



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 állítottunk össze egy átfogó kiadványt. A jövőben negyedévente jelentkezünk összeállításunkkal.

1. Számok tükrében: Magyarország munkaerőpiaca – 2008. I. negyedév

KSH: nem apad a munkanélküliek száma

2008 I. negyedévében a foglalkoztatottak száma 3 millió 844 ezer, a munkanélkülieké 333 ezer fő volt, ami 8,0 százalékos munkanélküliségi rátát jelentett.

A vizsgált időszakban a 15-74 éves népesség 54,1 százaléka, a 15-64 éveseknek 61,0 százaléka, a munkavállalási korúaknak pedig 63,6 százaléka jelent meg a munkaerőpiacon. A 2008. január-márciusi időszakban a 15-74 éves foglalkoztatottak létszáma átlagosan 3 millió 844 ezer volt, ami 61 ezer fővel kevesebb, mint az előző év azonos időszakában. A nemzetközi összehasonlításban használt 15-64 éves korcsoportra számított foglalkoztatási ráta 56,1 százaléknak felelt meg, ami 0,8 százalékponttal alacsonyabb az egy évvel korábbinál.

A munkanélküliek száma a 2008. január-márciusi időszakban 333 ezer volt, ami 8,0 százalékos munkanélküliségi rátát jelentett, amely fél százalékponttal haladta meg az egy évvel korábbi szintet. (Az Eurostat által publikált, a regisztrációs munkanélküliségi adatok dinamikája alapján továbbvezetett harmonizált munkanélküliségi ráta az időszak közepső hónapját jelentő februárban: EU-15: 7,0 százalék, EU-27: 7,1 százalék, Magyarország: 8,1 százalék.). A munkanélküliek 18,3 százaléka a munkaerőpiacon csak kis létszámban jelenlévő 15-24 éves korosztályból került ki. Az e korcsoportot jellemző munkanélküliségi ráta 20,2 százalékra nőtt. A munkanélküliek 45,4 százaléka egy éve vagy annál régebben keresett állást. A munkanélküliség átlagos időtartama 16,4 hónap.

Kevesebb elbocsátás várható - Kismértékben bővül a foglalkoztatás

2008-ra jóval kevesebb cég jelzett létszámleépítést, mint az a korábbi folyamatok alapján várható volt. Az idén várhatóan három-ötezer fővel nőhet a foglalkoztatottak száma a versenyszektorban, a közsférában viszont stagnálásra lehet számítani - legalábbis a Magyar Kereskedelmi Iparkamara és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által tavaly ősszel készített, az ez évre szóló előrejelzéseket feltérképező felmérése szerint.

Tavaly még a megkérdezettek 15 százaléka gondolkodott létszámcsökkentésen, az idén mindössze kilenc százalékuk. A bővítést fontolgatók száma nem változott ilyen feltűnően, 26 százalék nyilatkozott így az elmúlt évről, s 24 százalék tervezi ezt az idén. A tárca meglátása szerint az idén várhatóan három-ötezer fővel nőhet a foglalkoztatottak száma a versenyszektorban, a közsférában viszont stagnálásra lehet számítani.

A legoptimistábbnak a Közép-Magyarország régió bizonyul: amíg 2005-ben az itteni cégek közel tíz százaléka vélekedett úgy, hogy szükség van a létszám emelésére, addig tavaly már egyötödük tervezett bővítést. Közép-Dunántúlon is bizakodóbbak a vállalkozások, 9,7 százalékról 16,2-re nőtt a dolgozót felvenni szándékozók aránya. Nyugat-Dunántúl meglehetősen szélsőséges képet mutat: 2006-ban még mínuszban volt a munkaerőt keresők száma, tavaly viszont megugrott, ugyancsak 16,2 százalékra. A Dél-Dunántúl térségében lévő cégek kissé több mint egytizede tervezett a múlt évben bővítést, korábban ennél is kisebb volt az arányuk. Az ország keleti részén aggasztóbb a helyzet, hiszen a kereslet csökkenő tendenciára utal. Kiugró a kisvállalkozások adata,

hiszen az idén egyötödük kívánja növelni a létszámát. A közepes cégeknek 16,6, a nagy vállalkozásoknak pedig 15,4 százaléka akar munkaerőt felvenni. A mikro-vállalkozások átlagosan 10,9 százalékos foglalkoztatás bővítést terveznek.

Mindenekelőtt a külföldi tulajdonú cégek tervezik bővíteni a létszámot: közel 40 százalékuk jelezte ezt, míg a magyaroknál mintegy 21 százalék. A leépítést tervezők között már nem ilyen nagy a különbség, várhatóan a külföldiek 10,48, a magyarok 10,83 százaléka bocsát el dolgozókat 2008-ban.

Ágazati szempontból várhatóan az iparban nő a cégek legnagyobb arányánál a létszám (29 százalék), míg a szolgáltatásoknál a cégek 22 százaléka, a mezőgazdasági vállalkozásoknak pedig 14 százaléka tervezi növelni a foglalkoztatottak számát. A mezőgazdaságban további leépítés, az építőiparban, a kereskedelemben és a szolgáltató szektorban pedig szerény mértékű növekedés prognosztizálható.

Szakemberek reálisnak látják, hogy ebben az évben a hazai foglalkoztatás szintje 57 százalékra emelkedik. A várakozások szerint csak hosszabb távon bővülhet jelentősebben a foglalkoztatás szintje, akkor, amikor a megkezdett foglalkoztatási programoknál a társmínisztériumok uniós forrásokkal kiegészített gazdaságélénkítő lépései éreztetik hatásukat a munkaerőpiacon. A középtávra szóló prognózisok azt mutatják, hogy az elkövetkező három évben a foglalkoztatottak száma 55 ezer fővel bővülhet, s 2015-ig - az Új Magyarország Fejlesztési Terv programjainak eredményeként - a foglalkoztatás négyszázalékos növekedése várható a versenyszférában.

Nem passzol a munkaerő-piaci kereslet és kínálat

Az elmúlt három évhez hasonlítva nem történt lényeges változás a keresett és a romló pozíciójú szakmák között az MKIK elemzése szerint. A pályakezdő fiatalokat gyártósori összeszerelőként, lakatosként, varrónóként vagy forgácsolóként várják a munkaadók, míg a diplomás fiatalok közül a gépész- és az egyéb mérnökök találhatnak jó eséllyel munkahelyet.

A Magyar Kereskedelmi- és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 2007. októberben ismét elvégezte rövid távú munkaerő-piaci prognózisának adatfelvételét. Összesen 7323 gazdálkodó szervezet vezetőit kérdezték meg a felmérés során. Az egyes szakmákat, foglalkozásokat vizsgálva feltűnik, hogy a nagy létszámban felvenni kívánt és

ugyanakkor leépíteni is szándékozók között nagy az átfedés. Jellemző a mai gazdasági viszonyokra, hogy a cégek a rendelésállományuk függvényében határozott idejű szerződéssel, alkalmi munkavállalói könyvvél vesznek fel munkavállalókat. Ezek között a szakmák között a gyártósori összeszerelők állnak az első helyen. A tehergépkocsi-vezetők, a szabó varrónők, a lakatosok, a hegesztők, lángvágók, műanyag feldolgozók alkalmazása a cégek piaci helyzetétől függ. Egyértelmű kereslet a forgácsoló szakmában mutatkozik, mely évek óta a toplista élén szerepel. Változatlanul a keresett foglalkozások között szerepelnek a különféle feldolgozóipari munkakörök, így az élelmiszeripari és a könnyűipari szakmák és a különböző gépkezelői foglalkozások. A diplomát igénylő foglalkozások közül leginkább a gépészmérnökök, szoftverfejlesztők, informatikusok és a közgazdászok a keresettek.

Az egyes régiókban tevékenykedő cégek előrejelzése szerint a legtöbb térségben az országoshoz hasonló tendenciák érvényesülnek. A pályakezdő fiatalokat hasonlóan a nem pályakezdőkhöz, gyártósori összeszerelőként, lakatosként, varrónóként vagy forgácsolóként várják a munkaadók. A diplomás fiatalok közül a gépész- és az egyéb mérnökök találhatnak jó eséllyel munkahelyet.

Folytatódó programok, új célkitűzések

A szaktárca az idei egyik legfontosabb foglalkoztatáspolitikai feladatnak a munkaerőpiac területi különbségeinek mérséklését, a mobilitási hajlandóság növelését tekinti. Továbbra is kívánatos célnak tartják, a gazdaságilag inaktív népesség könnyen mobilizálható részének munkaerőpiacra való visszakerülését. Arra is nagy hangsúlyt fektetnek, hogy a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közötti különbség csökkenjen, s ezzel egyidejűleg a képzettségi szint nőjön, valamint a képzési szerkezet igazodjon a munkáltatói igényekhez. Mivel a területi különbségek mérséklését célzó programok nem vezettek eredményre, ezért a leghátrányosabb térségekben élők felzárkóztatását továbbra is kiemelt feladatként kezelik. Emellett az atipikus foglalkoztatási formák terjesztését is szorgalmazni kívánják, célként tűzték ki, hogy a távmunkások számát 4 százalékról 8 százalékra emelik, amely 160 ezres bővülést jelentene.

Továbbra is folytatódik a Lépj egyet előre, valamint a hátrányos helyzetűeket segítő uniós program, emellett bővíteni kívánják a közfoglalkoztatást, az elbocsátottakat pedig a Prémiumévek, az Új Pálya és a Mobilitás program révén segítik. A Munkaerő-piaci Alap 55,6 milliárd forintos foglalkoztatási

alaprészből idén 38,5 milliárd forintot decentralizáltan, az úgynevezett aktív munkaerőpiaci eszközök működtetésére költhetnek a régiók. Központi forrásból csaknem 6 milliárd forintot lehet felhasználni munkahelyteremtés, munkahelymegőrzés valamint távmunka támogatására, az uniós forrásokból pedig mintegy 1,7 milliárd forint fordítható a foglalkoztatottság fejlesztésére, valamint a munkaerőpiacra történő belépés ösztönzésére.

A munkaügyi minisztérium tervei szerint a leghátrányosabb helyzetű 47 kistérségben a jelenlegi Start-kártyáknál jóval nagyobb kedvezményt, három évig teljes adó- és járulégmentességet kaphatnának a regisztrált álláskeresőket alkalmazó vállalkozások.

A tervek között szerepel, hogy az álláskeresőket arra ösztönözik, hogy ha tudnak, helyezkedjenek el már az álláskeresési járadék lejárta előtt is, ne vegyék igénybe annak teljes idejét. A szakmai javaslatok szerint erősíteni kellene, hogy aki képes és akar dolgozni, az ne a rendszeres szociális segélyre rendezkedjen be. Ezt egy olyan munkateszt szolgálná, amely alapján szakemberek állapítanák meg a rendszeres szociális segély előtt, hogy az illető képes-e és akar-e dolgozni. Van olyan szakmai javaslat is, amely szerint a munkaügyi intézményrendszernek és a regisztrált álláskeresőknek rendszeresebbé kellene tenni a kapcsolatát, illetve a rendszeres szociális segély vagy álláskeresési járadék, illetve segély igénybevételi lehetőségéből kizárnák azokat, akik feketefoglalkoztatásban vettek részt.

Népszerű a Start-kártya és a munkaerő-kölcsönzés

Tartós munkaerőhiánnyal a vállalatok 15 százaléka küzd, ez a probléma leginkább a feldolgozóipari, építőipari, távközlési cégeket érinti és elsősorban szakképzett, fizikai dolgozókból van nagy hiány. A felmérések szerint a cégek tavaly több pályakezdőt vettek fel, mint amit eredetileg jeleztek (23 százalék - 34 százalék), a 2008-ra vonatkozó felvételi szándékok pedig emelkedtek, már eleve 28 százalékuk vette tervbe ezt. Egyre népszerűbb a munkaerő-kölcsönzés is: a cégek 5,9 százaléka alkalmaz kölcsönzött munkaerőt, szemben a tavalyi 4,5 százalékkal. A megkérdezett vállalkozások 23,2 százaléka foglalkoztatott tavaly Start-kártyával rendelkező fiatalot, ez elsősorban a szállítás és a távközlés területén népszerű. A felmérés tanúsága szerint a vállalatok 17,5 százaléka akar külföldi munkaerőt foglalkoztatni ebben az esztendőben.

2008. I negyedév	Regisztrált álláskeresők száma	Üres álláshelyek száma
Január	468 125	42 453
Február	476 591	55.612
Március	462 370	63 535

Forrás: ÁFSZ

Összefogtak a hatóságok a feketegazdaság ellen

Közös cselekvési programot dolgozott ki, majd érvényesített februárban vezetői aláírásával nyolc olyan szervezet, amelyek mindegyike érintett és érdekelt a tisztességes piaci szereplők védelmében és a közterhek befizetését elkerülő, jogszerű piaci előnyökhöz jutók kiszűrésében, leleplezésében.

Elsősorban a feketegazdaság visszaszorítását célozza az a ratifikált együttműködési megállapodás, amelyet az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat, a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium Élelmiszerláncot Ellenőrző Hatóságai, a Magyar Élelmiszerbiztonsági Hivatal, a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság, az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, az Országos Rendőr-Főkapitányság valamint a Vám- és Pénzügyőrség illetékes vezetője írt alá. Az együttműködés elmélyítésére többek között a 2007. évi sikerei inspirálták az érintett hatóságokat, hiszen az elmúlt évben jelentős eredmények születtek a vagyon felderítési feladatok összehangolásában, a távolkeleti áruk illegális kereskedelmének visszaszorításában, az illegális migráció és az ahhoz kapcsolódó más jogellenes cselekmények teljes körű ellenőrzésének kialakításában. Hatékonyan léptek fel a feketefoglalkoztatás feltárásában, a veszélyes termékek és szolgáltatások kiszűrésében, a nyugta-és számlaadásra vonatkozó szabálytalanságok észlelésében, a veszélyes termékek vámeljárási megtagadásának kezdeményezésében, és az adózási fegyelem javításában. Az együttműködés hatékonyságát támasztották alá a "Csillagszóró hadműveletben" elért eredmények is.

Az együttműködő szervezetek egy Koordinációs Munkabizottság létrehozásában is megállapodtak, amely az ellenőrzési programok időpontjainak, helyszíneinek, kiemelt területeinek és vizsgálati szempontjainak eldöntéséért, kidolgozásáért felel majd.

Tavaly 32 ezer ellenőrzést végeztek, amelynek során 72 ezer illegális foglalkoztatást sikerült "lefűlelni". Ebben az évben még több és szigorúbb ellenőrzésre számíthatnak az érintettek, legalább 60-80 ezer ellenőrzést terveznek.

Új munkaügyi kirendeltség nyílt Mezőkövesden

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációs programja keretében új munkaügyi kirendeltséget adtak át februárban Mezőkövesden.

A munkaügyi kirendeltség a térségében csaknem két és félezer munkanélkülit tart nyilván, közülük több mint háromszáz a pályakezdő. A regisztrált

álláskeresőknek alig negyede részesül pénzbeli ellátásban, további harmaduk valamilyen mértékű ellátásáról az önkormányzatok gondoskodnak rendszeres szociális segély formájában, jelentős részük azonban semmilyen ellátásban sem részesül. A mezőkövesdi kirendeltség fontos feladata, hogy szolgáltatások, képzések, foglalkoztatási támogatások segítségével előmozdítsa az álláskeresők foglalkoztathatóságát, végső célként munkába helyezését.

2. Létszám és keresetek alakulása

KSH: az év első negyedében csökkent a reálbér

Idén január-márciusban a bruttó átlagkeresetek összességében 6,5 százalékkal, a nettó átlagkeresetek 6,2 százalékkal haladták meg az egy évvel korábbi. A január-márciusi reálkereset (a fogyasztóiár-index 6,9 százalékos növekedése mellett) 0,7 százalékkal csökkent az előző év azonos időszakához viszonyítva.

Az év első három hónapjában a költségvetési szférában 715 ezren, a versenyszférában mintegy 1 millió 941 ezren dolgoztak. A költségvetési intézményekben összességében közel 5,6 százalékkal csökkent a létszám, míg a versenyszférában lényegében nem változott. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók átlagos bruttó keresete az év első 3 hónapjában 196 ezer forint volt, ezen belül a vállalkozásoknál dolgozóké 185 500 forintot, a költségvetési szervezeteknél alkalmazásban állóké 226 600 forintot ért el.

Nemzetgazdasági szinten a bruttó keresetek 6,5 százalékkal nőttek az előző év azonos időszakához képest. A költségvetési szférában dolgozók bruttó átlagkereseti indexe 99,3 százalék, a versenyszférában dolgozóké pedig 110,9 százalék volt. A 2008. január-márciusi keresetek a közszférában tartalmazzák a 2007. évre járó 13. havi kereset 2007-ben még nem kifizetett hattizenkettedét, valamint a 2008. évben esedékes juttatás négytizenketted részét, míg a 2007. január-márciusi bázisban a teljes 13. havi kereset szerepel. A versenyszférán belül átlagot meghaladó mértékben emelkedtek a keresetek a pénzügyi tevékenység (21,3 százalék), ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (14,7 százalék), kereskedelem, javítás (10,6 százalék), a szállítás, raktározás, posta, távközlés (8,9 százalék), valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (8,8 százalék) gazdasági ágban.

A rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) átlagkereset 7,5 százalékkal nőtt az előző év január-márciusához képest, a

versenyszférában dolgozók alapbére 8,9 százalékkal, míg a költségvetési szféra alkalmazottainak alapilletménye átlagosan 4,8 százalékkal lett magasabb. Márciusban lassult a bérdinamika, a bruttó átlagkeresetek 9,9 százalékkal nőttek az előző év azonos időszakához képest, míg februárban még 13,1 százalék volt a 2007. azonos hónapjához viszonyított keresetnövekedés.

Január-márciusban a nemzetgazdasági átlagos nettó kereset 120 700 forint volt, ezen belül a fizikai foglalkozásúaké 88 600 forint, a szellemi foglalkozásúaké 156 200 forint. A nettó kereset így átlagosan 6,2 százalékkal volt magasabb az előző évinél; ezen belül a versenyszférát 9,5 százalékos, a költségvetési szervezeteket pedig 0,3 százalékos növekedés jellemezte. A 206 700 forintos nemzetgazdasági szintű átlagos havi munkajövedelem 7,1 százalékkal volt magasabb az előző év január-márciusinál. A munkajövedelemen belül az egyéb munkajövedelem aránya átlagosan 5,1 százalékot tett ki.

Úgy tűnik, tükrözik az országos bérajánlást az idei fizetésemelések a vállalkozásoknál. Az egyezségek általában 7-8 százalékos emelésről születtek, a Magyar Postánál például átlagosan 7,5 százalékkal lettek magasabbak a keresetek, a közszférában viszont idén öt százalékkal nőttek a bérek.

Hosszú viták árán sikerült tető alá hozni az óév utolsó napjaiban az idei fizetéseket befolyásoló országos bérajánlást az Országos Érdekegyeztető Tanácsban. A közszférában idén öt százalékkal nőttek a bérek. A versenyszférában a helyi béralkuk eddigi tapasztalatai azt mutatják, hogy a vállalkozások figyelembe veszik a kormány és a szociális partnerek közös, 5-7,5 százalékos ajánlását. A megkötött egyezségek többsége 7-8 százalékos béremelésről született.

A Magyar Postánál átlagosan 7,5 százalékkal lett magasabb a kereset, mint tavaly. Az édesiparban átlagosan hat százalékos bérfelzárkózást hajtottak végre az év elején úgy, hogy a munkaadók 3 és 9 százalék között differenciáltak. Az építőiparban a garantált bérminimumra történő ráállás 4,5-13 százalékos alaphéremelést jelent, ez 8 százalékos átlag. A súlyos helyzetben lévő ruhaipari vállalkozások általában a kötelező minimálbért fizetik, amely ma 69 ezer forint. Rendkívüli mértékben szőtt az alaphéremelés a vasas ágazatban. A gépipari vállalatoknál 5 és 13 százalék között emelték a béreket, keresetben viszont ez átlagosan 8-9 százalékos növekedést mutat ott, ahol a megállapodás része a 13. havi fizetés, a kis összegű ajándékutalvány és az üdülési csekk. A közel félmillió embert foglalkoztató kereskedelemben az országos bérajánlás felső határa körül születtek helyi megállapodások, a kis cégek 30-40 százaléknál ennél is többel, 8-9 százalékkal nőtt a fizetés.

A pénzügyi szektorban keresnek a legjobban

Bár továbbra is a pénzügyi szektor fizet a legjobban a versenyszférában, némileg átrendeződtek az erőviszonyok. A gazdasági munkakörökben ugyanis már nem az adószakértők, hanem az értékpapír-kereskedők vihetik haza a legtöbbit.

A versenyszférában a pénzügyi terület fizet a legjobban, 2007-ben átlagosan bruttó 305 forint alaphéremre számíthattak az ott dolgozók, de átlagos rendszeres keresetük a 423 ezer forintot is elérte - az Állami Foglalkoztatási Szolgálat bértarifafelmérése szerint. Ugyanakkor a pénzügyi szektorban megmaradtak a nemek közti

különbségek, a férfiak fizetése tavaly 601 ezer, a nőké 351 ezer volt.

A listán a második legjobban fizető ágazat a vegyipar (252 ezer forinttal), míg a harmadik az energetika lett (220 ezer). A hagyományosan jól fizető szakértői posztok között továbbra is a légiirányító és a légijármű-vezető áll az élen, havi 725 ezer, illetve 718 ezer forinttal. Az adószakértők azonban tavaly rossz évet zártak, tekintve, hogy míg 2006-ban átlagos keresetük bruttó 488 ezer forint körül mozgott, addig 2007-ben 402 ezerrel kellett beérniük. Ebből kifolyólag a gazdasági munkakörökben már nem ők a csúcstartók, hanem az értékpapír- és devizakereskedők (542 ezer forint), akik éppen megelőzik a pénz- és hitelgazdasági szervezőket (507 ezer), illetve a könyvvizsgálókat (449 ezer).

A magyar minimálbér ér a legkevesebbet a régióban

Az amerikai külügyminisztérium 2007-re vonatkozó emberi jogi jelentése szerint nem biztosít tisztességes megélhetést a magyar 368 dolláros, azaz 65 500 forintos országos havi minimálbér.

Lemaradt Magyarország a minimálbér terén, hiszen mind Szlovákiában, mind Csehországban magasabb életszínvonalat biztosítanak a létminimumon élőknek. Előbbiben körülbelül 356 dollár (8 100 korona), utóbbiban pedig 450 dollár (8 000 korona) a havi minimálbér, ami az alacsonybérű dolgozóknak nyújtott szociális segéllyel kiegészítve már tisztességes megélhetést képes nyújtani. Ennél még többre rúg a szlovák minimálbér, a maga 785 dolláros (538 eurós) összegével.

3. A LEGFONTOSABB MUNKAÜGYI JOGSZABÁLYVÁLTOZÁSOK JANUÁR 1-JÉTŐL

A 2006-os szabadsággal kapcsolatosan 2007-ben elég volt azt nyilatkozni, hogy sok volt a munkánk, ezért nem tudtuk kiadni a szabadságokat. A 2007-ről 2008-ra átvitt szabadságok esetében ez az indok már nem állja meg a helyét. Hogyan jár el az APEH, ha a munkáltató nem jelenti be alkalmazottját? Cikkünkben erről is olvashat.

Szabadság kiadására vonatkozó jogszabályok

-A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni.
-Csak abban az esetben lehet átvinni következő évre a munkavállaló szabadságának egynegyedét, ha a munkavállaló:

- megbetegedett és következő évig nem is áll munkába,
- táppénzen van,
- fizetés nélküli szabadságát tölti
- a gyermek gondozása miatt van távol
- balesetet szenvedett,

a céget

- elemi csapás vagy súlyos kár érte,
- továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzésére, illetőleg elhárítására kerül sor.

Figyelem:

A 2006-os szabadsággal kapcsolatosan 2007-ben elég volt azt nyilatkozni, hogy sok volt a munkánk, ezért nem tudtuk kiadni a szabadságokat. A 2007-ről 2008-ra átvitt szabadságok esetében ez az indok nem állja meg a helyét.

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.

Szabadság kiadásának jogszabályi háttere

Mt. 3.§ (11) a) a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény elévülése a munkaviszony fennállása alatt nem évül el; **b)** a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

Mt. 130. § (2) bekezdés c) pont: A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság: a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére.

Mt. 134. § (3) bekezdés a) pont: 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-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év június 30-áig, adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

A Mt. 134. §-a a következő (7)-(8) bekezdéssel egészül 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 érdeknek tekinteni.

Mt. 130. § (2) bekezdés: Az alapszabadság egynegyedét - munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a

szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelenős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

Kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 2008

- A szakképzettséget nem igénylő munkakörök esetén: havi 69.000, óránként 397 forint.
- Legalább középiskolai végzettséget, illetve szakképzettséget igénylő munkaköröknél két év szakmai gyakorlat alatt, illetve 50 éves életkor alatt: havi 82.800, óránként 477 forint.
- Legalább középiskolai végzettséget, illetve szakképzettséget igénylő munkaköröknél legalább két év szakmai gyakorlat, valamint 50 éves életkor elérésétől: havi 86.300, óránként 497 forint.

316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

2.) § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege a teljes munkaidő teljesítése és havibér alkalmazása esetén

(c) 2008. január 1-jétől havi 69 000 forint.

(2) Az (1) bekezdés szerinti személyi alapbér hetibér alkalmazása esetén

c) 2008. január 1-jétől 15 880 forint.

(3) Az (1) bekezdés szerinti személyi alapbér napibér alkalmazása esetén

c) 2008. január 1-jétől 3180 forint.

(4) Az (1) bekezdés szerinti személyi alapbér órabér alkalmazása esetén

c) 2008. január 1-jétől 397 forint.

c) 2008. január 1-jétől 2008. december 31-ig

ca) az **aa)** pontban meghatározott esetben a kötelező legkisebb munkabér 120 százaléka,

cb) az **ab)** pontban meghatározott esetben a kötelező legkisebb munkabér 125 százaléka

A foglalkoztatottak bejelentésével, APEH eljárással kapcsolatban

A **2003. évi XCII. törvény** az Adózás rendjéről (továbbiakban: **Art.**) **108. § (8)** bekezdés rendelkezése szerint amennyiben az adózó be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat, az adóhatóság az adózó terhére a megfizetni elmulasztott adót, és járulékot legalább háromhavi foglalkoztatást vélelmezve állapítja meg. Amennyiben az adóhatóság az elévülési időn belül ismételtlen megállapítja, hogy az adózó be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat, a megfizetni elmulasztott adót, és járulékot legalább a korábbi ellenőrzés megindításának és a folyamatban lévő ellenőrzés megkezdésének időpontja közötti időszakokra, az ellenőrzések alkalmával fellelt be nem jelentett alkalmazottak létszámának átlaga alapján képzett szorzószámmal számítva, vélelmezve állapítja meg.

Az **Art 172. § (1)** bekezdés előírása alapján a magánszemély adózó 200 ezer forintig, más adózó 500 ezer forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, ha a bejelentési (bejelentkezési, változás bejelentési), adatszolgáltatási kötelezettségét késedelmesen, hibásan, valótlan adattartalommal vagy hiányosan teljesíti.

Az **Art 172. § (2)** bekezdés rendelkezése szerint az adózó 1 millió forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, ha be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat vagy foglalkoztatott.

Az **Art 172. § (5)** bekezdés rendelkezése alapján a foglalkoztatót terhelő bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén kiszabható mulasztási bírság felső határa a bejelenteni elmulasztott foglalkoztatottak számának és a bírság adózóra egyébként vonatkozó, törvényben rögzített legmagasabb értékének szorzata.

Az **Art. 174. §-ának (1)** bekezdés rendelkezése szerint az adóhatóság mulasztási bírság kiszabása mellett az adóköteles tevékenység célját szolgáló helyiséget 12 nyitvatartási napra lezárhatja, illetőleg az adózó tevékenységének jellege szerint az adóköteles tevékenység gyakorlását ugyanezen időtartamra felfüggesztheti, ha az adózó be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat vagy foglalkoztatott. Az ellenőrzések gyakoriságának növekedése és az érvénybe lépő változások, megsokszorozzák a foglalkoztatással összefüggő hiányosságok szankcionálását.

A társadalombiztosítási törvény idei változásai

Január 1-jével módosult a társadalombiztosítási törvény, meghatározva a minimálbér fogalmát: eszerint a minimálbér a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbért jelenti. A minimum-járulékalap kifejezést a törvény

2008-tól nem alkalmazza, helyette "a minimálbér kétszerese" kifejezés jelent meg.

A minimálbér 2008. január 1-jétől havi 69.000 forint. Mivel azonban a minimálbér a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbért jelenti, a minimálbér, illetve a minimálbér kétszereseként januárra még a 65.500, illetve 131.000 forintot kell figyelembe venni, s február 1-jétől kell 69.000 forinttal, illetve 138.000 forinttal számolni - derül ki az APEH honlapján közzétett tájékoztatóból.

A társadalombiztosítási járulék mértéke 29 százalék maradt, megoszlása azonban módosult: a nyugdíjbiztosítási járulék 24, az egészségbiztosítási járulék 5 százalék lett. Az utóbbin belül a természetbeni egészségbiztosítási járulék mértéke 4,5 százalék, a pénzbeli egészségbiztosítási járuléké 0,5 százalék.

A korekedvezmény-biztosítási járulék alapja a társadalombiztosítási járulékalap, mértéke 13 százalék. E fizetési kötelezettség már 2007. január 1-jétől fennáll, megfizetését azonban 2007-ben a központi költségvetés átvállalta, s még 2008-ban is állja 75 százalékát, így az érintetteknek 3,25 százalékot kell fizetniük.

A korekedvezmény-biztosítási járulékfizetési kötelezettség a nyugdíjas foglalkoztatott, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni és társas vállalkozókat nem terheli. A foglalkoztatóknak (társas vállalkozásoknak), egyéni vállalkozóknak külön törvény alapján lehetőségük lesz arra, hogy mentesüljenek a korekedvezmény-biztosítási járulékfizetési kötelezettség alól.

A biztosítottaknak 9,5 százalék nyugdíjjárulékot kell fizetniük, ha kizárólag a társadalombiztosítási nyugdíj hatálya alá tartoznak, s 1,5 százalékot, ha magánnyugdíj-pénztár tagjai. A magánnyugdíj-pénztári tagdíj mértéke változatlanul 8 százalék. A saját jogú nyugdíjas foglalkoztatottak, valamint a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni és társas vállalkozók nyugdíjjáruléka magánnyugdíj-pénztári tagság esetén is 9,5 százalék.

A biztosított által fizetendő egészségbiztosítási járulék mértéke 6 százalék, amelyből 4 százalék természetbeni egészségbiztosítási járulék, 2 százalék pedig pénzbeli egészségbiztosítási járulék.

A 9 százalékos egészségügyi szolgáltatási járulék helyébe fix összegű járulék lépett. A kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozóknak, a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozók után a társas vállalkozásoknak, valamint a nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra sem jogosult belföldi személyeknek (például a nagykorú

eltartottaknak, alkalmi munkavállalóknak) 2008. január 1-jétől havi 4.350 (napi 145) forint egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetniük.

A nyugdíjjárulék-fizetési felső határ éves összege 2008. január 1-jétől 7.137.000 forint, napi összege 19.500 forint.

Startolt a köztisztviselői törvénymódosítás

Hatályba léptek a tavaly nyáron elfogadott törvénymódosítás 2008. január elsejétől érvényes részletei, így például a felmentési időre vonatkozó szigorítások és egyes közigazgatási, közszolgálati álláspályázatok központosított meghirdetése. A törvénymódosítás egyes további elemei fokozatosan, 2009-ig lépnek életbe.

Átalakul a köztisztviselők teljesítményértékelési és ösztönzési rendszere, módosulnak a vezetői kinevezés szabályai és bevezetik a versenyvizsgát a köztisztviselő köztisztviselői helyekre pályázóknak. A törvénymódosítás rendelkezései fokozatosan, több lépcsőben valósulnak meg a 2008-2009 közti időszakban.

A köztisztviselői kinevezés, vezetői megbízás csak pályázat útján adható. E kritérium alól a vezetői kinevezés képez csak kivételt, amennyiben az érintett köztisztviselő legalább egy éve az adott közigazgatási szervnél dolgozik. A meghirdetett pályázatokról tájékoztatni kell majd a Kormányzati Személyügyi Központot, ahol a pályázatokat elektronikusan közzé fogják tenni. A Központ emellett elektronikus toborzási adatbázist is működtetni fog, amely tartalmazza a pályázók adatait. A meghirdetendő álláshelyekről munkakör-térképet kell készíteni és a felvételi folyamat során a pályázók képességeit ezzel fogják összehasonlítani a kompetencia-vizsgálat során. A pályáztatás során a végleges döntéshez egyéb kiválasztási módszert, illetve eljárást is alkalmazhatnak, ha az a közszolgálati jogviszony létesítése és a vezető megbízás adása szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat, és ha ezt a pályázati felhívás tartalmazza.

A kinevezési jogkör gyakorlója a szolgáltató központ által megküldött érvényes pályázatok megérkezését követő tíz munkanapon belül dönt az eredményes pályázatról és a köztisztviselő kinevezéséről. Kinevezést és vezetői megbízást csak annak a köztisztviselőnek lehet, akit a szolgáltató központ is alkalmasnak talált a munkakör betöltésére és pályázatát megküldte a munkáltatónak.

A rendszer 2009-ben történő bevezetése után az új köztisztviselők alkalmazásának előfeltétele lesz a versenyvizsga az ügykezelők kivételével. E nélkül

nem lesz érvényes a benyújtott pályázat. A versenyvizsga részletes szabályait kormányrendelet fogja megállapítani. Köztisztviselő kinevezést, vezetői megbízást, vezetői kinevezést csak az kaphat, aki eredményes közigazgatási versenyvizsgát tett. Versenyvizsgát tehet az a magyar állampolgár, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik.

A köztisztviselő illetményét a vezető az éves költségvetési időszak elején egy évre előre maximum 20 százalékkal csökkentheti, vagy maximum 30 százalékkal növelheti. Amennyiben a köztisztviselő eredményesen egy rendkívüli célfeladatot is elvégez, emellett céljuttatást is kaphat, amely az éves illetményének legfeljebb 50 százaléka lehet. Mindezt a saját intézményének illetménykerete terhére.

Hasonló módon legfeljebb 50 százalékos projektpremiumot kaphat a MeH költségvetésének terhére az a köztisztviselő, aki összkormányzati projektben vesz részt. Jegyzők esetében az igazgatásszervezői, illetve állam- és jogtudományi végzettség mellett az új egyetemi szintű képzés keretében megszerezhető okleveles közigazgatási menedzser szakképesítés is bekerül a kinevezésre jogosító képzettségek közé. A köztisztviselő a felmondási idő feléig automatikusan tartalékállományba kerül, illetve kérésére a felmondási idő végéig tartalékállományban maradhat. Azonban nem lehet egy adott pozícióra pályázatot kiírni egy betölthető tartalékállományban levő köztisztviselővel. A kinevezésben a közszolgálati jogviszony létesítésekor, legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni. A próbaidő alatt a közszolgálati jogviszonyt bármelyik fél indoklás nélkül azonnal hatállyal megszüntetheti.

A felmondási idő az eddigi hat hónap helyett alaphelyzetben két hónap lesz, ez minden öt év közszolgálati jogviszony után emelkedhet egy-egy hónappal, maximum 8 hónapra. A köztisztviselőt a felmondás időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, erre az időtartamra átlagkeresetre jogosult. Egyes vezetői megbízások (főosztályvezető, intézményvezető) időtartama alapesetben hat év lesz, ami meghosszabbítható. A megbízás ennél rövidebb időre is adható.

A nyári és téli szabadságok összehangolt kiadása érdekében a törvénymódosítás felhatalmazza a kormányt, hogy a központi szervekre és azok területi szerveire vonatkozóan egységesen igazgatási szünetet rendeljen el. Az ily módon kötelezően kiadott szabadság nem haladhatja meg a köztisztviselő éves szabadságkeretének 3/5-ét. A

kormány ajánlása alapján az önkormányzati képviselőtestületek is hozhatnak hasonló döntést.

Kivételek a szabályozások alól: az új munkatársak pályázási kötelezettsége nem vonatkozik a miniszteri és miniszterelnöki kabinetek és titkárságok munkatársaira, az államtitkári, szakállamtitkári titkárságok vezetőire, valamint az egy évet nem meghaladó szerződéses jogviszony, vagy a határozott idejű külszolgálat esetén. Ezen felül a miniszter, vagy az önkormányzat - korlátozott számban - további pályázat nélkül betölthető munkaköröket is meghatározhat. Ez utóbbi döntés azonban nem jelent felmentést a versenyvizsga alól, amit a próbaidő alatt le kell tenni. További kivételeket a törvénymódosítás 7. paragrafusában olvashatunk. Emellett egyes kormányzaton kívül eső intézmények saját hatáskörben eldönthetik, hogy az általuk alkalmazott köztisztviselőkre milyen módon alkalmazzák a próbaidőre, pályázatra, versenyvizsgára és tartalékállományra vonatkozó rendelkezéseket. Ezek a törvénymódosítás 1. paragrafusban találhatók.

A hatálybalépés időpontjai

2007. szeptember elsejével megkezdődött a köztisztviselői állásokra vonatkozó pályáztatás.

2008. január elseje a felmentési időre vonatkozó változásokat hozta, valamint elkezdődött a pályázatok központosított meghirdetése és a toborzási adatbázis működtetése a szolgáltató központ által. Emellett a központi pályáztatási rendszert és kompetencia-vizsgálatot is bevezették a minisztériumok, a MeH vezetői és a kormányhivatalok vezetője részére.

2008. július elseje a központi és kormányhivatalok vezetői számára a központi pályáztatási rendszer és kompetencia-vizsgálat bevezetését jelenti majd.

2009. január elsején történik meg a minisztériumok, a MeH és a kormányhivatalok köztisztviselői részére a központi pályáztatási rendszer bevezetése és a kompetencia-vizsgálat. Továbbá e naptól indulnak meg a versenyvizsgák és érvénybe lépnek a tartalékállományra vonatkozó új szabályok.

2009. március elsejétől a központi államigazgatási szervnél vezetői kinevezés csak versenyvizsgával rendelkező jelöltnek adható.

2009. július elsejétől bevezetik a központi pályáztatási rendszert és kompetencia-vizsgálatot a központi szervek területi és helyi szerveinek vezetői, valamint a közigazgatási hivatalok vezetői részére illetve a központi szervek területi és helyi

szerveinél vezetői kinevezés csak versenyvizsgával rendelkező jelöltnek adható.

2009. december elsejétől a köztisztviselői kinevezés csak versenyvizsgával rendelkező jelöltnek adható.

A hatálybalépés különböző időpontjainak bonyolult rendszerét a törvénymódosítás 39-41. paragrafusai írják le. A törvénymódosítás (2007. évi LXXXIII. törvény) a Magyar Közlöny 2007/84-es számában található.

Munkaügyi perek

Február elejétől jobb, ha kétszer is meggondoljuk, mikor fordulunk munkaügyi bírósághoz, ugyanis egy tavalyi törvénymódosítás átalakította a költségkezdvezmények rendszerét. Így a megalapozatlan kereset miatt elvesztett per végén a vesztesnek várhatóan többet kell fizetnie.

Az egyik legfontosabb változás, hogy a korábban tárgyi költségmentes munkaügyi pereknél bevezetik a tárgyi költségfeljegyzés rendszerét és érvényesítik a rászorultsági elvet. Korábban a munkavállalók helyett az állam előlegezte meg és viselte az ilyen perek költségeit, attól függetlenül ki vett. A tárgyi költségmentesség eddig mindenkire érvényes volt, és teljesen független volt a jövedelmi helyzettől: így munkaügyi pert a munkanélküli és a milliós fizetésű munkavállaló is ugyanolyan feltételek mellett indíthatott.

A változás abban áll, hogy a jobban keresőket nem kívánják azonos mértékben támogatni. A rászorulókat továbbra is kérhetik személyes költségmentességet, csak igazolniuk kell rászorultságukat. Ha viszont a pereskedő fél csak a költségek feljegyzésére jogosult, úgy a jövőben a per végén dől majd el, hogy az állam által megelőlegezett valamennyi költséget is vissza kell-e fizetni. A változás nem akadályozza majd a perindításokat, azonban egy megalapozatlan kereset miatt elvesztett per végén a vesztesnek várhatóan többet kell fizetnie.

Új munkaidő szabályok januártól

A napi-, illetve a heti munkaidő nem változik, viszont ebbe beszámít az ügyelet tartama is - januártól lépnek hatályba a Munka Törvénykönyvének új szabályai. A parlament 2007. júliusában módosította a Munka Törvénykönyvét, de egyes szabályai csak 2008. első napjával hatályosak. Ekkortól kerül meghatározásra a készenléti jellegű munkakör fogalma, amely két - vagylagos - feltételt tartalmaz. Vagy akkor készenléti jellegű a munkakör, ha a munkaidő egyharmadát a dolgozó pihenéssel töltheti, vagy

akkor, ha az igénybevétele - az általánoshoz képest - lényegesen alacsonyabb.

A készenléti jellegű munkakörben dolgozónak a napi munkaideje a 24 órát is elérheti, de heti munkaideje a 72 órát nem haladhatja meg. Ez jóval magasabb az általános munkaidő-követelménynél, amely a napi munkaidőt 12, míg a hetit 48 órában maximálja. A munkaidő számai nem változtak a korábbiakhoz képest, csupán meghatározták, hogy mi számít készenlétnak.

A törvény új előírása, hogy a heti munkaidő legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes tartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani. Ügyelet elrendelése esetén - ha az ügyeletes nem készenléti munkakörben dolgozik - a munkavállaló napi munkaideje elérheti a 24 órát. Viszont sem a beosztás szerinti, sem a rendkívüli munkavégzés időtartama nem haladhatja meg - külön-külön - a 12 órát.

4. Beruházások

Bár hazánk a gazdasági mutatók szerint nem éppen a beruházók ideális terepe, 2008 első negyedévéig elnézve még mindig meglehetősen sokan látnak fantáziát Magyarországon: az üzemek mellett főként a különböző szolgáltató központok fejlődnek nagy erővel, de a környezetbarát erőművek is az élre törtek, legalábbis ha a forint milliárdokat nézzük, biztosan.

Az év első beruházása a magyar filmgyártáshoz kapcsolódik, tekintve, hogy január elején felsejlett egy olyan észak-pesti filmstúdió képe, amely már 2008 közepén megkezdheti a működését Mogyoródon. Az amerikai tőkével épülő beruházás első részeként három eltérő méretű műterem épül meg. Az ötletgazdák a későbbiekben még négy stúdió létesítését tervezik. Az új filmstúdió alapvetően játékfilmek készítéséhez kíván otthont teremteni, ehhez a hasonló stúdióknál használatos technikai megoldások teljes skáláját biztosítani szeretnék.

A nem szokványos beruházások sorát csak folytatta a világ egyik legnagyobb autóipari alkatrészgyártója, a német Continental AG, amikor bejelentette, hogy fékrendszerek kipróbálására alkalmas tesztpályát épít Magyarországon. A több milliárdos beruházást Veszprém közelében az év végéig valósítják meg. Mivel a pályán még piaci bevezetés előtt álló modelleket is tesztelnek, azt úgy alakítják ki, hogy a nyilvánosság teljesen kizárható legyen. A tesztközpont mintegy 30 új munkahelyet teremt majd. Ezzel párhuzamosan a Continental nyugat-európai üzemeiből újabb termékek gyártását telepíti magyar leányvállalatához.

A jelek szerint a magyarországi terjeszkedésből az InBev söripari cég sem fog kimaradni, tekintve, hogy terveit szerint Magyarországon hozza létre pénzügyi szolgáltató központját. A beruházás által 188 ember jut álláshoz. Az élelmiszer, vegyi áru, ital és dohánytermékek disztribúciójával foglalkozó

Hansa-Kontakt Kft. ennél kicsit konkrétan tervezget, hiszen már el is döntötte, hogy Szegeden ad helyet logisztikai központjának, amelyet három és fél milliárd forintból kíván felépíteni. A tervek szerint a cég mintegy 160 fővel fog bővülni a következő két évben. A Swedwood Sopron Bútor Kft. vezetése szintén kapacitásbővítő fejlesztésekről döntött, jelen esetben hétmilliárd forint értékben, melynek keretében már az idén mintegy 130 fővel növeli a dolgozói létszámot, s 2012-ig újabb 130 fős bővítést tervez.

Véget ért a Becton Dickinson fecskendőgyárának kálváriája, hiszen miután Veresegyház lakosai nem kértek a beruházásból, a cég a tatabányai ipari parkot szemelte ki leendő üzemének helyszínéül. A beruházás még az idén megkezdődik, ötszáz munkahelyet létrehozva ezzel. Az SCD Holding Zrt.-nek köszönhetően várhatólag a Balaton is fellendül a következő években, mivel 13,5 milliárd forint értékben hajt végre fejlesztéseket a magyar tenger környékén. A beruházás során üdülőkörök, apartmanházak, hotelek, kikötők és fognak létesülni, többek közt Balatonalmádiban, Badacsonyan, Balatonszemesen és Siófokon.

Mintegy 120 főnek ad majd munkát a Velence Termál Kft.-nek azon velencei termálfürdő-beruházása, amelynek első ütemét nyáron adják át. A vízparti telken összesen hatmilliárd forintból megvalósuló projekt létesítményei közül a fürdőt, az éttermet, a konferencia-központot és a négycsillagos hotel egy részét vehetik birtokba az érdeklődők néhány hónap múlva. A vizes projektekből láthatólag az ország más területén sem akarnak kimaradni, hiszen februárban termálvizet adó kút fúrása kezdődött meg Gyál mellett, ahol kétmilliárd forintos beruházásban épül az élményfürdős szabadidőpark egy 100 hektáros területen. A meglévő közeli bányató körül szálloda, étterem, apartmanházak épülnek. Valami hasonlóan gondolkodnak Pécsen is, legalábbis az Aquaprofit Zrt. már megkezdte négycsillagos

szállodájának építését. Az Európa kulturális programhoz kapcsolódó hárommilliárd forintos beruházás a tervek szerint 2010 tavaszára fejeződik be, hogy méltó díszje legyen Európa kulturális fővárosának.

Ám nemcsak a szórakoztató/vendéglátóiparba fektetnek be szívesen a vállalatok, legalábbis erre enged következtetni az, hogy a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Mezőnagymihályon a diákok tudásának gyarapítására alakítanak ki MáriaPark néven egy különleges kiránduló, szórakoztató, kulturális központot. Az 5,6 milliárd forintos beruházás már az idén megkezdődhet. A "tudáspláza" jövőtől a környék idegenforgalma is megélné, arról nem is beszélve, hogy 300 helybéli lakos juthat majd állandó munkához, ezáltal az elmaradott térség gazdasági fellendülése is megkezdődhet.

Mintegy 1,8 milliárd forintos beruházással bővíti ajkai gyárát az alumínium gépjármű-alkatrészeket gyártó francia Le Belier, ezzel további 40 embernek biztosít megélhetést. A Jász-Plasztik Kft. szintén terjeszkedik, a műanyag-feldolgozással, szerszámkészítéssel és akkumulátorgyártással foglalkozó vállalat kilenc milliárd forint értékben kívánja fejleszteni jászberényi és nyíregyházi üzemait. A beruházáshoz a gazdasági tárca is hozzájárul. A két telephelyen 2009-re a jelenlegi 715-ről 870-re nő a foglalkoztatottak létszáma.

Bioetanol-üzemet épít egy magyar, svájci, osztrák és német befektetőkből álló csoport Orosházán. A beruházás 22 milliárd forintba kerül, s 120 főnek biztosít munkalehetőséget a térségben. Mohácson is valami hasonlóan gondolkoznak, legalábbis a bioetanol előállítására alkalmas üzem építéséhez szükséges engedélyeket már beszerezte a United Biofuels, amely ezzel 85-100 állást fog teremteni. A Magyar Bioenergetikai (Mabio) Zrt. még ennél is továbbmegy, hiszen Magyarországon egyből két bioemazsa-erőművet kíván felhúzni: a 300 millió eurós projekt kétezer főnek ad kenyeret a környéken.

Újabb, több százmillió forintos beruházási programba kezd Magyarországon a pótkocsi- és

felépítménygyártással foglalkozó Schmitz Cargobull AG, legalábbis márciusban arról döntött az anyavállalat, hogy a bicskei Schmitz Cargobull Magyarország Kft.-nél alakítja ki kelet-közép-európai oktatási központját. Ezzel párhuzamosan kapacitásbővítő fejlesztésekre is sor kerül, többek között megduplázzák a logisztikai központ alapterületét és bővítik az üzemet, sőt a szervizközpontot is.

Márciusban Bonyhádon nyitotta meg ötödik zöld áruházát a Tesco, ezzel a cég 180 új munkahelyet teremtett. A hármezer négyzetméter eladóterületű áruházat környezetvédelmi és energiatakarékossági szempontok szem előtt tartásával építették.

A kormány döntése alapján 350 millió forint támogatást nyújt a költségvetés az egri ZF Hungaria (ZFH) Kft.-nek egy 8 milliárd forint értékű beruházás megvalósításához. A fejlesztés nyomán 156 új munkahely jön létre Egerben. A japán Ibiden magyarországi cégét, az Ibiden Hungary Gyártó Kft.-t szintén dotálta a kormány dunavarsányi gyárának kapacitásbővítő beruházása kapcsán. A vissza nem térítendő támogatás összege 830 millió forintba rúgott. A fejlesztés 24,62 milliárd forintba került, és ezzel további 400 új munkahely jött létre. A Teva is valami hasonlóra készül, csak kicsit nagyobb méretekben: százmillió dolláros beruházása keretében még az idén megkezdheti debreceni gyárának bővítését. A fejlesztés, amelyhez az állam kétmilliárd forintos vissza nem térítendő támogatást ad, 400 állást teremt a térségben.

A Flextronics ezzel szemben nem vár eddig, hiszen bejelentette, hogy már májusban újabb gyártási programot valósít meg Sárváron; a beruházásnak köszönhetően több száz munkahely létesül a térségben. Ezzel egy időben Zalaegerszegen továbbfejleszti Kelet-Közép-Európa legnagyobb regionális szervizközpontját a vállalat.

2011-re másfélezer kínai vállalkozás veti meg a lábát hazánkban, amely ötezer új munkahely teremtésével jár majd. Az AsiaCenter bővítésére vonatkozó beruházás jövőre indul, 70 ezer négyzetméteres központi épületszárnyat építenek.

5. Létszámleépítések, elbocsátások

Sokkoló bejelentéssel indult a január az egészségügyi dolgozók számára. Cser Ágnes, az Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezetének elnöke bejelentette, további tömeges elbocsátásokra lehet számítani az egészségügyben 2008-ban. - Az

ágazati reform kezdete óta folyamatosan mérséklődik a dolgozói létszám és a foglalkoztatottak reálbére - nyilatkozta Cser Ágnes, hozzátéve: leginkább azok a kórházi dolgozók félthetik állásaikat, akiknek az intézményét magánkézbe adták. A szakszervezeti vezető szerint

a magasan képzett hazai szakemberek, orvosok helyére egyre több kórházban keletről érkező, jellemzően munkaerő-kölcsönzők által toborzott dolgozókat "ültetnek".

Az Országos Mentőszolgálat sem tudott jó hírral szolgálni dolgozóinak: 100-200 embertől kénytelen megválni - jelentette be a szervezet főigazgatója márciusban.

Még az év elején hangozott el az az ígéret a kormány részéről, hogy a kormányzati ciklusban már nem változik a minisztériumok létszáma. A központi közigazgatásban mintegy 6052 köztisztviselő áll alkalmazásban, ami ezer fővel kevesebb, mint a 2006-os átlagos létszám. Több minisztériumban - így az agrár és a pénzügyi tárcánál - jelentősen csökken a létszám a kiszervezéseknek köszönhetően, ugyanis a minisztériumok üzemeltetésével, a technikai munkák elvégzésével kapcsolatos teendőket a miniszterelnökség alárendeltségében működő Központi Szolgáltatási Főigazgatóság vette át. Komoly létszámcsökkenés a környezetvédelmi tárcánál figyelhető meg, bár ott is főként átszervezésről van szó. Az adatok szerint 2010-ig lényegi változásra nem kell számítani a központi igazgatásban, a jelenlegi minisztériumi köztisztviselők várhatólag biztosan számíthatnak állásukra az elkövetkezendő két évben.

Március végén szárnyra kapott az a hír, hogy a konvergencia-programra hivatkozva idén újabb háromezer közszolga elbocsátásával számol a kormány. A kormány szerint ez a létszámcsökkentés a tavaly megkezdett leépítések 2008-ra áthúzódó hatása.

Jogellenes elbocsátást állapított meg az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség Gyurcsány Ferenc miniszterelnök cégénél. A Vegyipari Dolgozók Szakszervezete 2007 őszén perelte be a kormányfő érdekeltségébe tartozó céget, amely álláspontjuk szerint a Munka törvénykönyvét sértő, szakszervezet-ellenes magatartást tanúsított. A cég úgy szüntette meg a helyi szakszervezeti bizalmi munkaviszonyát, hogy ahhoz a VDSZ nem járul hozzá. A cég azzal indokolta a döntését, hogy a helyi szakszervezetnek nincs tagsága, míg a VDSZ azt állította, csak a tagdíjat nem a munkáltató vonja le, hanem a tagok fizetik be az érdekképviseletnek. A Munka törvénykönyve szerint a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személynek a munkáltató területére történő belépését a munkáltató nem tagadhatja meg, a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik. Az OMMF elmarasztaló határozata után a VDSZ megnyerte a

tisztviselője jogellenes elbocsátása miatti pert is. Az érdekvédő csak a kártérítés összegét fogadta el, a céghez már nem akar visszamenni.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság is bevette magát 2008. első negyedévében, amikor 500 ezer forint pénzbírságot szabott ki arra a cégre, amelynek munkáltatója nem hosszabbította meg egy áldott állapotban lévő alkalmazottjának határozott idejű munkaszerződését annak lejártakor. A nő az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, valamint a munkaügyi bírósághoz fordult, és keresetében kérte az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítását. A bíróság első fokon jogerőre emelkedett ítélete kimondta, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a nő munkaviszonyát. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szintén megalapozottnak találta a nő kérelmét, és megállapította, hogy a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a kérelmezővel szemben, amely magatartásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Üresen kong január 15-étől a fűzfői Papírfeldolgozó Kft., miután 103 munkavállalójából 97-et leépített. A cégvezetés döntését fizetésképtelenséggel indokolta. Az elbocsátás 46 szakmunkást, 35 betanított munkást, 12 ügyviteli alkalmazottat és négy vezetőt érint.

A Kaposvári Villamossági Gyár is ritkul: százötven dolgozónak mondanak fel a gyárban. Az első körben 82 alkalmazott kapta kézhez a felmondólevelét márciusban. A fizikai állomány közel 19 százalékát küldik el, a szellemi dolgozók 27 százalékának mondanak fel. A leépítés előreláthatóan még az első fél évben lezárul. A sorkapcsokat, biztosítóberendezéseket, a transzformátor-állomásokat is gyártó cég vezetését külső körülmények kényszerítették arra, hogy meghozzák a súlyos döntést.

Újabb létszámleépítésekkel számol Salgótarján az óvodákat és iskolákat illetően 2008-ban. A város az évi költségvetésében egy óvoda bezárásáról is döntött. 33 álláshely megszüntetését helyezték kilátásba az óvodákban, az általános iskolákban és egy középiskolában. A városházán ugyanakkor nyolcfős létszámfejlesztést hajtanak végre, "mert a polgármesteri hivatal működésének hatékonyabbá tétele megkívánja, hogy a jelenlegi létszám emelkedjen".

Február közepén négy vezető beosztású munkatársat bocsátott el az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH) Dél-Dunántúli Regionális Igazgatósága, mert egy belső vizsgálat szerint visszaéltek vezetői helyzetükkel.

6. Sztrájkok, munkabeszüntetések

A 2008-as év úgy folytatódott, ahogy az előző véget ért, hiszen az első negyedévben szinte ugyanazon szakszervezetek tartották sztrájkfenyegetettségben a lakosságot, mint tavaly. Különösen a MÁV-dolgozók érdekképviselői szervei „tettek ki magukért”, ami azért is volt az ország számára kellemetlen, mert egyetlen alkalommal sem tudtak megegyezni a vállalattal az elégséges szolgáltatásról.

A 2008-as év első sztrájkjal kapcsolatos eseménye a Paksi Atomerőműhöz kapcsolódik, hiszen január 4-én megalakult a sztrájkbizottság. A döntésre azért szánták el magukat a dolgozók, mert veszélyben érezték a sugárveszélyes munkakörökkel összefüggő kordedvezményes nyugdíjukat az erre vonatkozó szabályok vezetőség általi módosítási terve miatt.

Január 7-én ugyanígy tettek a Kapos Volán Zrt. dolgozói is, miután az addigi négyfordulós tárgyalássorozaton nem tudtak megállapodni az idejű bérfeljesztés mértékéről a munkaadóval. A szakszervezet 11 százalékos alapbéremelésével szemben a vállalat vezetése 4,5 százalékos ajánlatot fogalmazott meg a plusz háromszor hatezer forint adómentes juttatás mellett. Ez azonban kevésnek bizonyult, ezért január 22-én sztrájkba léptek a Kapos Volán Zrt. autóbuszvezetői. A hatóság munkabeszüntetés összesen 720 járatot - több tízezer utast - érintett, 512 járat kimaradt, a többi késve közlekedett.

Nem sokáig múlt el azonban a sztrájkveszély, január 30-ára ugyanis országos sztrájkot hirdetett a Közúti Közlekedési Szakszervezete, az Autóbusz-közlekedési Dolgozók Uniója, a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége és a Liga Közlekedési Szakszervezetek Ágazati Szövetsége a Volán-társaságoknál. A szakszervezetek 7,5 százalékos béremelést és havonta személyenként 5 ezer forint további béren kívüli juttatást kértek, amit pár napra rá 0,5 százalékos bérfeljesztés híján meg is kaptak – ezért végül elmaradt a sztrájk.

Február 1-jétől határozatlan időre sztrájkot hirdetett a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének (VDSZSZ) MÁV Start társasági szervezete és a MÁV Gépészeti Zrt. tagszervezete. A munkabeszüntetés azért hirdették meg, mert a MÁV-START Zrt.-nél elhúzódtak a bértárgyalások, követeléseiket nem vették figyelembe. A szakszervezet 10 százalékos bérfeljesztést kért a kiszervezés miatt 2007 július elsejéig visszamenőleg, illetve 2,5 havi bért követelt a MÁV Cargo privatizációs bevételéből. Heinczinger István, a MÁV Zrt. vezérigazgatója

megalapozatlannak vélte a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ) sztrájkköveteléseit, s elfogadhatatlannak a február elsejétől meghirdetett gördülő sztrájkot is, mondván, az az utasok kiszolgáltatottságához vezet.

Ez azonban nem tartotta vissza a VDSZSZ-t, február 1-jén, pénteken hajnali három órától határozatlan idejű sztrájkot kezdett a MÁV Zrt.-nél, a MÁV-START Zrt.-nél és a MÁV Gépészeti Zrt.-nél. A VDSZSZ sztrájkjához a MÁV Cargo Zrt. munkavállalói szolidaritási sztrájkjal csatlakoztak. Igaz nem sokáig, tekintve, hogy a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete aznap délben felfüggesztette a sztrájkot. Igaz ez csak három napig tartott, február 4-én ugyanis – az egyeztető tárgyalások sikertelensége miatt – folytatta a határozatlan idejű sztrájkot. Végül február 7-én délben ért véget a MÁV-dolgozók munkabeszüntetése.

Ezt követően hiába tárgyaltak hosszú órákon keresztül a MÁV-társaságok és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének képviselői, nem jutottak eredményre, ezért felkérték Herczog Lászlót közvetítőnek. Sajnos azonban ez sem segített, hiszen február 25-én 0 órától újra megkezdődött a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete munkabeszüntetése. A sztrájk miatt a vonatközlekedés kiszámíthatatlan lett, egészen 9 óráig, amikor a VDSZSZ határozatlan időre felfüggesztette a vasutassztrájkot. Gaskó István, a szakszervezet elnöke elmondása szerint a hétfő délutáni tárgyalás előkészítésére ez a nyomás elegendőnek látszott, és remélték, a MÁV elmozdul a korábbi álláspontjáról.

Mindeközben a munkaügyi tárca megelégedte a VDSZSZ határozatlan idejű sztrájkjának kiszámíthatatlanságát, illetőleg az elégséges szolgáltatás hiányát, s a sztrájk törvény módosítását fontolgatta. A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) és a minisztérium egyaránt négy ponton módosítaná az 1989-ben alkotott regulát, igaz, ezek a területek nem teljesen fedik egymást. Az egyik ezek közül, hogy törvénybe is le kéne fektetni azt, hogy mi történik, ha olyan ügy miatt folyik a sztrájk, amit a munkaadó nem teljesíthet. Erre jó példa a tavaly október-december között zajló sztrájk, amikor a Liga Szakszervezetek a kordedvezményes nyugdíj módosítását követelték, illetve az egészségügyi reform ellen tiltakoztak. Csakhogy a sztrájkolókat alkalmazó cégeknek nem állt hatalmukban teljesíteni a dolgozói követeléseket. A második, hogy részletesen meg kell határozni a tárgyaló feleket. A törvény ugyanis kimondja: amennyiben nem határozható meg a sztrájkkövetelésben érintett

munkáltató, akkor a kormánynak öt napon belül ki kell jelölnie az érdekegyeztető felet. A tavalyi sztrájk tanulsága, hogy míg a Liga úgy gondolta, ebben az esetben közte és a kormány között kell folynia a tárgyalásoknak, addig a kormány szerint minden oldalt képviselve, jóval szélesebb körű párbeszédre van szükség, amit az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) biztosíthat. Rendezni kell továbbá az elégséges szolgáltatás ügyét, ami a legnagyobb problémát jelenti, valamint a felek által igénybe vehető békéltető technikák körét.

Március 12-én a villamosenergia-ipari dolgozók is elszánták magukat egy kis nyomásgyakorlásra: mintegy 250-en tüntettek két budapesti helyszínen, a francia és a német nagykövetség előtt, mivel elfogadhatatlannak tartották a jellemzően német, illetve francia tulajdonban lévő villamosenergia-ipari társaságok hozzáállását. Állításuk szerint hónapokig nem sikerült aláírni a szociális- és bérmegállapodást a cégeknél. Ráadásul március 17-én sem javult a helyzet, ezért a villamosenergia-ipari dolgozók bejelentették, hogy ha nem sikerül megállapodniuk a munkáltatókkal a bértárgyalásokon, lehetséges, hogy a vasutasokkal egy időben folytatják a munkabeszüntetést. Ez a

vihar szerencsére március 19-én elült, a Villamosipari Társaságok Munkáltatói Szövetsége és az ágazat három szakszervezete ugyanis 7 százalékos keresetszínvonal-növekedésről állapodott meg.

Ez a nap a Kapos Volán számára is emlékezetes, a dolgozók ugyanis sztrájkot helyeztek kilátásba, mert a társaság be akarta zárni a marcali műszaki telephelyet. Hasonlóan munkahelyföltésből a sztrájk lehetőségével kecsegtették március 21-én a BKV-dolgozók a társaságot, ha a közlekedési vállalat nem vonja vissza a járatritkítási és -megszüntetési terveit. A szakszervezetek április 7-ét jelölték meg lehetséges sztrájkidőpontként.

Vélhetőleg ettől kapott ihletet a VDSZSZ, hiszen március 27-én a sztrájk folytatásáról döntött, méghozzá úgy, hogy annak konkrét időpontját nem közölte senkivel. A szakszervezet MTI-nek adott közleménye szerint az érdekképviselet országos választmánya az elnökséget hatalmazta fel arra, hogy meghatározza a sztrájk folytatásának időpontját és időtartamát. Az országos választmány érdemi ajánlatot várt a Gazdasági és Közlekedési Minisztériumtól a további munkabeszünetés elkerülése érdekében.

7. Pályázatok

Termékenynek bizonyult a Nemzeti Fejlesztési Terv I. Húszezer támogatott projekt, 720 milliárd forint pályázati úton megteremtett forrás, 400 milliárd forint saját erő bevonása valósult meg, ötvenötezer új munkahely jött létre a Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) első időszakában. Az NFT által támogatott beruházások befejezéséig 1,1 milliárd forint beruházás valósul meg, melyekhez a kedvezményezettek közel 400 milliárd forint saját erővel járulnak hozzá. Ötvenötezer új munkahely jön létre és több mint 160 ezer régóta sikertelenül tartott meg. A legnagyobb egy főre jutó megítelt támogatást (86 ezer forint / fő) az Észak-Magyarországi Régió kapta. Az idén ráadásul 53,5 százalékkal több pénz ütheti a nyertes pályázók markát a 2004-2006-os I. NFT és a 2007-2013-as Új Magyarország fejlesztési terv (ÚMFT) keretében, mint 2007-ben - tájékoztatott a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (NFÜ). Idén mintegy 500 milliárd forintot várunk az uniótól az ÚMFT és az I. NFT keretében támogatott projektekre - jelentette be Bajnai Gordon. 2007. évi tapasztalatok alapján minden egy forint támogatás háromforintnyi beruházást jelent. A 2007-től 2013-ig szóló európai uniós támogatások első évében, 2007-ben 62 lezárt pályázaton 3089 projekt kapott támogatást 82,5 milliárd forint értékben - mondta az önkormányzati és területfejlesztési miniszter.

Am a hozzáértők arra figyelmeztettek február elején, hogy késésben vannak az uniós nagyprojektek, mivel 2007 nyara óta mindössze nyolc kiemelt fejlesztés gazdájával kötött szerződést a NFÜ abból a több százból, amelyeknek az elmúlt fél évben adott zöld jelzést a kormány. A regionális fejlesztési ügynökségek minden olyan projektet továbbengedtek, amelynek esélye volt arra, hogy támogatási szerződésük kilenc hónapon belül tető alá hozható. Azonban a szakmai zsűri a nagyprojektek zömét nem engedte volna támogatni. Ennek ellenére a kormány kéttucatnyi fejlesztést a zsűri döntése ellenére is támogatott. A kiemelt projektek kategória létrehozásának egyetlen célja volt: a lehető leghamarabb megkezdeni a 2007-2013 között rendelkezésre álló uniós támogatások felhasználását. Sem ez előtt, sem ezt követően nem kap ennyi fejlesztési forrást Magyarország a közösségtől. Így nem meglepő, hogy március közepén újabb 17 kiemelt projekt kapott zöld utat a kormánytól. Ez azt jelenti, hogy az 5 ágazati és 12 regionális fejlesztés tartalmi kifejtettsége és szakmai alátámasztottsága alapján a kormány indokoltnak tartja megvalósításukat. Annak mikéntjéről és költségeiről azonban még további egyeztetések után születik csak végső döntés. A késői szerződéskötések ellenére elmondható, hogy példásan szippantja fel az uniós támogatásokat hazánk. Az újonnan csatlakozott európai uniós

országok közül a rendelkezésére álló keretből Magyarország vette igénybe a legtöbb felzárkózási támogatást az újonnan csatlakozott európai uniós országok közül. A magyar állam 2004 és 2006 között a lehívható összeg 82 százalékát felhasználta.

Változások

Beolvadt a Kutatás-fejlesztési Pályázati és Kutatáshasznosítási Iroda (KPI) a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatalba (NKTH) február elsején, amely így eddigi tevékenységei mellett a KPI jogutódjává is válik. A pályázatok kiírásával és a pályázati döntésekkel továbbra is az NKTH foglalkozik, ám a pályázatok kezelésének jelentős részét ezentúl a Magyar Gazdaságfejlesztési Központ (MAG Zrt.) fogja végezni. A támogatási szerződések megkötését és azok keretében történő kifizetéseket pedig a MAG Zrt. előkészítése alapján szintén az NKTH fogja végezni.

Ezen kívül azt is bejelentették február közepén, hogy az NKTH új stratégiát érvényesít a tavasszal megjelenő, innovációs fejlesztési központokat támogató pályázatnál. Változás lesz, hogy a pályázatot nyilvános vitán kell ismertetni a független bírálóbizottsági döntést megelőzően, azt is bizonyítani kell, hogy nemzetközileg versenyképes lesz a támogatással megvalósuló kutatás eredménye. Az eddiginél szigorúbb ellenőrzési mechanizmust építenek be a pályázati rendszerbe.

Lejárt és pályázható projektek

Február 8-án járt le a TISZK rendszer továbbfejlesztésére kiírt TÁMOP 2.2.3/07/2 pályázat első fordulója, amelynek célja egy hatékonyan működő, munkaerő-piaci keresletre rugalmasan reagáló szakképző intézményrendszer kialakítása, amely tényleges választási lehetőséget kínál a tanulóknak. Kiemelt irányvonal továbbá a képzés szerkezetének rugalmas igazodása a gazdaság igényeihez, illetve a képzés minőségének és tartalmának javulása. A pályázatról végérvényes támogatási döntés az eljárás második fordulójában születik. A pályázat meghirdetésekor az első fordulóban kiválasztott projektjavaslatok második fordulóban történő támogatására rendelkezésre álló tervezett keretösszeg a hat régióra (Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Észak-Alföld, Észak-Magyarország, Közép-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl) 5 256 000 000 forint.

Lejárt a TÁMOP-2.2.3/07/KMR pályázat határideje is február 8-án, amelynek alapvető célja a térségi integrált szakképző központok fejlesztése. Támogatás összege 100 millió forinttól 400 millió forintig terjedhet. Támogatott tevékenységek közé

tartozik a szakképző iskolák integrációjával, koncentrációjával kapcsolatos szervezetfejlesztés, közös tudás- és humán erőforrás-menedzsment, irányítási rendszer kialakítása; az új képzési struktúra kialakításához köthető, korszerű, moduláris képzésre való felkészítés; a hátrányos helyzetű, az oktatási rendszerből lemorzsolódók szakképzésbe bevonása, munkavállalói kompetenciáik fejlesztése. Fontos megjegyezni, hogy ez közép-magyarországi székhelyű TISZK pályázat.

Az idei első gazdaságfejlesztési pályázatok február 15-étől érhetőek el. Hét kiírásra és csaknem 31 milliárd forintra jelentkezhetnek a hazai vállalkozások a Gazdaságfejlesztés (GOP) és a Közép-Magyarország (KMOP) Operatív Program idei első pályázati körében. A keretből az előzetes becslések alapján minimum 920, maximum háromezer projekt támogatására van lehetőség. A támogatható tevékenységek közé tartozik például az eszközbeszerzés, beruházások, az információs technológia fejlesztése, a vállalati humán erőforrás-fejlesztés is. Az elnyerhető, vissza nem térítendő összeg kiírástól függően 1-500 millió forint lehet. A pályázatokat általában 2008. április 4. és május 5. között lehetett benyújtani, kivéve az A jelűeket: ezeknél elvileg december 31-ig vagy a források kimerüléséig tart a beadási határidő.

Az idén összesen várhatóan 80 milliárd forint lesz, tavaly pedig 97,9 milliárd volt a gazdaságfejlesztési keret, az utóbbiból 37,8 milliárd jutott a hasonló pályázatokra. A most meghirdetett 30,698 milliárd forint felüli részből az innovációt és a kutatás-fejlesztést kívánják támogatni az idén - emelte ki Bajnai Gordon önkormányzati és területfejlesztési miniszter az új kiírások ismertetésekor. A mostani pályázatoknál prioritást élvez a kis- és középvállalkozások versenyképességének és ezáltal piaci pozícióinak a megerősítése.

A NFÜ a közelmúltban közzétette azt a kétmilliárd forint keretösszegű, a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) 2.5.1 jelű pályázatát, amely többek között az érdek-képviselői szervezetek működését, jogsegélyszolgálatok létrehozását és fejlesztését támogatja. A pályázat három célt nevez meg. Ezek közül a munkavállalói és munkáltatói érdek-képviselői szervezetek fejlesztésére 500 millió forint, a munkavállalói és munkáltatói régiós jogsegélyszolgálatok létrehozására egymilliárd forint, míg az érdek-képviselői tevékenységet ellátó civil ernyőszervezetek kapacitásainak fejlesztésére félmilliárd forint keret áll rendelkezésre. A vissza nem térítendő támogatás a projekt elszámolható összes költségének akár 100 százaléka is lehet. A pályázatokat 2008. február 1-jétől március 31-ig lehetett benyújtani. A munkavállalói és munkáltatói

szervezetek támogatást kaphatnak alkalmazottak képzésére, uniós és nemzetközi együttműködésekhez való kapcsolódásra, az érdekképviseltek szervezeti integrációjára, valamint a kollektív szerződésekkel való lefedettség növelésére. A jogsegélyszolgálatok esetében pedig a munkavállalók, munkáltatók, kisvállalkozást alapítani szándékozók számára jogi információ nyújtásához, egyéni és csoportos jogi tanácsadáshoz, az ügyfélforgalom nyilvántartásához, valamint tájékoztatással és nyilvánossággal kapcsolatos tevékenységekhez egyaránt nyújtható forrás. A civil szervezetek saját fejlesztéshez munkatársaik képzésére, szakmai-stratégiai terv kidolgozására, szakértői tevékenység igénybevételére, honlap fejlesztésre, kutatások és felmérések készítésére egyaránt támogatást nyerhetnek.

A 2008. február 29-ével lejárt (TIOP-3. 3.1/07/1) pályázat keretében a közszolgáltatást nyújtó intézmények komplex akadálymentesítésre lehetett támogatást igényelni. Az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításával ugyanis, a fogyatékkal élő személyek képessé válnak önállóan intézni ügyeiket, dolgozni és adót fizetni. Ez a kiírás a Közép-dunántúli, Észak-alföldi és Dél-dunántúli régió területére vonatkozott. A támogatás mértéke egyszintes épületeknél 15 millió forintig, kétszintes épületeknél 30 millió forintig terjed. A projektek az Európai Unió támogatásával, az Európai Regionális Fejlesztési Alap társfinanszírozásával valósulnak meg.

Idén már hatodik alkalommal hirdette meg a L'oréal Magyarország és a Magyar UNESCO Bizottság útján, a Magyar Tudományos Akadémia védnökségével, meg ösztöndíjpályázatát a nemzetközi L'oréal-UNESCO for women in science program szellemében a 2008-as évre. A L'oréal-UNESCO Magyar Ösztöndíj: a Nőkért és a Tudományért címen futó pályázat célja, hogy kiemelkedő és gyakorlatba átvihető tudományos eredmények elérésére serkentse a fiatal tudós nőket, továbbá ösztönözze és előmozdítsa a magyar nők helyzetét a tudományos, kutatói pályán. A pályázat beadási határideje: 2008. április 30. volt. A pályázaton azon természettudományokkal, élettudományokkal, vagy anyagtudományokkal foglalkozó, magyar állampolgárságú nők vehetnek részt, akik a Magyar Köztársaság területén az állami felsőoktatási intézményekben, ezek kutató intézményeiben, és az MTA kutatóintézetekben dolgoznak. Az ösztöndíjak odaítéléséről egy tudományos, szakmai zsűri dönt. A pályázatok elbírálási határideje: 2008. június 15.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány pályázatára március 20-ig lehetett benyújtania jelentkezéseket. A pályázat célja, hogy a jelentkező

cégek, intézmények saját termelési, szolgáltatási tapasztalataikat, piaci kapcsolataikat hasznosítva szervezzék meg a munkanélküliek számára a vállalkozás indítását, vagy belépésüket a társas vállalkozásba. A pályázók bevont személyenként 350 ezer forintot nyerhetnek el a kiírásban szereplő célok finanszírozására. Egy-egy pályázónak legalább 100, legfeljebb 300 személyt kell felkutatnia, felkészítenie. A program első szakaszában, amely fél év és egy év közötti időszak lehet, fel kell készíteniük a jelentkezőket a szakmai és a vállalkozói ismeretekből. Elvárás, hogy legalább a jelentkezők 90 százaléka vállalkozást indítson, vagy belépjen egy társas vállalkozásba. A második szakasz 10 hónaptól egy évig tart, ekkor már az integrátor segítségével az új vállalkozások termelnek, szolgáltatást nyújtanak. Elvárás, hogy e szakasz befejezésekor a jelentkezők legalább 60 százaléka vállalkozóként, vagy társas vállalkozásban tevékenykedjen. A programba olyan hátrányos munkaerő-piaci helyzetű személyek vonhatók be, akik roma származásúak vagy alacsony iskolai végzettségűek, de bevonhatók a tartósan munkanélküliek, a kedvezőtlen szociális helyzetűek, valamint kistelepek lakói is.

Új pályázatot hirdetett a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium a kezdő vállalkozói aktivitás ösztönzésének támogatására. A konstrukció alapvető célja a vállalkozóvá válás, a kezdő vállalkozói aktivitás ösztönzése gazdasági, vállalkozói ismeretek, tananyag kifejlesztése, oktatása, tanácsadása révén. Ezáltal pedig a vállalkozói kultúra, a vállalkozói lét, imázs erősítése, s a versenyképes vállalkozói tudás, a legjobb gyakorlatok, a PR- és kommunikációs ismeretek fejlesztése. A pályázat támogatási kerete 500 millió forint. Ebből minimálisan hárommillió forint igényelhető, a megpályázható maximális összeg pedig 35 millió. A támogatható tevékenységek közé tartozik többek között a kutatás-fejlesztéssel foglalkozó cégeknek a vállalkozói és piaci ismeretek, az üzleti tervezés, a menedzsmentképesítések, a tárgyalástechnika, a piacorientált informatikai szakképzés oktatása; a mentorprogram, valamint a vállalkozói lét, mint társadalmi érték megjelenítése, imázsának építésére szolgáló PR- és kommunikációs költségek. A pályázatok február elsejétől február 29-ig lehetett benyújtani.

Nem csak a beruházás-igényes munkahelyek létesítését támogatja a Munkaerő-piaci Alap, a február közepén megjelent pályázati kiírás szerint 360 millió forint áll rendelkezésre az információ technológiai, pénzügyi, számviteli, üzemviteli szolgáltató, tanácsadó, telefonos ügyfélszolgálati álláshelyek fejlesztésére. A támogatást az alkalmazott új dolgozók keresetének egy évig történő részbeni átvállalásához illetve ennek

járulékaihoz igényelhetik a cégek. A pályázatokat április 4-ig lehetett beadni. Általában egy-egy pályázó legfeljebb 30 millió forintos támogatást nyerhet el, de 80 új munkahely létesítése esetén ez 50 millió forint is lehet. Az alkalmazott új munkavállalók keresetét és ennek járulékait egy évig 65-75 százalékos mértékben vállalja át az alap. A pályázónak legalább öt új dolgozó foglalkoztatását kell vállalni, emellett arra is garanciát kell vállalniuk, hogy a létrehozott új munkahelyeket a külön részletezett feltételek és a vállalkozás jellege szerint 2-5 évig fenntartják.

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium nyilvánosságra hozta 2008. évi munkahelyteremtő pályázati programját, melyben kiemelt szerep jutott a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőknek. A minisztérium 2008 folyamán két pályázat meghirdetésén keresztül, munkahelyteremtő beruházások támogatásával szeretne javítani a statisztikákon. Ehhez egyrészt a Munkaerő-piaci Alapból finanszírozott, 2,3 milliárd forintos támogatást élvező program indításával járul hozzá új gépek, berendezések, technológiák beszerzésének költségtámogatásával; másrészt olyan üzleti vállalkozásokat tervez támogatni a minisztérium, amelyek magas hozzáadott értékű tevékenységet végeznek, és viszonylag minimális tárgyi eszközfejlesztéssel jelentős számú új munkahelyet tudnak létrehozni. Főként felsőfokú végzettségű munkaerő, többségében pályakezdő számára szeretnének ezzel munkahely-lehetőséget teremteni, melyhez 360 millió forintos támogatási keretösszeg áll rendelkezésre. Mindkét pályázat esetében májusban született döntés a támogatások kiosztásáról, melyek kifizetésére utólag kerül sor a megfelelő számlák felmutatását követően.

De pályázni lehetett a távmunkahelyek létrehozására is. Nyolc hónapra 754 800 forint nyerhető el távmunkahelyenként. A beadási határidő 2008. március 26-án járt le. A pályázatokat 2008. április 25-ig bírálják el. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából a Budapesti Munkaerő-piaci Intervenciós Központ pályázati felhívása a távmunkások alkalmazásának támogatására (SZMM-TP-2008). Pályázatot nyújthat be az a szervezet, amely a támogatott távmunkahelyek létrehozásával egyidejűleg az általa foglalkoztatottak létszámát annyi fővel növeli, ahány távmunkás munkahely kialakításához a támogatást elnyerte, és vállalja, hogy a megnövelt létszámot a támogatási időszakot követő további tíz hónapig, azaz a projekt végéig megtartja, a költségvetési szerveknek szintén vállalniuk kell a foglalkoztatottak létszámának növelését.

Márciusban kelt szárnyra az a hír, hogy munkahelymegőrző támogatást kínál az állam és olyan forrást biztosít, hogy a vállalkozások csökkenthessék költségeiket. A pályázatra olyan gazdálkodó szervezet jelentkezhet, amely a piaci körülmények miatt csoportos létszámleépítésre kényszerül, de a költségcsökkentést a munkahelymegőrző támogatással elkerülheti. Ezenkívül olyan szervezet, amely a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás eredményeként munkaviszonyban tovább foglalkoztatja az elbocsátással veszélyeztetett alkalmazottakat. A támogatás legalább ötven fő létszámleépítésénél, illetve minimum ötven továbbfoglalkoztatásra átvett munkavállaló esetében legfeljebb négy hónap időtartamra szól, havi mértéke dolgozónként a kötelező legkisebb munkabér összegének legfeljebb 135 százaléka (az idén 93 150 forint).

Az SZMM támogatása alapján NSZFI pályázatot hirdetett szak- és felnőttképzési kutatások támogatására, amelynek beadási határideje 2008. április 7. volt. A pályázó 19 kutatási témakör közül választhatott, ilyen például a job coaching tanácsadási metodológia magyarországi adaptálása is. A pályázat célja, hogy a megszülető kutatási eredmények alapján megalapozottan lehessen megtervezni az egyes területekre irányuló intézkedéseket. Továbbá, az alábbi hat csoportba rendezett témakörben, meghatározott tematikával, 19 konkrét kutatási téma kerüljön megvalósításra: szakképzés és gazdaság (tervezés, minőség, hozzáférhetőség), szakmunkás-képző intézmények tevékenysége (beiskolázás, hatékonyság, eredményesség), ágazati szakképzés (igények, módszerek), felsőfokú szakképzés, felnőttképzés, esettanulmányok, modellek. E pályázat keretén belül támogatásra összesen rendelkezésre álló összeg: 327.000.000 forint, amely a meghatározott 19 téma kidolgozására fordítható.

Pályázatot írt ki a munkaügyi minisztérium munkaerő-piaci kutatások végzésére. Többek közt a mikro- és kisvállalkozások képzésének megújításáról, az elektronikus eszközökkel való tanulástámogatásról, illetve a pályakezdő szakmunkások munkanélkülivé válásáról lehet elemzéseket készíteni. A kifejezetten szak- és felnőttképzési kutatások készítésére mintegy 327 millió forintot szán a munkaügyi minisztérium, amelyre a felsőoktatási intézmények, civil szervezetek mellett a köztestületek és a kutatási tevékenységet végző gazdasági társaságok is pályázhatnak.

HR-esek mozgásban



Március 1-jétől új HR igazgatót nevezett ki a **Praktiker Magyarország Szijjné Kállai Ildikó** személyében. A szakember a győri Lapcom Kft.-től érkezett a mintegy 1400 munkavállalót foglalkoztató barkácsáruház-lánchoz. A Praktiker humánpolitikai igazgatójaként a cég növekedéséből adódó emberi erőforrással kapcsolatos feladatokat fogja irányítani.



2008. február 1-jétől a **Groupama Biztosító Zrt.** összevonta humán erőforrás és marketing területét. E területek vezetői pozíciójának betöltésére az eddigi értékesítési és marketing osztályvezetőt, **Paulányi Beátát** (35) nevezték ki. Új pozíciójában a marketing mellett kiemelt feladata lesz a biztosítón belüli HR tevékenység koordinálása; többek között a társaság motivációs rendszerének továbbfejlesztése, a biztosítón belüli információáramlás átalakítása, a szakmai és nem szakmai jellegű képzések bonyolítása, valamint a két terület szinergiájának megvalósításán keresztül a hatékonyság folyamatos növelése.



2008. január elsejétől **Végh József** látja el a **K&H** humánpolitikai igazgatóságának vezetői feladatait. A hazai és nemzetközi szinten is elismert vezető jövőbeli feladatai között szerepel a K&H üzleti céljainak sikeres megvalósítását segítő szervezeti kultúra fejlesztése, valamint a dolgozói teljesítmény, a motivációs rendszerek és a tehetséggondozás területeinek javítása is.



2008. január 1-jétől új HR-igazgatót nevezett ki a **Sió-Eckes Kft.** **Bartos Marianna** személyében. A szakember a Johnson&Johnson Kft.-től érkezett, mintegy 15 éves FMCG piaci tapasztalattal rendelkezik. Bartos Marianna elsődleges céljának tekinti, hogy a Sió-Eckes Kft. további piaci előnyre tegyen szert az emberi erőforrások által, az irányításával megvalósuló vállalati HR tevékenység eredményeként, mely többek közt "elősegíti az eredményorientált, motiváló és humánus munkahelyi légkör fenntartását és továbbfejlesztését".

Új lehetőségek, óvatos döntéshozók

A kezdetek óta nevében és tartalmában is sokat változott az emberi erőforrás-gazdálkodás. Merre tart ez a változás? Hogyan hatnak az alaptevékenységre az egyre professzionálisabban működő HR informatikai rendszerek, a tanácsadó cégek, sőt nemzetközi tanácsadói, közvetítői hálózatok? Ezzel kapcsolatban Gajdos Jenőt, a Humán Szakemberek Országos Szövetségének (HSZOSZ) elnökét kérdeztük.

- A HR szakma egyre tagozódik, a kiválasztás-toborzás feladatára, az adminisztratív, bérügyviteli funkciókra, azok kiszervezése számos tanácsadó cég kínál megoldást. **Megmarad így önálló területnek a személyügy?**

- Nagyon is! Sőt, inkább az integrálódás irányába tart a személyügyi munka, az emberi erőforrás-gazdálkodás. Egyre inkább megfigyelhető az egyes vállalkozásoknál, hogy az egész tevékenységet egy szervezetbe integrálva képzelik el. Ez az egyik irányzat. A másik irányzat pedig éppen az, hogy kiszervezik és koordinálják azokat a feladatokat, amelyek közvetlenül nem tartoznak a HR tevékenységbe, de ez inkább a nagyobb vállalatokra jellemző. A kis- és közepes vállalkozásoknál természetes, hogy mindent egy embernek kell végeznie, tehát ott a "legyen inkább minden egy kézben" szemlélet érvényesül.

Egyre több olyan HR funkció van, amelyre már komplett "iparág" épült. Változatlanul a szervezet és személyzetfejlesztési tanácsadókra, fejedelmekre, munkaerő-kölcsönző cégekre gondolok. Mindez nem bontja meg a HR szakma egységét?

- Valóban gyakorlat, hogy a HR tevékenység bizonyos szolgáltatásait kiszervezik, így például a bérszámfejtést. De ahol az emberi erőforrás gazdálkodás önálló szervezetben működik, ott egyre inkább megfigyelhető, hogy a személyügyi menedzsment - a vezetés részére - már önálló tanácsadói feladatokat is ellát. Ez a szerep azért már jelentősen túlnő az adminisztratív feladatok végrehajtásánál. A kiválasztás, a fejlesztés, a beiskolázás, a teljesítményértékelés területeinek ellátására ugyan kialakulhatnak önálló szervezeti egységek, de attól még nem különülnek el az alaptevékenységtől, hiszen ezek egymásra épülnek. Igaz, hogy ma már egyre több személyügyi van, aki a személyügyi szervezői, vagy a humánszervezői szakon végzett, és ki tudna választani egy új munkatársat, de gyakran mégis

kiadják ezt a feladatot egy fejedelmű cégnek. Természetesen, egy új vezérigazgató-helyettes megkeresését egy multinacionális cég, érthetően, szívesebben bízta fejedelműre, egyszerűen jobban bíznak egy fejedelmű objektívitasában, függetlenségében.

- Egy szakterület fejlődésével, változásával együtt kell haladnia a szakmai képzésnek is. Régen még nem működött HR szak. Ma már diplomát lehet belőle kapni. Beszélhetünk már önálló tudományterületről?

- Ez valóban egy új területe a képzésnek, 1988-tól, indult közép-és felsőfokon, egyfajta továbbképző jelleggel. A '90-es években, a rendszerváltozással megszűnt az állami személyzeti munka szabályozása, ekkor emelte az akkori Munkaügyi Minisztérium szakmai rangra a személyzeti és munkaügyi tevékenységből egységesített személyügyet. Ez a váltás egy konkrét eseményhez köthető, az 1990-es országos humánpolitikai konferencián résztvevő 1500, akkor még "személyzetis" határozott erről a névváltoztatásról. 1991-92-ben indult a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetében a főiskolai képzésben a személyügyi szervezői szak. Annakidején "felkapott" szakká is vált, hiszen aki ide jelentkezett, egy újként jegyzett szakmával büszkélkedhetett és több olyan érdekes, emberközpontú tudományba nyert betekintést, mint például a pszichológia, a szociológia, a pedagógia, vagy a grafológia. Majd az egyetemi szintű képzésben (másoddiploma) humán szervezői szak indult. Azok közül, akik ebben az időszakban kezdtek foglalkozni a területtel, ma nagyon sokan elismert és jól képzett HR szakemberek. Ma már a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karon az andragógia alapszak keretében indítanak személyügyi szervező szakirányt, így a bolognai folyamatnak köszönhetően valóban már egy új tudományágnak tekinthetjük. Fontos még megemlíteni, hogy az andragógia alá történő betagozódás egyfajta megerősítése is annak az iránynak, hogy a személyügyi szervezőkre fontos feladat hárul a felnőttképzésben is.

- A hazai személyügyi képzés múltjának és az egyes részterületek fejlődésének ismeretében milyen HR szakmát érintő változásokra lehet számítani a jövőben?

- Összetett a kérdés, de aki egy kis betekintést nyer a különböző szakmai rendezvények, konferenciák segítségével ennek a területnek a működésébe, annak két jelenség biztosan nem fogja elkerülni a figyelmét. Az egyik egy határozott szemléletváltásnak az igénye, de nem a HR menedzserek részéről, hanem a vállalkozások döntéshozói részéről. Sajnos a multinacionális nagyvállalatok némelyike az anyacégtől automatikusan átvett sablon szisztémákat próbálja alkalmazni a hazai viszonyokra, amivel nagyon megnehezíthetik a hatékony HR tevékenységet. A közepes vállalkozások pedig, sokszor csak szakmában teszik a vállalati stratégia részévé a személyügyet, ami így csak egyfajta végrehajtó szerepet tölt be a cég működésében, holott alkalmas lenne egy komoly támogatói, tanácsadói szerepre is. Sajnos mindkét helyzet olyan, hogy szinte lehetetlenné teszi a személyügyi munka olyan jellegű fejlesztését, mint például a teljesítményértékelés bevezetése, ami eleve feltétele egy tudatos képzési terv kialakításának is. Annak idején hasonló ellenállást lehetett tapasztalni a cafeteria rendszerrel szemben is, ami mára teljesen elfogadott juttatási gyakorlattá vált. Abból a szempontból is párhuzamot vonhatnánk a két említett HR szolgáltatás között, sőt ide sorolhatnánk a HR informatikát is, hogy mindegyik esetben csak az elsődleges bekerülési költségek alapján döntenek a vezetők, csak ritkán veszik figyelembe a későbbi költségkihatásokat vagy akár a hosszabb távú megtérülést, esetleg megtakarítást. De sok más területen is volna lehetőség a továbblépésre, fejlesztésre.

- Mire gondol?

- Sok nívós tanfolyam, tréning, konferencia kerül megrendezésre, ahol valóban a legkorszerűbb technikákkal, lehetőségekkel ismerkedhetnek meg a résztvevők, és módjuk nyílna a kölcsönös tapasztalatcserére is. Ennek ellenére elég visszafogott a látogatottsága e fórumoknak. Sajnos az is igaz, hogy egy ilyen rendezvénynek annyira fészes az időbeosztása, hogy az informális, személyes beszélgetésekre nem nagyon adódik alkalom. És említettem már a HR informatikát is, mint fejlesztési lehetőséget.

Gedeon András

Impresszum

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

Felelős kiadó: Markovics András, 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.