási keret 2007-2008-ban
1. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények	18,55 Mrd Ft
2. „ Lépj egyet előre! ” program	10,66 Mrd Ft
3. „ Új pálya ” program	1,95 Mrd Ft
4. Munkahelyi képzések támogatása	3,02 Mrd Ft

Forrás: Nemzeti Fejlesztési Ügynökség

Pályázatokkal kapcsolatos további információk: www.magyarorszag.hu, www.szmm.gov.hu, www.nfu.hu

Új HR kompetenciákra van szükség

Azok a HR vezetők, akik sikeresek tudtak lenni 30, 20 vagy akár 10 évvel ezelőtt, nem biztos, hogy ma is sikeresek. Mivel a szakma sokat változott, új szerepeket kell vállalniuk. De milyen készségekre, tapasztalatokra van szükségük? Amerikai kutatók szerint hat alap-kompetenciával kell rendelkeznie egy jó HR-szakembernek.

Dave Ulrich, a Michigan Egyetem professzora és munkatársai 1988 óta kutatják a választ e fenti a kérdésekre. Idén adták ki a legfrissebb, *2007-es. Humán Erőforrás Kompetencia Tanulmányt*, amelyben az alap kompetenciákat járják körbe. „Az emberek szeretnék tudni, melyek azok a készségek, amelyek kiemelt fejlesztése elengedhetetlen egy profi HR szakember számára” – mondta Ulrich, a kutatás társigazgatója, akivel Wayne Brockbank professzor dolgozott együtt, szintén a Michigan Egyetemről. A kutatást a Michigan Egyetemen működő Ross Üzleti Iskola, valamint a Salt Lake City székhelyű RBL Csoport pártfogásával végezték, akik mellett regionális partnerek is közreműködtek a projektben, beleértve az észak-amerikai SHRM-t (Humán Erőforrás Menedzsment Társaság) és más intézményeket Dél-Amerikában, Európában, Kínában és Ausztráliában. Így ez a *tanulmány* lett a létező leghosszabb ideig zajló, globális HR kompetencia felmérés. „Ahhoz, hogy végső megállapításokat tegyünk, több mint 400 vállalatot vizsgáltunk meg, így pontosan vissza tudjuk adni, hogyan vélekednek és cselekednek a HR vezetők” – nyilatkozta Ulrich.

Mivel a humán erőforrás menedzsment szakterülete dinamikusán változik, a kutatást tovább folytatjuk – mondta Susan R. Meisinger, az SHRM elnöke és

vezérigazgatója. „Az eredmények rávilágítanak arra, milyen izgalmas időket él most a szakma. Munkánkkal azért támogatjuk a kutatást, hogy mindig segíteni tudjuk a vállalati szervezeteket”- jegyezte meg. Cynthia McCague, a Coca Cola elnöke - aki szintén részt vett a kutatásban - úgy vélekedett, hogy a tanulmány alpmű és nagyon fontos a HR szakmának. Mint mondta, „sikerült keretet alkotni a HR vállalati teljesítményre gyakorolt hangsúlyos szerepéről való gondolkodásnak”.

Az új kompetenciák

A kutatók 6 alap-kompetenciát állítottak fel, amelyekkel egy professzionális HR szakembernek rendelkeznie kell. A tanulmány felülírja a 2002-ben kiadott, legutolsó kutatás eredményeit, amelyben még 5 fő-kompetenciát mutattak be. A változás a HR szakma állandó fejlődését igazolja. „Az elmúlt évek modelljeit összehasonlítva az újakkal körvonalazódik, milyen irányban fejlődik a szakma” – jegyezte meg Evren Esen, a kutatás program menedzsere. „Egyértelműen látszik, hogy a szakma folyamatosan változik: néhány alapterület a régi maradt, de megjelentek új területek is, amelyek azon alapulnak, ahogyan az értékelők megközelítik és látják a HR-t. Mind a hat képesség teljesítmény összetevőkre bontható és megjelenésük



részben szakkifejezések változását, illetve a kompetencia csomag összekeveredését tükrözik, de látszik néhány kulcs fontosságú eltérés is.

Míg öt évvel ezelőtt a HR szerepe a vállalati kultúra irányításában egy átfogóbb kompetenciába ágyazódott be, mára ez a szerep kivívta egy önálló kompetencia szükségességét. 2002-ben még önálló képességnek tekintették a technológiai ismeretet, ez mára az *Üzleti Szövetséges* kompetenciában jelenik meg. És vannak olyan új kompetenciák is, amelyek megváltoztatják a HR nézőpontját saját szerepéről. Például a *Hiteles Élharcos* kompetencia azt várja el a HR-től, hogy mondjon le semlegességéről és foglaljon álláspontot – vagyis bizonyos „attitűddel” gyakorolja a szakmát.

Ahhoz, hogy képet alkothassunk a kompetenciákról, képzeljünk el egy három részből álló piramist, amelynek a csúcsa:

A Hiteles Élharcos (Credible Activist)

Ez a kompetencia a kiváló teljesítmény fő mutatója, így ezt ajánlatos leginkább fejleszteni. „Valamennyi kompetenciában jó kell, hogy legyünk, de nem kérdés, hogy ez a kompetencia a kulcs” – mondja Ulrich. „Ugyanis nem lehetünk *Hiteles Élharcos*-ok a többi kompetencia nélkül. A képességek csomagot alkotnak”



„Ezen áll vagy bukik minden” – véli Dani Johnson is, a kutatás projekt menedzsere, aki szerint, ha nem rendelkezünk ezzel a kompetenciával, nincs esélyünk. A hatékony HR vezető viselkedésének a lelke tehát a *Hiteles Élharcos* képesség. „A legjobb HR vezetők nem húzódnak vissza; előlépnek és megvédik saját pozíciójukat” – fejti ki Susan Harmansky, a Papa John’s International vezérigazgatója, aki ugyancsak részt vett a kutatásban. „A cégvezetők nem fognak arra várni, hogy a HR jöjjön az ötleteikkel – ajánlásokat várnak; azt szeretnék, hogy saját nézőpontjukat képviseljék, mint szakértők, hasonlóan a cégen belüli jogi és pénzügyi vezetőkhez.”. Johnson szerint nem lehet a humán vezető hiteles, ha nem Élharcos, mert nincs hozzáadott értéke az üzleti folyamatokhoz. A piramisban a *Hiteles Élharcos* alatt három további kompetenciacsoport helyezkedik el: *Cégkultúra Formáló*, *Tehetség Menedzser / Szervezetfejlesztő* és a *Stratégia Partner*.

A Cégkultúra Formáló (Cultural Steward)

A cégkultúra formálása mindig is a HR területei közé tartozott, de most vált először önálló kompetenciává. A hat kompetencia közül ez a második legmagasabb mutatója a teljesítménynek, mind a HR vezetőknél, mind a HR osztályoknál.

Talent Manager/Szervezetfejlesztő (Talent Manager/Organizational Designer)

A tehetség menedzsment fókuszában az egyén áll, aki először belép a szervezetbe, majd ezen belül horizontálisan vagy vertikálisan mozog, végül pedig kilép(het). A *Szervezetfejlesztő* fókuszában szabályzatok, gyakorlati útmutatók és a szervezeti felépítés áll, amivel megformálja a szervezet működését. A két kompetencia összefonódását jelzi Ulrich meggyőződése is, miszerint a HR sokszor nagyobb hangsúlyt fektet arra, hogy a tehetséges embereket megszerezze, mintsem a szervezeti felépítést fejlessze. De a tehetségek megszerzése hosszú távon működésképtelenné válik a jól megtervezett és felépített szervezet nélkül.

Stratégia Partner (Strategy Architect)

A *Stratégia Partnerek* észreveszik az üzleti trendeket és azok üzletre gyakorolt hatásait, valamint beazonosítják a potenciális akadályokat vagy lehetőségeket. Harmansky, aki nemrégiben csatlakozott a Papa’s John Internationalhoz, arról számolt be, hogy miként segíti elő a *Stratégia Építő* kompetencia a HR-t, hogy az átfogó üzleti stratégiához hozzájáruljon: „Első hónapjaimban sok időt töltöttem utazással, országszerte látogattam boltokat. Amikor egy üzletet meglátogatok, a menedzsment társaimmal ellentétben, akik az operatív feladatokkal vannak elfoglalva, én az ott dolgozó emberekkel beszélgetek. Próbálok kideríteni, milyen problémákkal találkozhatnak. Azon töröm a fejem, hogyan fejleszthetem őket. Én ezzel az emberi oldalon történő újítással próbálok hozzájárulni az üzleti stratégiához.”

Amikor Charlease Deathride, a McKeed Foods HR vezetője egy új menedzsment filozófia bevezetése közben megakadt, a *Stratégia Partner* kompetenciát hívta segítségül: „Amikor telephelyünkön új elveket vezettünk be a gyártásban, készítettünk egy dolgozói elégedettség felmérést, amellyel megpróbáltuk felmérni, hogyan látják a dolgozók az új rendszert. Az elégedettségi mutatók sokkal alacsonyabbak voltak, mint ideális helyzetben. Megmutattam a menedzsmentnek, miként tudjuk a későbbiekben stratégiaiilag ezeket az adatokat és az újabb felméréseket arra használni, hogy demonstráljuk a fejlődést.”

Folytatva a piramis ábrát, eljutunk az alján található két kompetenciához, ami Ulrich szerint bár szükséges, de még nem megfelelő. Ez alól Kína jelent kivételt, ahol a HR még kezdeti stádiumban tart a professzionális fejlődés útján és nagy hangsúlyt fektetnek a tranzakciós tevékenységre. Ott ezek a kompetenciák annyira alapvetőek, hogy mindenkinek rendelkeznie kell velük. Csalódást keltő tény azonban, hogy az USA-ban a válaszolók jóval kevesebbre értékelték ezeket a kompetenciákat, mint más országokban.

Üzleti Szövetséges (Business Ally)

A HR-nek hozzá kell járulnia az üzleti élet sikerességéhez, tudnia kell, hogyan jön a pénz, kik az ügyfelek, és miért veszik igénybe a vállalat termékeit vagy szolgáltatásait.



A HR szakemberek csak úgy tudnak *Üzleti Szövetségessé* válni, ha megszerzik az Ulrich által „üzleti tudásnak” nevezett kompetenciát. Az üzleti élet működésének, a stratégiai és pénzügyi irányelveknek az ismerete az elmúlt 20 évben változatlanul fontos maradt, mégis a fejlődés nem túl jelentős ezen a területen. „Még a nagyon jó HR szakemberek sem ismerik annyira vállalatuk üzleti életét, mint kellene” – mondja Ulrich.

Operatív Szakértő (Operational Executor)

Ezeket a készségeket gyakran, mint örökség vagy tranzakciós műveletekként szokták kezelni. A HR-nek szabályzatokat kell alkotni, adaptálni és bevezetni. A munkavállalókat ki kell fizetni, tréningelni stb. Minden funkció alapvető – az *Üzleti Szövetségessel* együtt – de néha a profi HR szakemberek nem tartják elég fontosnak és más kompetenciákat sokkal magasabbra értékelnek. Sőt, sokszor még vállalják annak a kockázatát is, hogy nem szentelnek ennek a tevékenységnek elég figyelmet.

Gyakorlati eszköz



A kutatás résztvevői között tartott utóbeszélgetések alatt Ulrich megfigyelte, mennyire elégedettek a feladatokkal. A résztvevők kaptak egy személyes, visszajelzésekből álló értékelést, ami arra

motiválja őket, hogy változzanak. Aki már részt vett egy mindent kimerítő értékelésen, tudja, hogy a kritika tud kellemetlen is lenni. Kockázatos kinyílni mások előtt és a véleményüket kérni. Főleg, ha utána még az eredményeket meg kell osztani a főnökkel és a munkatársakkal, akik értékelték. Sokan úgy döntöttek, nem élnek a lehetőséggel. Mégsem meglepő, hogy a profi HR szakemberek, mint például Deathridge bevállalták a saját magukról kért visszajelzések felmérésének lehetőségét. „Nem valami jó érzés” – mondja Deathridge – Hajlandónak kell lenned szembe nézni magaddal. Hazamész, belemélyedsz az eredményekbe és azt kérdezed: Miért kaptam ezt a rossz visszajelzést?” De Deathridge esetében az eredmények azt erősítették meg, amit már egyébként is tudott. „Azt hiszem, a legtöbb ember tudja, miben erős vagy gyenge. Nekem sokat segített azt látni, hogy mások értékelése mennyire közel esett a saját magamról alkotott megítéléshez. Sokat kell

még tanulni, milyen is egy zseni vezető, és ez a tanulmány sokat segít ebben.

Deathridge azt mondja, hogy az egyénre szóló, visszajelzéseken alapuló jellemzés segített neki felfedezni, mennyire fontos az állásfoglalás és a Hiteles Élharcos kompetencia fejlesztése. „Egy vezetőm fegyelmet akart adni az egyik munkavállalónknak” - emlékszik vissza. „Régen nem voltam képes olyan határozottan felszólalni, mint ahogy most tettem. Képes voltam félreérthetetlenül kifejezni, mit érzek. Elmondtam neki, nem tett meg mindent, hogy dokumentálja a kolléga teljesítményét, és ha tényleg fegyelmet szeretne, akkor ennek a legalacsonyabb szintűnek kell lennie. A múltban sokkal engedelmesebb voltam és azt mondtam volna: Kössünk kompromisszumot és tegyünk lépéseket. De ma már nem teszem ezt, megmondom a véleményemet és kiállok érte.”

Shane Smith, a Coca Cola HR vezetője, másodszor kapcsolódott be a kutatásba. „Először 2002-ben vettem részt. Tapasztaltam is a fejlődést azokon a kompetenciáimon, amelyekre odafigyeltem. Jó érzés látni, hogy mennyire egybevágnak saját fejlődésemről alkotott értékelésem az engem értékelők véleményével.

Mit is jelent mindez?

Ulrich szerint azok a HR vezetők, akik sikeresek tudtak lenni 30, 20 vagy akár 10 évvel ezelőtt, nem biztos, hogy sikeresek manapság. Új szerepeket kell vállalniuk. Ehhez azonban új kompetenciákra van szükségük. Ulrich ezért sürgeti a szakmát, hogy fogadja el az új kompetenciákat. Üzenete egyenes és kérlelhetetlen: „Az örökségen alapuló HR munka még mindig zajlik, és aki nem változtat ezen, az elveszik.”

Ennek ellenére optimistán tekint a jövőbe. A HR szakemberek 20 százaléka soha nem fogja követni az Ulrich által megfogalmazott irányelveket, 20 százalék már most is a legjobb szinten teljesít, és a középen lévő 60 százalék pedig jó irányba halad. A 60 százalékon belül található HR szakemberekre jellemző, hogy bár lépést tartanak, de nem teljesen sajátítják el az új irányelveket. Ulrich kezdésként nekik azt ajánlja, hogy három beszélgetést tegyenek meg. Az első a vállalat üzleti vezetőivel történjen. Vizsgálják meg a kompetenciákat együtt és kérdezzék meg a vezetőket, miként látják a HR teljesítményét ezekben a kompetenciákban. A következő beszélgetés a saját HR csapattal történjen. Utoljára pedig tegyék fel saját maguknak a kérdést, hogy tényleg ismerik-e az üzletet vagy még csak felszínesen. Végül pedig Ulrich azt üzeni a HR vezetőknek: **Tűzzék ki a prioritásokat, dolgozzanak a Hiteles Élharcos kompetencián.**

Juhász Krisztina

Impresszum

Kiadó: HR Portal Szerkesztősége
Brand & Standard Capital Kft.
1103 Budapest, Sibrik Miklós út 30.

Felelős kiadó: Garai Éva Anna, ügyvezető

Főszerkesztő: Szilágyi Katalin
katalin.szilagyi@hrportal.hu

Szerkesztők: Gyimóthy Éva
eva.gyimothy@hrportal.hu
Paraszt Imre
imre.paraszt@hrportal.hu

A HR Reporter® saját cikkei szerzői jogvédelem alatt állnak, így azok mindennemű másolása, másodközlése kizárólag a kiadó előzetes írásos beleegyezésével engedélyezett.

A HR Reporter® a Brand & Standard Capital Kft. bejegyzett védjegye.