



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 2007 harmadik negyedévének munkaerő-piaci adatait, eseményeit dolgozza fel. A HR Reporter® a HR Portal weboldalán megjelent hírekből állítottunk össze egy átfogó kiadványt. A jövőben negyedévente jelentkezünk összeállításunkkal.

Dr. Jonas Ridderstråle: Az emberek hatékony vezetésének titka az individualizáció

Interjú dr. Jonas Ridderstråle-val, aki ősszel Budapesten tartott előadást

A cégek java része az elmúlt 20 évet azzal töltötte, hogy alkalmazkodjon vevőinek igényeihez. Az igazán okos cégek azonban a következő 20 évben a dolgozóikhoz való alkalmazkodásra is sok időt és energiát fordítanak majd - fogalmazott a HR Portalnak Dr. Jonas Ridderstråle, nemzetközi üzleti tanácsadó, aki az IIR Magyarország szervezésében november 22-én Budapestre látogatott.

- Magyarországon is megjelent a „Funky business - A tehetség táncoltatja a tőkét” című könyve, ebben azt boncolgatja, hogy azok a cégek tudnak nagyon sikeressé válni, amelyek képesek a legtehetségesebb embereket magukhoz vonzani, ugyanis ma már nem a székértelem, hanem sokkal inkább a szakértők számítanak. Milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie egy szervezetnek, egy vállalatnak, amely képes lehet erre?

- A szabad ember szabad döntéseket hoz és mozog a vállalatok közt. Ez azt jelenti, hogy Ön - mint vezető - és cége, egy nagy, globális, a munkaerő megnyeréséért folytatott játék részesei. A dolgozók kedvében kell járniuk. Ez pedig ott kezdődik, hogy ki kell találniuk, mi mozgatja őket. Mindannyian mások vagyunk, így más dolgok tesznek minket dühössé, szomorúvá vagy éppen boldoggá. Az ember nem tömegáru, éppen ezért valami mást, különbözőt kell nyújtani neki. Vagy képes vagyunk valami személyeset adni, vagy végünk.

A cégek java része az elmúlt 20 évet azzal töltötte, hogy nagymértékben alkalmazkodjon vevőinek igényeihez. Az igazán okos cégek a következő 20 évben a dolgozóikhoz való alkalmazkodásra is sok időt és energiát fordítanak majd. Mi több, ezt néhányan már meg is tették. A Semco nevű, kissé bolondos és rendkívül sikeres brazil cégnél, melynek vezetője a mindig maga útját járó Ricardo Semler,

például fix bértől kezdve részvényeken és jogdíjakon át egészen a bónusztervekig több mint tízféleképpen kaphat az ember fizetést, valamint ezeket még kombinálhatja is. A cégnél a munkaidő kötetlen, a dolgozók értékelik a főnöküket. Semler létrehozott egy profitelosztó rendszert is, ezenkívül ragaszkodik hozzá, hogy a vállalat pénzügyi helyzetét a cégen belül közvétegyék, így az mindenki számára átlátható. A Semconál a fluktuáció körülbelül egy százalék.

Mindent személyre lehet szabni, legyen az irodabútor vagy akár a motivációs rendszer. A legtöbb cégnél tudják ezt, néhány vállalat pedig már a gyakorlatban is tett lépéseket. Az IBM-nél és a Sun Microsystems-nél az alkalmazottak 40-50 százaléka már távmunkával dolgozik. De ez a változás lassú folyamat. Vajon miért van az, hogy a vállalatok túlnyomó része azokhoz igazodva alakítja ki kompenzációs csomagját, akik a munkájukért élnek, nem pedig azokhoz, akik a megélhetésükért dolgoznak, még ha az utóbbiak is vannak túlnyomó többségben. Sokaknak a lázas gyermekükkel otthon eltöltött pár nap sokkal többet ér, mint egy még jobb céges autó. A legtöbb vállalatnál miért csak a csúcson lévők számára van meghatározva a "kitűnő" fogalma? Elvárhatja-e egy olyan cég az igazi sikert, ahol a mindennapi feladatokkal rendszeresen megküzdő dolgozóknak semmilyen mércéje sincs, amihez a saját teljesítményüket mérhetnék? Az emberek hatékony vezetésének kulcsa az individualizáció.

Azonban mégse szabad mindent személyre szabni. A globális játék megnyerése nem csak a tökéletes rugalmasság kérdése, van néhány dolog, amit igenis rögzítenünk kell. Ha megpróbálunk mindenkinek mindenben a kedvére tenni, akkor valószínűleg senkinek nem jelentünk majd túlságosan sokat. Ha világosan meghatározzuk, hogy mit tudunk ajánlani és mit várunk el, a cégnél a kiválasztás önműködő folyamat lesz. A teljes rugalmasság annyit jelent,

hogy mindenki potenciális látogató, még azok is, akikkel nem szeretnél együtt lenni. Egyszerre kell tehát tudni szabványosítani és a személyre szabni is. (...)

- A stratégiaalkotás az egyik legfontosabb eszköz, amely hozzájárul egy szervezet sikeréhez. Hogyan hozunk létre olyan szervezetet, amely mindig képes megújulni és inkább megteremt a jövőt, mint csak leköveti az események lefolyását?

- A jövő év elején megjelenő, a Sony Europe korábbi tréningért és fejlesztésért felelős vezetőjével közösen írt, „Re-energizing the Corporation” című új könyvemben a legtöbb emberben megtalálható ösztönös, az ismeretlennel és a bizonytalannal szembeni ellenállásról írok. Nézzünk szembe a tényekkel: legtöbbünkben nincs túl sok közös a Bruce Willis Die Hard-filmjeiből ismert John McClane-nel. Ha valami meglepetés ér, a "jippiájé" helyett inkább "jujj"-jal kiáltunk fel. Tudjuk, hogy a kísérletezések eredménye bizonytalanabb és kevésbé nyilvánvaló, mint a kihasználásé. Így aztán, mivel a legtöbben inkább a biztonságra törekszenek, folytatjuk a kihasználás jól megszokott gyakorlatát - napról napra és évről évre. A kutatások kimutatják, hogy a szervezetek idővel megtanulják, hogyan osszák el erőforrásaikat a kétféle tevékenység közt, ennek a kiegyensúlyozásnak pedig rövid- és hosszútávú hatásai is vannak. Úgy tűnik, hogy azoknál a tevékenységeknél, ahol a hangsúly a kihasználáson van, gyorsabb és pontosabb visszacsatolást kapunk. A valóságban a tanulási folyamatok gyorsabban növelik a kihasználásra épülő munka termelékenységét, mintha megpróbálnánk a régit lebontani és helyette valami újat létrehozni, ami viszont kihatással van a korlátolt erőforrások elosztására. Hosszútávon a kihasználás kiszorítja és megöli az alkotást.

Akárcsak a régi görögöknél vagy a Digital Equipmentnél, valószínű, hogy a legtöbb mai szervezet is egyre több erőforrást fordít majd a múltban alkalmazott módszerek felhasználására. Új energia híján a cégek és az emberek viselkedése is egyre konzervatívabb és merevebb lesz, ezzel együtt kiszámíthatóbb is, és valószínűleg kevésbé tudják majd meglegni a többieket.

A kihívás, amellyel mindannyian szembenézünk, hogy az üzleti világban, ahol a győztesek - mint a Microsoft vagy a Google - mindent visznek, azok, akik túl későn érkeztek vagy túl kicsik, ritkán maradnak meg sokáig. Az újtóké minden, míg az őket imitáló vesztesek semmire se jutnak. Egy vezetőnek, aki úgy akar változást véghezvinni, hogy új energiát ad a vállalatnak, saját maga és mások számára is különböző viselkedésmódokat kell kifejlesztenie, ezek pedig gyakran ellenkeznek az emberi természettel. Képessé kell válnunk, és másokat is azzá kell tennünk, hogy a kíváncsiságot

válásszák az abszolút bizonyosság helyett, hogy egy jobb élet lehetőségét válasszák az egyszerű életben maradás helyett, és a boldogulásra való esélyt a pusztán túlélés helyett. A hosszú távon jelentkező előnyöket kell választanunk a rövidtávon jelentkező hátrányok elkerülése helyett.

- Miként lehet erősíteni a szervezet szociális és pszichológiai tőkét?

- A pszichológiai tőke növelése a bizalmat, optimizmust, reményt és rugalmasságot építő technikákról szól. Ilyen módszerek többek közt a pozitív visszajelzés, a mindenki számára világos célok kitűzése, az emberek sikerélményének biztosítása, terv készítése az előre nem látható eseményekre, a hatalom átruházása, a coaching és a biztonsági védőháló kiépítése. A szociális tőke növelésének végső lényege egy saját céges hitvallás kialakítása. Mindez egy álom létrehozásáról, történetmeselésről, céges ünnepekről, az értékeink megbecsüléséről, a dolgozók pozitív élményéről, a hely menedzseléséről és struktúránk megreformálásáról szól. (...)

- Hogyan nyerhető el a tehetségek lojalitása? Milyen új motivációs eszközöket vetnek be a sikeres cégek? Tudna erre példát mondani?

- A társadalmi lojalitás szintje meglehetősen állandó, de azért tolódik is. Évtizedekkel vagy évszázadokkal ezelőtt a lojalitást királyok és királynők, cárok és császárok, tábornokok és diktátorok, pápák és papok kényszerítették ránk. Később saját magunk kényszerítettük magunkra. Persze a csoport befolyása az egyénre, a munka szerepét hangsúlyozó hagyományos normák és értékek, a kollektívizmus és az engedelmesség még minden sokunk életét uralja. Sokak számára még mindig a normalitás a követendő minta. De az igazán tehetséges emberek csak saját magukkal szemben lojálisak.

A vezető sehova se jut, ha csak tényeket közöl. Ha el akar ütni az átlagtól és egy teljesítményre épülő rendszert akar létrehozni, beszélnie kell - nevezük ezt akár megbeszélésnek, vitának, párbeszédnek, tanácskozásnak vagy megfontolásnak, csevegésnek, konzultálásnak vagy bármi másnak. Ha meg akarjuk szerezni mások bizalmát, csak úgy sugározni kell belőlünk a teljes magabiztosságnak. Biztosnak kell lennünk magadban és másokban is. Hasonlóképpen nekik is bízniuk kell magukban és a vezetőjükben. A bizalom kétirányú dolog: adni is kell, ha kapni akarsz.

- A szakemberek tudását folyamatosan karban kell tartani, fejleszteni. Ezen a téren milyen új megoldásokban gondolkodnak a cégek? Hogyan tudnak a vállalatok "agy-töltő" állomássá alakulni? (Tudna konkrét példát említeni?)

- A vezérgazgató ceremóniamesterként is működhet. A Nestlé Rive-Reine International Training Center-ben immár több mint 30 éve a világ minden tájáról összegyűlnek a menedzserek, hogy a Nestlé szenior menedzsereitől és egymástól tanuljanak. Havonta legalább egyszer a vezérgazgató is elmegy tanítani és másokat meghallgatni. Ez úton létrejött egy közös tapasztalatokra és vállalati hitvallásra épülő nemzetközi menedzserhálózat. Nincs ebben semmi varázstrükk. Csak a kemény munka és a szórakozás. Ez, és a korábban már említett benned rejlő lehetőségek.

- Hogyan látható előre, mi a következő lépés, ha a technológiai, intézményi és értékbeli változások során liberalizálódik életünk és az üzleti világ?

- Túlságosan kevés cég és vezető fordított rá elegendő időt és energiát, hogy elgondolkozzon azon, hogyan befolyásolhatják a változás mélyenható erői az üzletet jelenleg, vagy öt-tíz év múlva. Adottnak veszik az általános társadalmi és gazdasági helyzetet, vagy egyszerűen befogják a szemüket, hogy ne lássák, mi történik. Ön is ezt teszi? Csak gondoljon néhány kritikus szempontra. 2013-ban:

- **Portfólió:** Milyen termékeken és szolgáltatásokon fog élni?
- **Előrejelzés:** Ki és mikor fogja kidolgozni a kínálatot a vásárlók részére?
- **Pozicionálás:** Kinek fogja eladni?
- **Hely:** Milyen csatornákon át szállítja majd?
- **Érdeklődés:** Mi hozza lázba az embereket?
- **Prioritások:** Ebben és ebben az időpontban mire fog határozottan igent vagy nemet mondani?

Ha nem teszünk ellene valamit, a kihasználás kiszorítja, majd elpusztítja az alkotást. A ki nem

használt lehetőség később gyakran veszélyforrássá válhat, a problémáknak pedig nem tesz jót a halogatás. Ha új energiát akarunk vinni a vezetésbe, nem feltétlenül kell, hogy a cég saját delphoi jósdája vagy Merlinje legyen. Saját tapasztalatom szerint gyakran elég néhány, már jól ismert tény és dolog elismertlése - például a vállalaton kívüli és belüli demográfiai helyzet megváltozása -, hogy érdekes parázsvita alakuljon ki.

De miért is fontos ebben a kiszámíthatatlan világban ennyit beszélni a jövőre való felkészülésről? A legnagyobb vállalkozók - Leonardo Da Vincitől Thomas Alva Edisonon át a kávéguru Howard Schultz-ig - egyben nagy művészek, feltalálók és üzleti zsenik is voltak, sőt még ennél is többek: meglehetősen jó szociológusnak is bizonyultak. Ezekben az emberekben megvan az a tulajdonság, amit Josef Schumpeter osztrák közgazdász "kombinatív képességnek" hívott. Kiválóan ötvözik a különböző területekről származó tudást és ötleteket. Én ezt társadalmi-gazdasági arbitrázsra hívom - az éles elme előrelátásának.

Az ilyen arbitrázs lehetőségek minden szinten, időben és térben megtalálhatók. A szervezeti szinten használt megoldásokat egyéni szinten is alkalmazhatjuk - helyezzük ki a munkánkat két indiacnak. Az üzleti vezetőknek szervezzünk teljesítménymenedzsment kurzusokat. Hozzunk vállalkozókat a Szilícium-völgyből, akik a jövőt bemutatva új energiát adnak Horvátország egyik régiójának. Ha intellektusunkat használva összekötjük az emberi fejlődés, haladás és evolúció égboltján már jelenlévő pontokat, tudományt szerezhetünk a jövőben rejlő lehetőségekről. Kössük hát össze a pontokat!

Szilágyi Katalin

Számok tükrében: Magyarország munkaerőpiaca – 2007. III.félév

Többen kerestek állást nyáron, mint az első félévben

A nyári időszakban többen voltak munka nélkül, mint az első félévben. A KSH jelentése szerint az állástalanok száma a 2007. június-augusztusi időszakban 305 ezer, a munkanélküliségi ráta 7,2 százalékos volt, míg a II. negyedévben 7,0 százalékos.

A vizsgált időszakban a 15-74 éves népesség 55,1 százaléka, a 15-64 éveseknek 62,1 százaléka, a munkavállalási korúaknak pedig 65,1 százaléka jelent meg a munkaerőpiacon. A munkanélküliek 47,4 százaléka egy éve vagy annál régebben keresett állást. A munkanélküliség átlagos időtartama 17,1 hónap.

Regionális szinten Borsod-Abaúj-Zemplén megyében regisztráltak a legtöbb munkanélkülit. A térség sajátossága, hogy míg sok az állástalan, az esetleges nagy befektetők mégsem találnak kellő számú szakképzett munkaerőt. A magas munkanélküliség mellett az aluliskolázottság és az alacsony munkavállalási hajlandóság egyaránt visszahat a beruházásokra, az 57 ezer regisztrált borsodi állástalannak legalább fele alacsony iskolai végzettségű és szakképzetlen. A szakmával rendelkezők többsége pedig azért nem



talál állást, mert a munkaadók más képzettségűeket keresnek. Kiemelkedően sok munkanélkülit regisztráltak Veszprém megyében is, a Középdunántúli régióban a legnagyobb munkanélküliség a legkedvezőbb változás Komárom-Esztergom megyében történt, míg Fejér megyében nem tapasztalható lényeges elmozdulás a tavalyi értékekhez képest.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint a Középdunántúli régióban augusztusban 33.478 álláskereső szerepelt a nyilvántartásban, négyötödük alapvetően fizikai foglalkozású. A diplomások hányada a januári 4,3 százalékról felfelé kúszva 6,1 százalékot ért el augusztus végén.

Hónap	Regisztrált álláskeresők száma
Július	412 ezer fő
Augusztus	417 ezer fő
Szeptember	415,8 ezer fő

Forrás: ÁFSZ

Egyre több pályakezdő tud sikeresen elhelyezkedni

Mintegy 60 ezer álláshelyet kínáltak augusztusban a munkáltatók, akik elsősorban segédmunkásokat, gyártósori összeszerelőket, szabókat, varrónőket, tehergépkocsi vezetőket és lakatosokat kerestek. Ezen szakmák körében a legmagasabb kereseti lehetőséget a tehergép kocsis vezetőknek kínálták, átlagosan 140 ezer forintot.

Mintegy 30 ezer állás ennek ellenére betöltetlen maradt, az ÁFSZ adatai alapján azonban elmondható, hogy a kereseti és kínálati oldalon közel azonosak az igények, vagyis jobbra lakatosokat, kőműveseket, vagyonőröket, szakácsokat, villanyszerelőket, varrónőket keresnek, és a legtöbb esetben ezekben a szakmákban szeretnének elhelyezkedni. Ennek okai a nem megfelelő kompetenciák és a földrajzi távolság lehetnek.

A regisztrált álláskeresők augusztusi számának növekedése a pályakezdők beáramlásának is köszönhető, ám megfigyelhető, hogy szinte minden hónapban csökkent a számuk a nyilvántartásban.



Augusztusban 44 649 pályakezdő keresett állást, közülük a felsőfokú végzettségűek száma 4679 volt, ami 20 százalékkal kevesebb, mint az előző év hasonló időszakában. Az általános iskolai végzettség nélkül állást keresők száma viszont 20 százalékkal, az általános iskolai végzettséggel munkát keresők száma pedig 6 százalékkal emelkedett. Szeptemberben viszont már több pályakezdőt foglalkoztattak és tovább bővült a foglalkoztatást elősegítő

támogatásokban résztvevők létszáma is. A legtöbb bér- és járulékos jellegű támogatások, és közhasznú foglalkoztatás révén kaptak munkalehetőséget, munkaerő-piaci képzésben pedig egyötödük vett részt, az egyéb eszközök részaránya alig haladta meg a tíz százalékot. Több mint 20 ezer álláskereső kap segítséget munkaerő-piaci programok révén.

Kelendő a magyar munkaerő külföldön

Az elmúlt időszakban megháromszorozódott a külföldi munkáltatók érdeklődése a magyar munkaerő iránt. Főként vendéglátó-ipari, építőipari, egészségügyi és szállítmányozási területeken számítanak a magyar munkavállalókra, leginkább a ciprusi, a német, az osztrák, és a nagy-britanniai munkáltatók.

Az Európai Mobilitási Napok keretében a magyarországi EURES-hálózat szeptemberben Esztergomban és Budapesten szervezett nemzetközi állásbörzét. A budapesti helyszínre többek között az Egyesült Királyságból, Norvégiából, Svédországból, Dániából, Franciaországból és Írországból érkeztek munkaadók.



Augusztusban új közmunka program indult 105,4 millió forint értékben a kilenc hazai nemzeti park területén. A program összesen 259 foglalkoztatott érintett 93 település vonzáskörzetében az év második felében. Az Aggteleki, a Balatoni, a Bükk, a Duna-Dráva, a Duna-Ipoly, a Fertő-Hanság és Őrségi, a Hortobágyi, a Kiskunsági, valamint a Körös-Maros Nemzeti Park területén a közmunkások a nyílt térségeket és az erdőket ápolták, tartották karban. A csatornákat és a zsilipeket tisztították meg, felszámolták az illegális hulladéklerakókat, szemetet gyűjtöttek, irtották a parlagfűvet. A parkok igazgatóságainak tulajdonában álló ingatlanokat is rendbe tették. A munka négy hónapig tartott, a 259 közmunkás legalább a minimálbért megkereste, de végzettségüktől és a tevékenységtől függően ennél több jövedelemhez is juthattak. A program a kilenc nemzeti park környékén 93 települést érintett.

Szeptember 1-jétől az Észak-magyarországi Környezetvédelmi és Vízügyi Igazgatóság (Ékvíz) szervezésében is indult közmunkaprogram, az ár- és belvizekkel többszörösen érintett Bodroghözben lévő településeken 40 munkavállaló számára. Az október végéig tartó programban részt vevők a Bodroghözben az új telepítésű erdőrészekben, csaknem harminc hektárnyi területen végeztek erdőápolási munkákat. A közmunkaprogram összköltsége mintegy 10 millió forint volt.

Legfontosabb munkajogi változások

Több munkaügyi jogszabály változott az első félévben.

Az Országos Választási Bizottság döntése értelmében népszavazás döntheti majd el, hogy Magyarországon törvénybe iktassák-e az ebéd utáni sziesztát.

Tájékoztató a rendes szabadság kiadásáról

Az **1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyve** (továbbiakban: **Mt.**) **Mt. 134. §** 2007. március 31-éig hatályos rendelkezése szerint a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év június 30-áig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év december 31-éig, a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

A kivételesen fontos gazdasági érdeket a jogszabály 2007. március 31. előtt nem meghatározta meg pontosan. Így amennyiben a szabadságok kiadására a tárgyévben nem került sor, elfogadható volt a munkáltató váratlan, nagy mennyiségű megrendelésre és munkavégzésre való hivatkozása.

2007. április 1-jétől a Mt. 134. § előírja, hogy a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év március 31-éig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év június 30-áig adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. Átmeneti szabályként kivételesen fontos gazdasági érdek fennállása esetén a 2006. évi szabadságokat legkésőbb 2007. szeptember 30-áig kell kiadni.

Az alapszabadság munkavállaló rendelkezésétől függő egynegyedét, valamint az alapszabadság legalább felét az esedékesség évében kell kiadni. Ettől eltérni csak akkor lehet, ha baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében szükséges. A törvény alkalmazásakor a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő, illetve gazdálkodását meghatározó módon befolyásoló, a munkaszervezéstől független körülményt kell kivételesen fontos gazdasági érdeknek tekinteni.

A megfogalmazott új szabályok egyik eleme, hogy a következő évre való átvitel nem a teljes szabadságra, csak az alapszabadság munkavállaló rendelkezésétől függő egynegyedén, illetve ezen túlmenően az

alapszabadság felén (összesen tehát az alapszabadság háromnegyedén) túl fennmaradó szabadság-részre terjed ki.

A szabályozás másik eleme a tárgyévét követően kiadásra alapot adó kivételes gazdasági érdek pontos definiálása. A kivételes gazdasági érdeket megalapozó körülménynek a munkaszervezéstől függetlennek kell lennie, ami azt jelenti, hogy a munkáltató nem élhet a tárgyévét követő évben való kiadás eszközével – a várható munkamennyiségre és a rendelkezésre álló létszámra tekintettel – előre megtervezett módon, hanem csak kivételesen.

Módosult az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés

Felhívjuk az érintett cégek figyelmét **Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés** változásaira, **különös tekintettel a 2007-2008. Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodásra**, amely az alábbiakban felsorolt, szakágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre érvényes.

- 45.11 Épületbontás, földmunka,
- 45.12 Talajmintavétel, próbafurás,
- 45.21 Épület, híd, alagút, közmű, vezetékek építése,
- 45.22 Tetőszerkezet-építés, tetőfedés, vízszigetelés,
- 45.23 Autópálya, út, repülőtér, sport játéktér építése,
- 45.25 Egyéb speciális szaképítés,
- 45.31 Villanyszerelés,
- 45.32 Szigetelés,
- 45.33 Víz-, gáz-, fűtészerezés,
- 45.34 Egyéb épületgépészeti szerelés,
- 45.41 Vakolás,
- 45.42 Épületasztalos-szerkezet szerelése,
- 45.43 Padló-, falburkolás,
- 45.44 Festés, üvegezés,
- 45.45 Egyéb befejező építés,
- 45.50 Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel

Az új **ÉÁKSZ** a megjelenés napjától, 2007. augusztus 27-től van érvényben.

Bírósághegyek: a munkaügyi ellenőrzések nyári mérlege

A munkaügyi felügyelők 857 foglalkoztatót ellenőriztek a nyáron a Balaton környékén, a Hungaroringen és a Sziget fesztiválon. Közülük 414-nél találtak jogsértő foglalkoztatást, a feketemunkások száma megközelítette a 800-at. A

nyári ellenőrzéseken mintegy 105 millió forint büntetést szabtak ki. Külföldi engedély nélküli alkalmazása miatt a bírság összege meghaladta a hatmillió forintot.

A Balaton körüli akció-ellenőrzéseken főleg építő- és vendéglátó-ipari (éttermek, bárók) vállalkozások munkaügyi gyakorlatát ellenőrizte az OMMF, különös tekintettel a feketefoglalkoztatás, a jogellenes gyermekmunka és a fiatal munkavállalókat érintő jogsértések feltárására. Ráadásul, a felügyelők megismételték a razziát, és ha a foglalkoztató az első kontroll óta sem jelentette be a feketén dolgozókat, jött az újabb büntetés.

A Közép-dunántúli, a Dél-dunántúli és a Nyugat-dunántúli Munkaügyi Felügyelőség 52 felügyelője ellenőrizte a Balaton körül működő vállalkozásokat. A tapasztalatok szerint a cégek igyekeznek kijátszani az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás szabályait. A Hungaroring vendéglátóegységeinél és őrző-védő vállalkozásainál a Közép-magyarországi Munkaügyi Felügyelőség vizsgálódott. A górcső alá került cégek 91 százaléka nem tartotta be a szabályokat, munkaszerződés vagy bejelentés nélkül foglalkoztatta a dolgozókat. A Sziget Fesztiválon szintén a feketefoglalkoztatókat buktatták le.

Keresetek alakulása

Kevesebbet keresünk

A 2007. január-szeptemberi adatokat tekintve a legalább 5 fős vállalkozásoknál és a költségvetési intézményeknél alkalmazásban állók száma a nemzetgazdaság egészét tekintve átlagosan 2 millió 771 ezer volt. A bruttó átlagkeresetek összességében 8,2, a nettó átlagkeresetek 2,2 százalékkal haladták meg az egy évvel korábbit. A január-szeptemberi reálkereset (a fogyasztóiár-index 8,3 százalékos növekedése mellett) 5,6 százalékkal csökkent az előző év azonos időszakához viszonyítva.

Az év első kilenc hónapjában a költségvetési szférában 755 ezren, a versenyszférában mintegy 1 millió 939 ezren dolgoztak. A költségvetési intézményekben közel 4,8 százalékkal csökkent a létszám. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók átlagosan bruttó 180 300 forintot, ezen belül a



vállalkozásoknál dolgozók 172 200 forintot kerestek. A költségvetési szervezeteknél alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 202 600 forint volt, ami tartalmazza az előző évre vonatkozó, januárban kifizetett egyhavi külön juttatást. A nemzetgazdasági havi nettó átlagkereset 111 900 forintot tett ki, ezen belül a fizikai foglalkozásúaké 83 800 forint, a szellemi foglalkozásúaké 143 700 forint volt. A nemzetgazdasági szintű havi átlagos munkajövedelem 190 400 forintra nőtt, 8,4 százalékkal haladta meg az előző év január-szeptemberi szintet. A munkajövedelemen belül az egyéb munkajövedelem aránya 2007. január-szeptemberben átlagosan 5,3

százalék volt – közölte a Központi Statisztikai Hivatal (KSH).

Nettó keresetek a visegrádi országokban: utolsó helyen vagyunk

A Deloitte Magyarország adatai szerint ötszáz euró bruttó keresetből a legkevesebb pénz a lengyelek, közvetlenül utánuk pedig a magyar munkavállalók zsebében marad az adók és járulékok megfizetését követően, míg 1.000 eurós bruttó kereset alapul véve a magyar munkavállalók kapják a legkisebb nettó jövedelmet kézhez.

A Deloitte által készített táblázat 500 illetve 1.000 euróra - azaz nagyjából a visegrádi országok havi átlagkeresetére, illetve annak kétszeresére -, egy kétgyermekes család egyik keresőjére vetített nettó jövedelmeket hasonlítja össze, a 2007-ben érvényes adójogszabályok figyelembevételével készült számítások alapján. E szerint a magyarok az 500 eurós bruttó jövedelem 72,4 százalékát, a lengyelek 70,67 százalékát, a csehek 84,42 százalékát, a szlovákok 85,6 százalékát kapják meg nettó bérként. Ezer eurós bruttó kereset alapul véve Magyarországon a nettó kereset aránya a bruttóhoz képest 57,2 százalék, míg Lengyelországban 68,35 százalék, Szlovákiában 78 százalék, Csehországban 79,79 százalék. A százalékban mérve hasonló társadalombiztosítási járulékterhelés ellenére jelentős eltérések keletkeznek az adórendszerek különbözősége (az adóalap számítása, az alkalmazott sávok száma, szélessége, az adókulcsok mértéke illetve a családi kedvezmények) miatt.

Beruházások és munkahelyteremtést segítő intézkedések



Töretlen beruházási kedv

A 2007-es év harmadik negyedévének beruházási kedvét a **Tesco Global Áruházak** alapozta meg, Karcagon ugyanis újabb hipermarketet és benzinkutat nyitott meg. A háromezer négyzetméteres eladóterű áruház harmincezerféle terméket kínálva biztosít 150 új munkahelyet a nagykunsági városban.

A versenyben a Spar sem akart lemaradni, Szántódon és Hevesen augusztus óta várja a vásárlókat a **Spar Magyarország Kft.** új szupermarketje. A 900 négyzetméteres szántódi egység negyven, míg a hasonló nagyságú hevesi üzlet harminc főnek nyújt munkahelyet. A Spar a tervek szerint tovább folytatja üzlethálózatának kiépítését, tíz szupermarketet és két Interspar hipermarketet szándékozik megnyitni az év végéig.

Az **Agroment-Fabrik GmbH** is lát fantáziát hazánkban, előreláthatólag még az idén ide települ kerti szerszámok gyártása céljából. A német-holland tulajdonban lévő cég az új üzem építését már jövőre megkezdi a Kisalföldön, addig viszont egy Győr közelében lévő bérelt telephelyen folytatja a termelést, 35-40 dolgozót foglalkoztatva. Nem kizárt azonban, hogy újabb alkatrészek gyártása kerül át Magyarországra, ami megduplázná a foglalkoztatottak számát. Arról nem is beszélve, hogy 2010 végéig egy 1500 négyzetméteres gyártócsarnok megépítése is lehetséges, újabb munkahelyeket teremtve ezzel.

A jövőt fűrkészi a világ egyik legnagyobb épületelem-gyártója, a **Fletcher Building** is, hiszen 2010 végére egy mintegy 25 ezer négyzetméteres logisztikai központ fejlesztésébe kezdene első kelet-európai üzemének kiszolgáló egységeként, amelyet szintén Magyarországra kíván telepíteni. A projekttel több mint 300 állás jön létre a térségben. Dorogon ennél kicsit gyorsabban mennek a munkálatok, hiszen a **Sanyo Hungary Kft.** napelemgyárának második üzemcsarnokában már meg is kezdte a gépek telepítését. A 6500 négyzetméteres új egység több mint ötszáz embernek nyújt munkahelyet.

Várhatóan még az idén termelni kezd az a készletgyár, amelyet Sármelléken, a nemzetközi repülőtér közelében épít a **Star Menü Kft.** A Star Menü családokat és közintézményeket egyaránt kiszolgál majd. A már idén mintegy 110 dolgozót foglalkoztató üzemet elsősorban a higiénikus szállítás miatt olyan hűtő-, illetve melegen tartó berendezésekkel szerelik föl, amelyek hosszabb távon is garantálni tudják az étel minőségét. A cég

várhatóan jövőre újabb jelentős logisztikai fejlesztésekbe kezd.

Új gyártósort helyezett üzembe Biatorbágyon a svéd Lindab magyar leányvállalata, a könnyűszerkezetes épületrendszereket illetve építőipari elemeket előállító és forgalmazó **Lindab Kft.** A gyártósoron vasbeton teherhordó rendszerekben és acél főtartós épületszerkezetekben használatos acélprofilokat állítanak elő. A társaság ügyvezetője elmondta, hogy az új gyártókapacitás üzembe helyezésével 15-20 munkahely létesül, de a partneri hálózatot is figyelembe véve a közvetett hatás sem elhanyagolható.

Kínai és ír cégek betelepülése is várható hazánkban a közelmúltban létrejött megállapodásnak köszönhetően. Sajtóinformációk szerint Kína egyik legnagyobb, tőzsdén is jegyzett információ-technológiai társasága fektet be nálunk, Írország pedig egy debreceni szolgáltató központban lát fantáziát, 250 munkahely teremtése közepette. Két további beruházás sorsa is eldőlni látszik, mind a texasi központú **Celanese Corp.** vegyipari alapanyagokat gyártó cég, mind a **Lufthansa Systems** információtechnológiai része is Budapestben bővíti hálózatát. Így összesen 700 új munkahely jön létre, nem kalkulálva annak a kínai központnak a mintegy 1000-1200 új álláshelyével, amelyről már szintén döntés született.

Miként határozatot hoztak arról is, hogy a **DAF** motorgyártó és kamion-összeszerelő bázisának az Agrogate Zrt. zsámbéki logisztikai területe ad helyet. A 20 millió eurós beruházás több száz munkahelyet teremt a térségben. A vezetés várakozásai szerint a motorgyártó üzem felépítésére három éven belül kerül sor, a kamion-összeszerelő üzem pedig csak ezt követően valósul meg.

Növekvő autóiipari megrendelése miatt tovább növelte győri gyártóbázisát a világ vezető autómárkáit kiszolgáló **Rhenus Logisztikai Szolgáltató Kft.** A 400 millió forintos beruházás egy 3500 négyzetméteres üzem formájában valósult meg.

Mintegy háromszáz milliós forintos beruházás keretében szintén kapacitásbővítésbe kezdett magyar leányvállalatánál az egyik legnagyobb német bútorgyártó és -forgalmazó, a **Steinhoff-csoport.** Ezzel párhuzamosan átszervezte a **Kanizsa Trend Kft.**-t is, amely tavaly 9,4 milliárd forintos nettó árbevételért el. A cég jelenleg több mint 500 munkavállalót foglalkoztat, de további munkaerőre lenne szüksége, bár a vállalat tapasztalatai alapján az utánpótlás szakképzettsége sok kívánnivalót hagy maga után. Ezért nemrégiben saját képzési rendszert

alakított ki, amellyel megfelelő ismeretekkel ruházhatja fel alkalmazottait.

Újabb, hulladékból hullámpapírt gyártó üzemmel bővíti dunaiújvárosi papírgyárát az osztrák **Prinzhorn Holding**. A 200 millió eurós (50 milliárd forint) beruházás során mintegy 260 új állás jön létre. A megvalósulás feltétele, hogy a befektetőnek saját erőmüből kell biztosítania a termeléshez szükséges áramot és gőzt.

Szeptemberben megkezdődött az **Európai Divat Kft.** pápai logisztikai központjának építése. A több mint 13 milliárd forintos beruházás sorsa azt követően dőlt el, hogy a Gazdasági Minisztérium felajánlotta egy 900 millió forintot vissza nem térítendő központi támogatást a cég részére. A több mint 30 ezer négyzetméteres létesítmény könnyűszerkezetes felépítésének köszönhetően 5 hónap alatt készül el, és 600 új munkahelyet teremt a térségben. A tervek szerint a munkavállalók negyede felsőfokú végzettségű lesz.

Logisztikai központban gondolkodott a **Horváth Rudolf Intertransport Kft.** is, a közel tízezer négyzetméteres épületet már át is adták a hatvani ipari parkban. A mintegy 4,5 millió dollárra rügő projekt után további bővítést tervez a vezetőség: a területet már megvásárolták, a beruházás megvalósításához pedig EU-s támogatásért kívánnak pályázni. A több mint négyszáz embert foglalkoztató, mintegy 1,8 milliárdos jegyzett tőkéjű cég vezetése az idén hétmilliárd forintot meghaladó árbevételt tervez.

Ezer új állást szándékozik létesíteni Székesfehérváron az ország egyik legnagyobb síkvegygyártója, a magyar tulajdonú **Jüllich Glas Holding Zrt.** A cég hatmilliárd forintos zöldmezős beruházás keretében bővíti termelését. Az ötéves beruházás keretében ötvenezer négyzetméteres új gyártócsarnok jön létre. Főként a gyár ötven kilométeres körzetében toboroznak új munkásokat, de nem kizárt, hogy más megyékben, vagy akár a környező országokban is kutatnak majd munkaerő után. Hasonlóképpen tesz majd a **Denso Magyarország Kft.** is, a közelmúltban ugyanis befejezte azt a nyolcmilliárd forintos beruházássorozatot Székesfehérváron, amelynek révén nőhet az ottani dízeladagoló-gyártás darabszáma, és egy új típusú adagoló előállítás is megkezdődhet. Az újonnan elkészült 9600 négyzetméteres üzemcsarnokban a gépsorokat novemberben telepítették. Az új csarnokkal a korábbi 61 ezerről 70 600 négyzetméterre nőtt a gyártóterület. A társaság az alkalmazotti állományát az év eleje óta hatszázzal növelte, így a munkatársak száma mára elérte a 4200 főt.

Székesfehérvárnál maradva érdemes megemlíteni a dán **Grundfos** szivattyúgyártó cégcsoportot, amely harmadik magyarországi gyárát építette fel a város

Sóstó Ipari Parkjában. A csaknem 26 ezer négyzetméter alapterületű üzemben jelenleg 140-150 dolgozót foglalkoztatnak. A létszám az év végére kétszázra, jövőre várhatóan 300-320-ra nő.

Esztergomban sem állt meg az élet, hiszen egy új üzemcsarnokot épített a **Magyar Suzuki Zrt.** korábbi beszállítója, a német **Kirchhoff** is. A 3,5 milliárd forintos beruházás keretében elkészült 6400 négyzetméteres gyáregység további 100 munkahelyet teremt. Az üzemben a Suzuki és az Opel új közös kisautójának karosszériaelemeit gyártják majd.

A **Modine Hungaria Kft.** ennél kicsit szerényebben vág neki a bővítésnek, új, hatezer négyzetméteres gyöngyösi üzemét "mindössze" 12 millió dollár, azaz 2,2 milliárd forint értékben kívánja megvalósítani. A gépjármű-alkatrészek (hűtők, olajhűtők, egyéb hőcserélő elemek) gyártását jövő májusban kezdi meg, mintegy 50 munkás alkalmazásával.

Új üzemcsarnokkal bővült a **Bosch Elektronikai Kft.** hatvani gyára, amely egy 90 millió eurós beruházási költségű program keretében épült fel. A fejlesztés nyomán négyre gyarapodott a hatvani üzem gyártócsarnokainak a száma, illetve eddig 120-szal, az év végéig pedig összesen 300-zal bővül a munkahelyek száma. Ez azt jelenti, hogy 2007. végén, immár 3400 dolgozót fog foglalkoztatni a multinacionális konszern a hatvani telephelyen.

A német **Gedia** karosszériaelem gyártó cég ezzel szemben még csak kezdő a magyar piacon, első, négyezer négyzetméteres üzemcsarnoka nemrég készült el a tatabányai ipari parkban; a hatmillió eurós beruházással épült gyár 2008 végéig közel száz fő alkalmazását tervezi.

Profilváltás és 6 millió eurós beruházások határozzák meg a szombathelyi **Delphi Hungary Kft.** Packard divíziójának életét a következő fél évben. Az egység az eddig gyártott kábelkötegek helyett rövidesen éppúgy autóelektronikai berendezéseket fog készíteni, mint a másik gyáregységük, az Electronics & Safety. Fél év múlva a divízió a jelenlegi 1500 négyzetméter helyett 8000 négyzetméternyi csarnokban 140 fővel több emberrel fog dolgozni, s jelenleg szakmunkásokat keres.



Az ukrán **Vorskla Steel** beruházása szintén a jövőbe mutat, a mintegy 300 millió euróba euróba kerülő és évi 2,5 millió tonna kapacitású megleghengerműgyár építése ugyanis 2008 első felében indul meg Fényeslitke-Komoró térségében. A cég jelenleg a szakhatósági engedélyeket szerzi be, és közben készül a hatástanulmány is. Az ukrán társaság a hengerművet

és a hozzá kapcsolódó ukrainai kohászati üzemet párhuzamosan kívánja beüzemelni 2010-11-ben.

Nyolc hónapos csúszás után végre birtokba vehették a szabolcsiak a Nyíregyházát a fővárossal összekötő autópályát. Az M3-as legújabb, Görbeháza és Nyíregyháza közti szakaszra már tavaly óta számítottak a befektetők, a betelepülő két nagy cég (az Electrolux és a Flextronics) mellett számos kisebb vállalkozás kezdte meg a környéken működését. Az **Electrolux** például 67 millió euró értékű beruházást valósított meg, a hűtőgépgyárban jelenleg már 1700 főt foglalkoztat, s bár a **Flextronics** visszavett termeléséből és most csupán legógyártással foglalkozik, így is 400-500 főnek ad munkát. Arról nem is beszélve, hogy mindkettőjük beszállítója az a **Jászpasztik Kft.**, amely szintén mintegy 400 főt foglalkoztat. A városi közgyűlés döntése értelmében egy 4540 négyzetméteres ipari parki területet értékesít a **FORR-Lab Kft.**-nek, hogy ott egy kétezer négyzetméteres csarnokot épít fel az **SGS Hungária Kft.** számára, amely biodízel, illetve etalon vizsgálatokat végeztet majd mintegy 40 fővel.

Tovább bővíti magyarországi gyártókapacitását a német **Roto Frank AG** a lövői székhelyű **Roto Elzett Certa Kft.-nél.** A világ egyik legnagyobb vasalatrendszer-gyártója a jövő év végéig egy több mint 17 millió euró értékű beruházást hajt végre hazánkban és újabb termékek gyártását telepíti lövői üzemébe. A fejlesztés nyomán a lövői székhelyű **Roto Elzett Certa Kft.** a cécsoport legnagyobb kapacitású termelőüzeme lesz. További hét automata gépet, valamint gyártósort állítanak üzembe. A nemrégiben elkészült, 4700 négyzetméteres új csarnokot 2,8 millió eurós költséggel rendezik be, ezzel párhuzamosan pedig a dolgozók létszámát a korábbi 525-ről legalább hétszázra növelik.

A makói székhelyű **ASS Berendezési Rendszerek Ipari Bt.** is kapacitásbővítésbe kezd: a több mint félmilliárd forint értékű beruházás első ütemében több mint ötezer négyzetméterrel bővítik a gyártóterületet, ahol többek között egy korszerű, úgynevezett elektrosztatikus technológiával működő porfestő üzemet alakítanak ki.



Ezzel párhuzamosan 20 fővel nő a létszám a jelenleg 330 dolgozót foglalkoztató, az ASS GmbH tulajdonában lévő cégnél. A 300 millió forintos beruházást saját erőből finanszírozták, ráadásul további 200 millió forintos technológiafejlesztést terveznek, amely 40 fős létszámbővítést tesz majd lehetővé.

Szekszárdon építi fel kelet-közép-európai regionális központját a lemezmegmunkálással és műanyag-fröccsöntéssel foglalkozó svájci csoport, az **Adval Tech.** A 2 milliárd forintos beruházást követően

mintegy 40 új munkahely létesül, öt éven belül pedig duplájára nőhet a jelenlegi 200 fős létszám.

Zalaszentiván sem marad ki a jóból, hisz mezőgazdasági, ipari vállalkozások betelepülésével új ipari parkot létesítenek, mely során közel 300 új munkahely jön létre. Az új ipari parkban egy befektetői csoport 4-5 vállalkozást indítana el, amelyek 150-200 embernek adnának munkát. Az új beruházás Egervár és Zalaszentiván határában, állami tulajdonban, a honvédelmi minisztérium kezelésében lévő 36-37 hektáros területen valósulna meg. Várhatóan 2-3 hónap múlva megkezdődik a termelés a 12,7 hektáros területen, 12 milliárd forint ráfordítással épülő keményítőgyárban. A **Starch Hungary** zalaszentiváni üzemében a tervek szerint évente 120 ezer tonna gabonát dolgoznak fel. A keményítőgyárban összesen 140 fő - köztük diplomás szakemberek, segéd- és szakmunkások - számára tudnak új munkalehetőséget biztosítani. Jelenleg 20-25 fő dolgozik a **Mikofami Kft.** zalaszentiváni marhavágóhídján, ahol az idén augusztusban kezdődött meg a próbaüzem. A kapacitás növelése után tovább bővítik a telepen dolgozók létszámát.

A mezőgazdaság minden bizonnyal Bács-Kiskun megyében is jól jövedelmez, hiszen **Magyar Bioenergetikai (Mabio) Zrt.** a közeljövőben két bioetanol-üzemet hoz létre az ország egyik legnagyobb bioetanol-projektje keretében. A csabacsúdi beruházás 97 millió eurót, míg a szabadszállási 93 millió eurót igényel. A két üzem összesen évi 700 ezer tonna kukorica feldolgozásával 200 ezer tonna bioetanol gyártására lesz alkalmas. A beruházásokkal 240 új munkahelyet teremt a Mabio. Elkészült a **Tamási Gépgyártó Kft.** mezőgazdasági gépgyára, a több mint egymilliárd forint értékű beruházás eredményeként bálázókat, bálacsomagolókat, mezőgazdasági pótkalkatrészeket gyártanak majd, az előállított termékek túlnyomó része exportra kerül. A beruházás 200 új munkahelyet teremt a foglalkoztatási gondokkal küszködő Tamási térségében.

Tovább gyarapodik a termékeivel mind az öt kontinensen jelen lévő **Bakony Ipari Kerámia Kft.** is. A több száz millió forintos beruházás keretében duplájára, mintegy 1300 négyzetméterrel bővítik gyártókapacitását, miközben jelentős technikai, illetve technológiai fejlesztést is eszközölnek. A **Phylaxia Pharma Nyrt.** ezzel szemben inkább itthon költ magára, meglévő bábolnai gyógyszerüzemét százmillió forint értékben újította fel. Véget ért nem mehetünk el a **Praktiker** 17. áruháza mellett, amely Vecsésen, a Ferihegyi repülőtér közelében nyílt meg, 117 környékbeli lakosnak biztosítva munkalehetőséget.



Sikeres állami közbenjárás

Kóka János gazdasági miniszter kínai körútja hasznosnak bizonyult, hiszen 4,5-5 milliárdos befektetést hozott haza. A Miskolc-Alsózsolcán épülő kínai csomagológyár mintegy 800 főnek teremt munkahelyet. A **Tondach** inkább Békéscsabát szemelte ki, legmodernebb tetőcserép-gyártási technológiáját mintegy 9 milliárdos zöldmezős beruházása keretében telepíti Magyarországra. A 30 ezer négyzetméteres üzemben évente 30 millió tető- és kétmillió idomcserép előállítását tervezik, 60 fő munkába állításával. A **Strabag** még ezt is túlszárnyalja, már elkezdte 45 milliárd forintot meghaladó cementgyárának építését Királyegyháza határában.



Az uniós projektek is hasznot hoznak

Ebben az évben fejezik be az uniós támogatással elkészülő beruházásokat a Heves megyei önkormányzat andornaktályai fogatékosok otthonában. A 122 milliós fejlesztéshez 109 millió forintos támogatást nyertek a Humánerőforrás

Fejlesztési Operatív Program keretében. A rehabilitációs otthonban száznegyvenkét 18 és 65 év közötti lakóról gondoskodnak. Az intézmény régi kazánházát átalakítva működik az a tanműhely, amely néhány napja ad otthont a varrodai munkát tanuló fiataloknak.

A Fejér megyei **Mező-Ferment Kft.** az első önkormányzati vállalkozás, amely a Hitelgarancia Zrt. garantált hitelével kezdi meg működését. A munkahelyteremtő beruházás 1,4 milliárd forintot emészt fel, ebből közel egymilliárdot a Magyar Fejlesztési Bank áll a HG Zrt. 50 százalékos készfizető kezességvállalásával. A társaság célja egy olyan fermentáló üzem létrehozása, amely a mezőkomáromi kistérség szerves mezőgazdasági hulladékaiából granulátum formájú talajjavító terméket állít elő.

Debrecenben Térségi Integrált Szakképző Központot adtak át, a 760,5 millió forintos beruházást több mint 300 milliós európai uniós támogatással valósították meg.

Létszámleépítések, elbocsátások



15 ezer munkavállalónak mondtak fel

Júliustól szeptember végéig mintegy 15 ezer munkavállalót bocsátottak el a hazai vállalatok, a legtöbb felmondásra Dél-Alföldön és a Közép-Dunántúlon került sor: előbbinél a mezőgazdaságban, utóbbinál a feldolgozóipar, a közigazgatás, a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás területén apadt a létszám.

Az időszak első létszámleépítése meglehetősen drasztikusra sikerült, a német **Zenner International GmbH** ugyanis költségcsökkentés címén egyszerűen bezárta csongrádi üzemét, hogy Kínába telepítse termelését. A több mint 10 éve működő, mérőműszer-alkatrészeket gyártó cég mintegy 40 dolgozót küldött el a Zenner Magyarország Kft.-től csoportos létszámleépítés keretében. A Zenner csak a termelést szüntette be hazánkban, kereskedelmi központját viszont továbbra is fenntartja Budapesten, amely többek között fürdőszoba-kiegészítők és piperecikkek forgalmazásával foglalkozik.

195 dolgozóját bocsátotta el a **Coats Magyarország Cérnagyártó és Értékesítő Kft.**, mondván, a Kaposváron végzett termelés a Coats szempontjából gazdaságtalan. A Regionális Munkaügyi Központ szerint a cég a létszámleépítéshez közel 186 millió

forint támogatásra lett volna jogosult, ám a cég nem kívánt élni a lehetőséggel. Leépítette több mint 600 dolgozót foglalkoztató egri üzemét a gépkocsi kábelkötegeket gyártó **Leoni Hungária Kft.** A döntés háttérben az elmúlt évek negatív trendet mutató eredményei, és a következő évek előrejelzései álltak. A költségek minimalizálása érdekében bezárta békéssámsoni üzemét a **Mürz München AG.** Az elbocsátás 80 főre terjedt ki, de aki vállalta az ingázást, a hódmezővásárhelyi üzemben munkát kaphatott. A magas minőségű kötött felsőruházati termékeket gyártó cég a békéssámsoni termelés egy részét Kelet-Európába és a Távol-Keletre telepíti, ott ugyanis alacsonyabb bérszint és energiaárak kíséretében veheti fel a versenyt a konkurenciával.

Nagy megrendelések híján több autópálya-építő társaság is elbocsátásokra kényszerült. A **Strabag** útépitési üzletága például 150 dolgozójától volt kénytelen megválni, illetve áthelyezni más területekre, de a **Betonút Zrt.-**nél is hasonló lépések várhatók.

A közszférában sem volt kedvezőbb a helyzet, példának okáért a **BKV Zrt.** összesen közel ezer dolgozó elbocsátását irányozta elő. A létszámleépítés első szakaszában eddig közel 550 dolgozó vált meg a társaságtól, a következő időszakban a reorganizáció keretében pedig mintegy 400 dolgozót bocsátanak el.

A vezetés indoklása szerint a létszámleépítést az teszi szükségessé, hogy az utasok jobb kiszolgálása érdekében a társaságot költséghatékonyabban tudják működtetni.

A **szentesi kórházban** nyáron szintén megkezdődött a csoportos létszámleépítés, súlyponti kórházként ugyanis 644 főben lett meghatározva létszámkerete. Idén év végéig azonban mind a 129 főnek megmarad az állása a felmentési idő és a végkielégítések révén.

Ennyire pontos számok az oktatás területén történő leépítések terén már nem állnak rendelkezésre, jelenleg is folyik ugyanis az adatok összesítése. Az előzetes információk alapján mintegy 5-6 ezer pedagógus munkahelyének megszűnésével számolhatunk. Mivel az elbocsátottak közel felét nyugdíjazták, feleannyian maradhatnak hosszabb-rövidebb ideig munka nélkül. Az elbocsátásokat az önkormányzatok költséghatékonysági okokkal, a csökkenő gyermekszám miatti iskola összevonásokkal és bezárásokkal indokolják. Salgótarjánban sem tettek másként, az iskolaintegrációra hivatkozva közel száz pedagógustól váltak meg: a középiskolákban nyolc, az általános iskolákban pedig ötven dolgozó sorsa pecsételődött meg, az óvodáról nem is beszélve, ott mintegy 40 fő vált munkanélkülivé.

A fővárost sem kímélte meg az egészségügyi és az oktatási reform, tíz budapesti kórházban 163 főnek, a középiskolákban pedig 362 főnek mondtak fel. A nagy számú létszámleépítésekhez Budapest vezetése központi költségvetési támogatást remél, több mint 600 millió forint értékben.

A jövőre nézve

A **Magyar Telekom Nyrt.**, Magyarország vezető távközlési szolgáltatója bejelentette, hogy megállapodott az érdekképviseletekkel a 2008. évi létszámleépítésről. A Magyar Telekom az elmúlt időszakban számos integrációs lépést hajtott végre szervezetének egyszerűsítése és karcsúsítása érdekében. A T-Mobile Magyarország tavaly márciusi beolvasztása, valamint idén októberben a T-Online hozzáférési üzletágának és az Emitelnek az anyavállalatba történt integrálása lehetővé teszi a párhuzamos tevékenységek megszüntetését, valamint a folyamatok és a cégcsoport működési struktúrájának egyszerűsítését. A létszámleépítés várhatóan 15 százalékkal csökkenti a csoport összlétszámát.

BAT: a munka és a magánélet egyensúlyára törekszik

Újra magyar HR igazgatóval büszkélkedhet a BAT Hungary Tóth Zsuzsanna személyében. A világlátott humán erőforrás menedzser karrierjéről valamint a cég új projektjéről, a munka és magánélet egyensúlyát megteremtő keretrendszer kialakításáról mesélt a HR Portalnak.



- Pályakezdként miért a BAT dohányipari cégre esett választása?

- Mindenképpen nemzetközi cégnél szerettem volna elhelyezkedni. Döntésemben az is közrejátszik, hogy már egyetemistaként is nagyon sok jót hallottam a BAT hazai és nemzetközi HR gyakorlatáról.

- Elméleti tudását a cég HR trainee programjában kamatoztatta 1997-től. Miről szólt ez a program?

- E két éves fejlesztési program tette lehetővé, hogy a HR valamennyi területét megismerjem, mivel mindegyiken öt-hat hónapot dolgoztam. Ezáltal párhuzamosan nyílt lehetőségem az alapvető vezetői készségek fejlesztésre, illetve a vállalat legfontosabb üzleti folyamatainak megismerésére.

- Spanyolországban "Európa Tanulmányokat" hallgatott, Svájcban pedig a humán erőforrás szakma kulisszatitkaiba tekinthetett bele. Mi motiválta, amikor ezekben belevágott? Nem okozott nehézséget a honvágy és a külföldön való megfelelés?

- Mindig szerettem utazni, világot járni. A főiskola alatt nyaranként különböző országokban dolgoztam. A spanyolországi ösztöndíj elnyerése lehetővé tette, hogy megismerkedjek egy másik európai ország oktatási rendszerével, illetve hogy nemzetközi barátságokat építsek. A svájci munkámra pedig az egyetemi tanulmányaim során szerzett külföldi tapasztalataim folytatásaként tekintettem. Honvágyat általában nem éreztem, mert minden országban a nyelvtanulásra törekedtem, amely nagyban segítette a társasági életbe történő gyors bekapcsolódásomat.

- Hosszú idő óta Ön az első magyar HR igazgató a BAT Hungarynél. Mi ennek az oka?

- Nagyon sok kiváló magyar HR vezető dolgozik különböző külföldi BAT vállalatoknál, ezzel is erősítve a magyarországi HR hírnevét az egyes országokban, régiókban. Az elmúlt években itthon nem volt olyan tapasztalt kollégánk, aki át tudta volna venni az igazgatói munkakört, így külföldi

humán erőforrás vezetők segítették folyamatainkat az ő szaktudásukkal, ismereteikkel.

- Mennyiben térnek el a HR igazgatói teendői előző feladataitól?

- Az elmúlt másfél évben a közvetlen főnököm a közép-kelet európai régióért is felelt, így sokat tartózkodott külföldön. Eközben lehetőségem nyílt arra, hogy minél több feladat- és felelősségi kört vegyek át tőle itthon. A legnagyobb változás mostani munkakörömben az, hogy az igazgatók tanácsának tagjává váltam, ahol most már az én feladatom a teljes HR képviselése.

(...)

- Milyen vezetési technikákat tart fontosnak? Melyek azok a praktikák, amelyek már beváltak?

- Úgy gondolom, hogy különböző vezetési technikák is fontosak lehetnek, attól függően, hogy milyen fejlettségi szinten áll a vállalat és a csapat. Fontos az is, hogy milyen mélységűek és jellegűek a változások, a kihívások. Alapvetően szeretem meghatározni az irányt, ugyanakkor megadom a szükséges teret és szabadságot a feladatok elvégzéséhez. Folyamatosan elérhető vagyok, egyfajta coaching technikával támogatom az eredmények elérését.

- Mire helyezik a hangsúlyt a BAT Hungary személyzeti politikájában?

- Olyan folyamatok és gyakorlatok kialakítására törekszünk, amelyek maximálisan hozzájárulnak sikereinkhez és támogatják üzleti működésünket.

Ezen túlmenően azt is célul tűztük magunk elé, hogy folyamataink pragmatikusak és konzisztensek legyenek.

- Tervez-e valamilyen változtatást, újítást?

- Az elmúlt tíz év alatt a hazai HR politikák és folyamatok kialakításában, annak formálásában nagy szerepem volt, így ezekben nem tervezek változtatást. Természetesen, az üzleti változásokra rugalmasan és azonnal reagálunk, ebben a tekintetben nyitott vagyok a változtatásokra.

- Hogyan egyezteteti össze munkáját családi életével? Ez mennyiben nyilvánul meg a cég humán politikájában?

- Engem a családom, elsősorban a férjem mindig támogatott a céljaim elérésében, a munkámban. Az otthoni, illetve a gyerekek körüli teendőket teljes mértékben megosztjuk egymás között, így én is tudok dolgozni. Jelenleg az egyik legfontosabb vállalati projektünk a munka-magánélet egyensúlyát megeremtő keretrendszer kialakítása és bevezetése. Ez a projekt nagyon sok elemet tartalmaz a csökkentett munkaidőtől kezdve, az otthonról történő munkavégzésen át, a családokat segítő, hasznos információs adatbázisokig. A rendszert januárban fogjuk útjára bocsátani és bízunk benne, hogy vezetőink, munkatársaink hasznosnak fogják tartani.

(...)

Gyimóthy Éva, HR Portal

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.