

MUNKATÁRS

A HUMÁN SZAKOKTATÁSI ÉS
ELHELYEZKEDÉST SEGÍTŐ ALAPÍTVÁNY
ÉS A NÉPSZAVA MELLÉKLETE

MUNKAADÓKNAK ÉS MUNKAVÁLLALÓKNAK

2008. augusztus 12., kedd

5. szám

BEFEKTETÉS

A kecskeméti Mercedes-gyárban közvetlenül 2500 fő alkalmazását tervezik

A Daimler AG már keresi a beszállítókat

A Daimler AG magyarországi beruházásával, a Mercedes-gyár kecskeméti letelepülésével újabb minőségi szintre léphet a magyar autóipar. A befektetés országos ügy, amely javíthat a magyar gazdaság évek óta tartó negatív megítélésén, és így hatására további külföldi nagyberuházók dönthetnek majd Magyarország mellett. Közép-Európában egyedülálló fejlesztés kezdődik, amelynek része a folyamatos munkaerő-ellátás megszervezése is. A Kecskeméti Főiskola szerint a beruházáshoz elegendő mérnök áll majd rendelkezésre.

A beszállítóipar, az egyetemek, a főiskolák, a kutatás-fejlesztésben dolgozók közös érdeke, hogy a legfejlettebb ipari tevékenységet végző nagybefektetőket is ideális környezet várja Magyarországon. A Mercedes-kapcsolat sikeres kiépítése megfelelő referenciának ígérkezik ehhez.

Megdolgoztak érte

A Magyar Befektetési és Kereskedelemfejlesztési Ügynökség (ITD Hungary Zrt.) fontos szerepet játszott abban, hogy a Daimler Magyarországot választotta befektetése helyszínül. A beruházás megvalósítási szakaszában folytatja együttműködését a német cég szakembereivel, segítségével a terveknek megfelelően haladnak a kecskeméti Mercedes-autógyár kivitelezési és szervezési munkálatai. A befektető már a döntést megelőzően megvalósítási ütemtervet kapott az ITD Hungarytól, amelyet a kecskeméti projekt bejelentését követően beépített saját koncepciójába. A magyar ügynökség joggal büszke arra, hogy a versenyben maga mögé utasította a környező országok hasonló befektetésösztönzési feladatot ellátó szervezeteit. Előnye egyrészt azzal magyarázható, hogy már évtizedes tapasztalattal rendelkezik olyan neves autóipari cégek letelepítésében mint a GM, az Audi és a Bosch, de további komoly sikereket ért el egyéb magas hozzáadott értékű termelés és szolgáltatás magyarországi meghonosításában is. Másrészt a Mercedes-projektben fontos szempont volt a döntéshozatalban az ITD Hungary és a magyar tárgyalópartnerek rugalmas hozzáállása, a felvetődő problémákra való gyors reagálás, a tudatos stratégiai gondolkodás és a professzionális szolgáltatások.

Ha a külföldi beruházónak nincs az adott országban tapasztalata, az első évben kiemelt támogatásra van szüksége a gazdasági környezet feltérképezésében. 2011-ig a befektetési ügynökség a Szociális és Munkaügyi, illetve a Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztériummal együttműködve segíti az autógyártót a beszállítói háttérpiac kiépítésében, a törvényi háttér megismerése és az üzletfejlesztési lehetőségek terén.

Tíz-tizenkétezer új munkahely

Az ITD Hungary korántsem kezdő a szakmában, munkatársai évente 300-350 projektben dolgoznak, 2007-ben közel hatvan projektjük keretében 1,6 milliárd euró töké áramlott Magyarországra, és ennek hatására megközelítőleg tízezer új munkahely létesült. „A Mercedes-gyárban közvetlenül 2500 fő alkalmazását tervezik – mondta el lapunknak Kilián Csaba, az ITD Hungary befektetési igazgatója. – A belső létszámhoz viszonyítva az autógyártók



A DaimlerChrysler német-amerikai járműgyártó brémai alkalmazottai a Mercedes SL típusú sportkocsi karosszériáján dolgoznak

Foto: MTI

általában négy-öttszörös szorzóval számolják a beszállítói kör munkaerőigényét, ami további 10-12 000 új munkahely létesülését jelenti.”

A nagyobb részegységek gyártása nemzetközi versenyben dőlhet el, az „elsőkörös” beszállítók (a multinacionális vállalatok közvetlen beszállítói, többnyire szintén multinacionális cégek, beszállítói integrátorok, amelyekből komplett részegységeket vásárolnak a globális cégek – az autóiparban ilyen pl. a Visteon, a ZF, a Denso, a Valeo, a Lear, a Delphi stb.) valószínűleg a külföldi nagyvállalatok közül kerülnek ki. A magyar cégeknek második körös (az integrátor beszállítók többnyire középvállalkozás méretű beszállítói, pl. kisebb részegységek gyártói), harmadik körös beszállítóként (többnyire a második körös beszállítók jellemzően kisvállalkozás méretű, alkatrészgyártó beszállítói) van esélye az együttműködésre, azonban évek múltán megerősödve reális céljuk lehet, hogy feljebb lépjenek az első beszállítói körbe.

A gyár kétezer alkatrészt Magyarországon gyártat le. Információink szerint a német cég nem vár szeptemberig, és már tárgyalásokat folytat leendő beszállítóival. Végleges döntést fél-egy éven belül hoz. 2008 októberében Magyarországon egy nagy beszállítói konferencián találkozhatnak a reménybeli üzleti partnerek. A Daimler AG beruházásának összértéke eléri a 800 millió eurót.

A Daimler kecskeméti befektetése országos ügy, amely javíthat a magyar gazdaság évek óta tartó negatív megítélésén, és így hatására további külföldi nagyberuházók, köztük járműipari cégek döntenek majd reményeink szerint Magyarországon mellett. „Hatékonyabban lehetne építeni a magyar gazdaság nemzetközi imázsát – tette hozzá Kilián Csaba –, elsősorban azzal, hogy „házon belül” maradnak a vitás gazdasági-politikai kérdések. Ha vannak is egyensúlyi problémák, a versenyképességünk nem olyan rossz, de ahhoz, hogy még jobb legyen, innovációs technológiai központokat kell építenünk.” Megítélésük szerint a jövőben elsősorban az észak-magyarországi, a dél-dunántúli, valamint a dél-alföldi régió pályázhat jó eséllyel arra, hogy – jelentős oktatási és kutatási kapacitásaira, valamint munkaerő-kínálatára alapozva – autóipari nagybefektetőknek adjon otthont.

Felsőoktatási együttműködés

Danyi József, a beruházásban érdekelt Kecskeméti Főiskola rektora lapunknak elmondta, hogy bár a főiskolán járműgyártó mérnök-képzés jelenleg nincs, de a mérnök-képzés – a gépjárműtechnológusok, műanyag-feldolgozó technológusok, mechatronikusok (akik pl. a robottechnológiával foglalkoznak) képzése – megfelelő szakembergárdát biztosít a Mercedes számára a gyártás és szerelés terén. Évente száz gépészmérnököt képeznek, ami

nem fedezi a gyár igényeit, erre kari együttműködésekkel szeretnének megoldást találni. Megállapodtak a BME Közlekedésgépészeti karával, mely szakirányú továbbképzésre fogadja végzett diákjaikat, illetve jó a kapcsolat a miskolci egyetemmel, a szolnoki főiskola a gazdasági képzéssel segítheti az üzemi közgazdászai, pénzügyi munkaerő-utánpótlást a Mercedesnél. A rektor kijelentette, hogy nem kell tartani a mérnökihiánytól.

A műszaki értelmiség országos viszonylatban lelkesen fogadta a kecskeméti beruházás híreit, nem hallani rivalizálásról vagy rosszindulatú megjegyzésekről; a tekintetben sem, hogy nem Kecskemét a járműgyártás oktatásának fellelője. „Szükség lehet termelésirányítóokra, igazán gyakorlatias mérnökökre – mondta el Danyi József –, sőt 5 év múlva fejlesztőmérnökökre is, ezért járműgépészeti képzés indítását is tervezzük.”

Kecskemét város önkormányzata 1,4 milliárd forintot nyert a regionális operatív program keretében egy „Kreatív Innovációs Központ” létesítésére, melyet a főiskolára alapozva kíván megvalósítani. A Daimler AG beruházási szándékát követően a „kreatív innovációs” fejlesztésben várhatóan megépül az „autóipari és közlekedési kompetencia központ” is, amelyben az egyetemi képzés mellett szakképzés is lesz.

A jövő évi felvételin több jelentkezőre számítanak a mérnök-képzésben, ilyen jelentős műszaki beruházás után megnöhet az érdeklődés a főiskola iránt is. Danyi József a mérnöki pálya iránti érdeklődést nem tartja megfelelőnek, emellett a természettudományos képzés színvonala gyenge; nem a legjobb diákok jelentkezők a mérnöki szakokra. „Csak remélni lehet, hogy a műszaki értelmiség elfogadottsága nagyobb lesz, a társadalom tudatosítani fogja, hogy milyen jelentős értéket termel számára” – tette hozzá a rektor. **Berta László**

Megszépítő messzeség

Jó hogy jön, jó, hogy messze van – mondja Vissi Ferenc, a Rába Járműipari Holding Nyrt. humánerőforrás-igazgatója arra a kérdésre, hogy a Mercedes magyarországi letelepülése milyen változást hozhat a magyarországi járműipar megítélésében, illetve arra, hogy lesznek-e közvetlen gazdasági hatásai. – A gépjárműgyártás fejlesztésére remek lehetőség, a képzés színvonalának emelésére, nyelvtanulásra ösztönöz. A munkaerő-piacot azonban várhatóan leföldözi, a Kecskeméti közelében, sőt a régióban működő cégeknek fel kell készülniük arra, hogy kvalifikált műszaki szakembereik a jelenlegi fizetésüknél 10-20 százalékkal magasabb ajánlatot kaphatnak, és valahogy állniuk kell a versenyt. A Rábánál tapasztalatból tudjuk, hogy nem ártnak az ilyen kihívások. Tíz évvel ezelőtt, az Audi magyarországi betelepülésekor a legjobb szakembereinket „vitte el”, nem kevés gondot okozva ezzel, hiszen eltűnt a vállalati tudás egy része, és akkoriban éppen piaci csökkenést éltünk át. Azután a humánerőforrás-fejlesztés révén stabilizálódott a helyzet. Jelenleg a magas szintű szakmai tudásért, ami nélkülözhetetlen, mi sem fizetünk kevesebbet, mint más járműipari cég. Kecskeméten és a régióban van idő a felkészülésre, hiszen 2-3 év múlva kezdődik a gyártás.

Nehézkes Start-kártya igénylés és regisztráció

Kicsik és tájékozatlanok

Az egy csomagba tartozó Start-kártya, Start-Plusz, valamint Start-Extra sikere azon múlik, hogy a járulékkedvezmények igénylése és érvényesítése milyen hatékonyan (gyorsan és egyszerűen) történik. A jelenleg működő rendszer túl bonyolult mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, emellett az érdeklődők tájékoztatása sem megfelelő.

A Start-kártya a pályakezdő alkalmazottak után vehető igénybe 2005 óta, ezáltal csökkenthető a járulékfizetés mértéke, ami segíti a fiatalok elhelyezkedését. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium adatai szerint eddig több mint 83 ezer kártyát adtak ki, és az igénylők 80 százalékának sikerült elhelyezkednie. 2007-ben következett a kártya két új típusának kibocsátása, melyeknek bevezetése nem ment olyan könnyen. Az első lépésben a munkáltatók jogi értelmezési problémáival küzdöttek, ami akár több hónappal késleltette a Start-Extra és a Start-Plusz bevezetését, például a „tartós állás nélküli” kifejezés jelentése eleinte nem volt számukra világos. A két újabb kártya kevésbé népszerű: a Pluszt mintegy 8 ezren, az Extrát 4 ezren vették igénybe.

Információs zűr

A munkavállalók álláspiaci tájékozottsága és önmegbecsülése nem olyan kiterjedt, ezért a három kártya igénylése sok esetben a vállalkozások hívják fel a figyelmüket. A mikro- és kisvállalkozások kevésbé érdekeltek ebben, ami annyiban érthető, hogy évente legfeljebb egy-két munkatárs érkezése miatt nem tudnak a lehetőségről vagy nem bajlódnak

na a korántsem egyszerű igényléssel, legalábbis a mikrovállalkozások vezetői így gondolkodnak a statisztika szerint (lásd keretes írásunkban). Más kérdés, hogy egy Start-pluszos munkatárs alkalmazásával több mint százezer forint megtakarítható évente, és ha ez a ziccer kimarad, arról a kevésbé hatékony kommunikáció is tehet.

A vonatkozó jogszabályok rendelkezései alapján a Start-kártya (ugyanúgy a Start-Plusz és Start-Extra) igénylésére szolgáló adatlapot a magánszemély lakóhelye szerinti regionális Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH) igazgatóságához kell benyújtani. A kártyát szintén az illetékes regionális igazgatóság állítja ki. Amennyiben az ügyfél nem a lakóhelye szerinti regionális igazgatóságon nyújtja be igénylését, pl. szegedi lakosként Budapesten, az adatlapot az átvevő igazgatóság eljuttatja az illetékes szegedi igazgatóság részére. Lapunk kérdésére, mely szerint miért kizárólag a lakhelye szerinti regionális igazgatóság jogosult a Start-kártya kiadására és hogy a kellemetlenségek: az utazgatás egyik országgrszből a másikba, aztán a többhetes várakozás elkerülése miatt tervezzük-e, hogy összehangolják informatikai rendszerüket – azt a választ kaptuk,

hogy „az állami adóhatóságnak nem az informatikai rendszer sajátosságai miatt, hanem a jogszabályok rendelkezései miatt kell ilyen módon eljárnia”.

Egy nagyvállalat munkaügyi vezetőjének véleménye erről: „Ez az eljárás abszolút nehezíti a kártya kiváltását. A mi gyakorlatunk szerint havonta jelentkeznek 2-3 olyan pályakezdő munkavállaló, aki szűkös anyagi helyzete miatt nem tud vidékre hazautazni, hogy megigényelje a Start-kártyát. Ilyen esetekben kénytelenek vagyunk felvenni őket a járulékkedvezmény igénybevétele nélkül, mert egyébként a felvételi követelményeknek megfelelnek. Gyakorlatilag mi látjuk ennek kárát. Felmerül a kérdés: amennyiben az APEH tudja, hogy az ide vonatkozó jogszabály nem teszi lehetővé a hatékony ügyintézés elvégzését, akkor lehetősége volna törvénymódosítást kezdeményezni?”

Maradjunk a Budapesten tartózkodó szegedi lakos példájánál, aki ha munkát szeretne vállalni, de nincs pénze arra, hogy hazautazzon a kártya kiváltása miatt, várnia kell, amíg a postán keresztül, körülbelül 15-30 napon belül megérkezik a Start-kártyája. Egy lehetősége mégis van, hogy a kártya megérkezéséig munkába álljon, és igényelje a járulékkedvezményt is.



A Start-kártya igénybevétele segíti a fiatalok elhelyezkedését

Foto: MTI

„Amennyiben az igénylő jogosult a kártya kiváltására, a kártya kézhezvételét megelőzően igazolást kérhet a kártyán szereplő adatokról” – tájékoztat az APEH sajtóosztálya. A „köz” tájékoztatása ismét kevés ebben az ügyben, mert a munkavállalók nem tudják, hogy mindaddig, amíg elkészül a kártya, az APEH kiad egy igazolást, amely azokat az adatokat tartalmazza, amit a készülő kártya, és ennek alapján már igénybe lehet venni a kedvezményt.

Tapasztalatunk szerint az APEH-ügyfélszolgálatok és -kirendeltségek telefonos elérése egyaránt nehézkes, 20 percnyi telefonszórgetés után a Start-kártyáról nem kaptunk érdemi információt. Az APEH központi „contact centerének” menüjében a Start-kártyára utaló menüpontot nem találtunk, de nem is vette föl senki, hiába próbálkoztunk, azután a Vaskapu és Petneházy utcai APEH sem vette föl a telefont. Így nehéz lett volna Start-kártyához jutni.

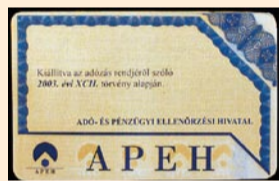
Start, aztán a regisztráció?

Munkáltatók észrevételei szerint az APEH késve regisztrálja a Start-kártyás munkavállalókat, ezért az, aki a Start-kártya kiváltása után azon-

nal elhelyezkedik, és munkáltatója – Start-kártyás munkavállalóként – küldi be az 1. havi járulékbemutatót, hibaüzenetet kap válaszként, melyben az áll, hogy az APEH rendszerében nem szerepel Start-kártyásként a munkavállaló. Ebben az esetben, ha idő híján nem kezd el telefonálni, a gyakorlat az, hogy a munkáltató módosítja a járulékokat, és a teljes járulékköszteget befizeti, majd csupán a második hónapban érvényesíti a járulékkedvezményt, mert ekkorra már megtörténik a regisztráció.

Az APEH lapunknak eljuttatott nyilatkozata szerint „Az adóhatóság az igénylésnek az illetékes regionális igazgatóságához történő beérkezését követő 15 napon belül állítja ki és juttatja el a kártyát postai úton a kártyatulajdonos részére. Azt a tényt, hogy az ügyfél érvényes Start-kártyával rendelkezik-e, az adóhatóság az adatlap feldolgozását követően haladéktalanul rögzíti nyilvántartásában.” Arra vonatkozóan nem kaptunk felvilágosítást, hogy az adatlapok feldolgozása után az adatok mikor kerülnek be a nyilvántartásba, de e téren előfordulhatnak csúszások, ami a munkáltatóknak pluszidő-ráfordítást és az igényelt járulékkedvezmény érvényesítésének első havi elmaradását jelentheti.

Kártyacsalád



A fiatalok munkatapasztalatszerzését elősegítő Start-program után vezették be a Start-Plusz és a Start-Extra programot 2007-ben. A projekt célja a munkáltatók ösztönzése a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztatására. A Start-Plusz-kedvezmény alapján járulékkedvezményben részesül az a munkáltató, amely olyan személyt alkalmaz, akinek lejárt/megszűnt a gyes-, gyed-, gyet-, ápolásidő-folyósítása és egy éven belül kíván munkát vállalni; a gyermek 1 éves kora

után a gyes mellett kíván munkát vállalni; tartósan álláskereső. A Start-Extra-kedvezmény azon tartósan álláskeresőkhöz elhelyezkedését segíti, akik életkoruk vagy alacsony iskolai végzettségük miatt nehezen tudnak visszatérni a munkaerőpiacra. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézetének elemzése alapján a megkérdezett vállalkozások 23,3 százaléka foglalkoztatott 2007-ben Start-kártyával rendelkező fiatalot. A nagy cégek 58 százaléka alkalmazott Start-kártyás munkavállalókat, a mikrovállalkozásoknál 5,3, az ötven-kétszáznegyvenkilenc fős nagyobb cégeknél pedig 38,9 százalék. Gazdasági ágazatok szerint a szállítás, a távközlés és az energiaipar jár az élen a Start-kártyások alkalmazásában.

Humán erőforrás – Lasszó vagy sör?

Munkabiztonság terén az angolszász és a német vállalati kultúra jóval a magyar előtt jár. Még ha veszélyes is általánosítani, néhány karakteres vonással érdemes bemutatni, milyen hatékony eszközökkel védik munkavállalóikat az amerikai és német cégek.

Az angolszász vállalati kultúrában a dolgozók kreativitásának nagyobb teret enged a vezetés, egy újító típusú ember számára könnyebb ilyen környezetbe beilleszkedni. Jellemző, hogy a belső stábtól is kineveznek vezetőket. Az állásinterjúk is kötetlenebb hangvételben folynak, nem várják el, hogy az alacsonyabb pozíciókra jelentkezők, pl. operátorok öltönyben jelenjenek meg az állásinterjún, és nem jár fővesztés a kisebb késéseikért sem.

A munkakörnyezet állapotjavítására alaposan odafigyelnek, pl. a nyári leállások idején rendszeresen teljes gépkarbantartásokat végeznek, kiféstik a csarnokot, és minden mást elvégeznek, amire a termelés idején nem lett volna alkalom. A munkabiztonság tekintetében a legmagasabb szintet az USA cégei képviselik. Egy amerikai munkavállaló a világon messze a legtöbbet, havonta 8-10 órát foglalkozik munkabiztonsággal (tűzvédelemmel, balesetvédelemmel), pontosabban vele foglalkoznak a cég szakemberei. Jellemző példa, ha egy másik gyárban baleset történik, akkor a hírről értesülve a műszakvezető megállítja a gépsort, és oktatást tart a veszélyforrás elhárításáról. A magyar munkaügyi felügyelet elsősorban a jogszabályok betartására törekszik, és egyelőre nehezen veszi fel a lépést a modern, rendszerben gondolkodó vállalatokkal, ezért fordulhat



Németországban gyakori, hogy két biztonsági céget alkalmaznak

Foto: MTI

elő, hogy például számukra ismeretlen elvek alapján készülő kockázatfelméréseket nem fogadják el.

A munkaruhák minőségétől az egészségvédelemig terjed a munkáltatók figyelme, a

rekreáció része a konditerem- és az uszodálatogatás. A magyarországi amerikai cégek szintén komolyan veszik a vállalati kultúra egészségmegőrző szerepét, megemlíthetjük a General Electric verseregényházi működését, ahol olyan

futballpálya van, amit nem egy élvonalbeli magyar csapat megirigyelhetne.

A sokat emlegetett német precizitás nem csupán legenda, igaz, hogy a szerződés szerint történik a munkavégzés, a béreket pontosan utalják, és rengeteg statisztikát készítenek a hatékonyság növelése érdekében. A német irányítás általában nem támogatja az újításokat, elmondhatjuk, hogy sokkal inkább a kitűzött feladatokra keresnek „végrehajtókat”, vagyis munkatársakat. A német munkáltatók kiszámíthatók, hosszú távra terveznek.

Nem elhanyagolható szempont, hogy a bérezés általában alacsonyabb, mint az USA-ban, de egy-egy feladatkornek szélesebb az emberierőforrás-háttere. A vezető beosztású munkatársakat több asszisztens támogatja, mint az USA-ban hasonló feladatkorben. Jellemző a „biztonsági játék”: például gyakran két biztonsági szolgálat őriz egy üzemet, a külső területet egy megbízott cég vigyázza, míg a gyártóterületen az anyavállalat belső biztonsági szolgálata foglalkozik például a vagyonvédelemmel. A munkabiztonságot értékelő statisztikák készítésében, értékelésében nem állnak olyan magas szinten, mint az USA cégei, de a német vállalatoknál is elsődleges szempont az ember egészségének védelme és biztonsága. A Magyarországra betelepült cégekhez küldött német szakemberek tudása garantáltan magas színvonalú, és a betanított munkásoktól is elvárják, hogy tisztában legyenek a cég minőségi és biztonsági elvárásaival, amit az érintettek többnyire szokatlanul találnak.

Az ipari parkok működése stabil hátteret és fejlesztési lehetőséget jelent

Csarnokvárosok a települések szélén

A jelentős ipari parkok térségi integrálójának szerepének erősödése láttán felmerül a kérdés, hogy hosszú távon lehet-e erősebb mozgatórugója a gazdaságnak, mint ezek az első látásra rideg csarnokvárosok. Az ipari parkok erőforrásai közül a „legkényesebbel”, az emberi erőforrással foglalkozunk.

Az ipari park-alapításhoz nem kell egyéb, mint „tisztá zöld terület”, infrastruktúra és befektetők – véli Fülöp Gábor, a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara főtájtára. A privát alapú ipari parkok az infrastruktúra-fejlesztést sikeresebben végzik, mint az önkormányzatiak. A 90-es években helyi adókedvezményeket kaphattak, ami az EU-csatlakozással megszűnt, helyükbe más kedvezmények érkeztek: egyrészt a Gazdaságfejlesztési Operatív Program egyes eszközbeszerzést segítő pályázatainak elbírálásánál előnyt jelent, ha egy vállalkozás ipari parkban végzi tevékenységét. Fülöp Gábor szerint ennek hátterében nem kis mértékben az áll, hogy a pályázató (vagyis a mindenkori kormányzat) az ipari parkok indítását ösztönző és részben finanszírozó korábbi támogatásainak megtérülését is figyelembe veszi. Emellett a működés stabil hátteret és fejlesztési lehetőséget jelent.

A győri ipari parkban 6 ezer munkavállaló dolgozik, a becslések alapján mintegy 5-10 százalékuk érkezik Szlovákiából, elsősorban magyarok, míg a betelepült cégek

fejlődés nem olyan gyors ütemű, hogy felszívna az összes munkaerőt, ezért nem jelent kritikus problémát az utánpótlás. A magyar gazdaság pedig nincs annyira legyengülve, mint azt általában a nyilatkozó gazdasági elemzők állítják, az infrastruktúra fejlett, amiben sok lehetőség rejlik. Stagnál a gazdaság, de vannak tartalékai, ami elsősorban az ipari parkokban rejlik – emelte ki Bertalanits. Nyilván valamilyen hatással lesz az ipari park életére a környező országok gazdasági erősödése, de Komáromban ez nem meghatározó elem.

Inkubátorházak

Fülöp Gábor szerint a képzési rendszerben regionális szinten kell meg egyezni, ennek fórumai a regionális fejlesztési és képzési bizottságok. A bizottságokban részt vesznek a munkavállalói és a munkaadói oldal képviselői és szakmai szervezetek is, feladataik közé tartozik, hogy közösen térképezzék föl, és javaslatokat tegyenek az adott régió iskolázottsági struktúrájának átalakítására, ami hosszú távon eredményre

tott munkásként jelenik meg, ebben a körben nem ritka az ukrán, sőt a kínai alkalmazott sem. A Hatvanban működő cégekhez Losoncból is hoznak munkavállalókat.

A Szlovákiából érkezett munkaerő fluktuációja a 90-es évek végén magasabb volt az átlagnál a győri ipari parkban, de mára már nincs észrevehető különbség. A vállalatok feladatukonként azonos bért adnak mindenkinek. Az ipari park vállalatai az elmúlt években megpróbálták Kelet-Magyarországról pótolni a hiányzó munkaerőt, és nem koszos munkásszállók elé gördültek volna be a „fekete buszok”, mégsem jött senki. Igaz, nem elég mobil a magyar, de a győri ipari park szerencséje, hogy a városban és vonzáskörzetében 250 ezren élnek, tehát van utánpótlás.

A komáromi ipari park vonzáskörzetében már kevés a képzett munkaerő, ami természetesen erősíti a migrációs jelenséget. Kezdetben inkább a beutaztatás eszközt használják, de a munkaerő lekötésének az egyik eszköze a lakhatási támogatás, ezzel együtt a letelepedési támogatás is az eszközök között szerepel. Az önkormányzatok be fogják látni, hogy



Az egeri inkubátorházban a beszállítóként működő kisvállalkozások bérelhetnek kész üzemhelyiségeket, így csatlakozhatnak beszállítóként megrendelőikhez

Bérlakásprogram

„Meglátásom szerint a XXI. században városok harcolnak majd a munkaerőért – mondta el Fülöp Gábor. Eger bérlakásprogramjának átalakítását a város és az iparkamara dolgozta ki.” Az önkormányzati lakásokat az országos gyakorlat szerint eddig elsősorban szociális alapon osztották ki, a kamara kezdeményezi, hogy a munkaerő megtartását és ide-települését segítené az úgynevezett bérlakásprogram, melynek lényege, hogy a lakások feletti kiutalási jogot a vállalkozói szféra kapná meg, ezzel ösztönözve a munkahely hosszú távú megtartását.

A 20 ezer lakosú Komáromban önkormányzati bérlakások építésével szeretnék letelepíteni a 17 ezer ipari parki munkavállaló egy részét, 2006–2007-ben több mint száz lakást adtak át, ami nagyon kevés a kereslethez képest. Bérlakásépítésre szükség lesz – főként ha az autópálya-hálózat kiépülésével a ma még kevésbé iparosított területek gazdasága erősödik, és felszívja a helyi munkaerőt –, különben bajba kerülhetnek az ipari parkok. Bertalanits elmondta, hogy a komáromi ipari park gyakorlatilag „betelt”, de a befektetők érdeklődése miatt a régióban Nagyigmánd és Ács település is ipari park üzemeltetésébe kezd.

Az Észak-alföldi régióban is szükség van a humán erőforrás-fejlesztéssel foglalkozó szakemberek aktivitására. A munkaerő-kölcsönzőként ismert Humán Rent Európa Zrt. és konzorciumi partnerei jelentős munkahelyteremtő beruházást terveznek a hajdúnánási ipari parkban. 800 új munkahelyet szeretnének teremteni, összesen 6,3 milliárd forint

Fülöp Gábor: a XXI. században városok harcolnak majd a munkaerőért

befektetésével. Terveik szerint új lakáshoz juttatják az ipari parkban dolgozó munkavállalókat, valamint képzéssel, munkaerő-kölcsönzéssel és -közvetítéssel támogatják az ipari park és a régió munkaerőpiacát.

A következő években az ipari parkok munkaerő-piaci megerősödése várható, hiszen részt kérnek maguknak a helyi képzési rendszerek megújításában, a dolgozók lakáshoz juttatásával a migráció alakításában, s miközben versenyképességük nő, együttműködnek az iparkamarákkal, önkormányzatokkal, tőkeerős befektetőkkel. Jelenleg a kezdő lépéseket teszik meg oktatási és bérlakásprogramjuk kialakításában, melyekből új gazdasági, kutatás-fejlesztési és oktatási központok emelkedhetnek ki. **B. L.**



Balogh László: a szlovákiai fizetések emelkedése a magyar gazdaság versenyképességét növeli



Mintegy 35 százalék a külföldi munkaerő aránya a komáromi ipari parkban, 17 ezerből 5-6 ezer fő elsősorban szlovákiai magyar



Bertalanits István: a szlovákiai gazdasági fejlődés nem olyan gyors ütemű, hogy felszívna az összes munkaerőt, ezért nem jelent kritikus problémát az utánpótlás

vezethet, biztosíthatja a munkaerő-piaci igényhez igazodó beiskolázási struktúrát.

Majd az összes jelentős magyarországi ipari parkban, így az egerben is épült inkubátorház, amely a kezdő vállalkozások működését segíti. Az inkubátorházban a beszállítóként működő kisvállalkozások bérelhetnek kész üzemhelyiségeket, így csatlakozhatnak beszállítóként megrendelőikhez. A kedvezményes bérleti díj három évig tart, ez a piaci lépésnél előnyt jelenthet egy induló vállalkozásnál.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara menedzseli az idén tavasszal indult Professio Konzorcium működését, melyben az ipari park négy vállalkozása is érdekelt, elsősorban a munkaerő-utánpótlás miatt, mert azonnal fogadni tudnának negyven új munkatársat. A konzorciumi oktatásban a szakképzés gyakorlati hátterével ismertetik meg hallgatóikat, felnőttoktatás keretében is. A fémfeldolgozással foglalkozó cégek elsősorban a frissen végzetek gyakorlati tudásával nincsenek megelégedve. A győri ipari parkban innovációs központ és inkubátorház működik.

Migráció

A külföldi munkaerő Heves megyében nem jelentős, a román és szlovák munkaerő általában betani-

ha meg akarják tartani az ipari park által nyújtott adóbevételi lehetőségeket, akkor bérlakás-építési programokat kell indítaniuk. Ez Komáromban még nem indult be igazán, de már jelei mutatkoznak. Jelenleg a magán-erős bérlakás és értékesítésre szánt lakás építése működik, azonban a bérlakások építése napirenden van önkormányzati szinten is.



A győri ipari parkban 6 ezer munkavállaló dolgozik, a becslések alapján mintegy 5-10 százalékuk érkezik Szlovákiából

felső vezetői között sok az osztrák és német szakember. A betelepülést követő időszak után egyre több magyart emelnek vezető beosztásba. „Szlovákiában emelkedtek a bérek; öt évvel ezelőtt magasabbak voltak a munkabérek Győrben, mint Pozsonyban, mára megfordult a relációs jel – jellemezte a helyzetet Balogh László, a Győri Ipari Park ügyvezetője, majd hozzátette: A szlovákiai fizetések emelkedése a magyar gazdaság versenyképességét növeli, hiszen ebből a szempontból számunkra kedvező tendencia, ha közelítenek a magyarországihoz a környező országok vállalkozásainak bértérei.”

Mintegy 35 százalék a külföldi munkaerő aránya a komáromi ipari parkban, 17 ezerből 5-6 ezer fő, elsősorban szlovákiai magyar. Bertalanits István, a komáromi ipari park nyugalmazott menedzsere kifejtette, hogy a szlovákiai gazdasági

A dolgozó nem veszi igénybe munkahelye infrastruktúráját

Távrolról olcsóbb

A távmunka törvényi háttéréről keveset tudnak az álláskereső. Kihaszánva ezt, ügyeskedők internetes távmunkát ajánlanak, majd kisebb-nagyobb összegeket lopnak el az állásra számító jelentkezőktől. A távmunkára vágyók sem mondhatnak le a szerződésről és az adózásról.



A távmunka általában informatikai eszközökkel végzett tevékenység. FOTÓ: SHUTTERSTOCK

ami nem lehetséges, hiszen a munkae-
rő-közvetítés ingyenes, ezért a te-
vékenységért a munkae-
rő-közvetítő gazdasági társaságok nem kérhetnek
pénzt az álláskeresőktől.

Megegyezés előtt egyeztetés

A munkavégzés akár távmunkában
történik, akár „klasszikus” formá-
ban, meg kell felelnie a munkajogi
és munkavédelmi előírásoknak, bár
az otthon végzett munka ellenör-
zésére – érthető okból – nem terjed
ki a munkaügyi hatóság figyelme, a
munkavállaló a saját jogbiztonsága
és egészsége érdekében rendel-
kező szerződéssel és tartsa be a
pihenőidőket, a munkabiztonságra
vonatkozó szabályokat. Az egyez-
tetés során e témában kérje a mun-
káltató segítségét. A megegyezés
előtt egyeztetni kell, ki biztosítja a
munkavégzéshez szükséges eszkö-
zöket és használati díjukat, hiszen
például a napi több óra számítógép
előtti munkavégzés is komoly terhet
jelent hosszú távon.

„A távmunkában dolgozó nem
veszi igénybe munkahelye infrast-
ruktúráját, olcsóbb munkae-
rő, s ha értelmesen használja energiáit,
szívesebben is alkalmazkodik. A távmun-
kát a jövő” – írja honlapjukon
Simon Gábor, a Távmunka Tanács
elnöke. A hagyományos munkakör-
ök távmunkába szervezésével 30-
50 százalékos költségmegtakarítás
érhető el, a különbözet az ingatlanok
fenntartási költségeiben, és az ország
területi megoszlásában eltérő bér-
színvonalban jelentkezik.

Millió ajánlatok

Az interneten tengernyi távmunká-
val kecsegtető kamu álláshirdetés
és a gyakori átverések miatt rossz
asszociációk tapadnak a távmunka
fogalmához, pedig ez a tevékenység
sokaknak becsületes megélhetést
ad. Kétség sem fér hozzá, hogy nem
könnyű megbízható munkáltatót
találni, ha távmunkát szeretnénk
végezni. Mindenképpen gyanús, ha
egy hirdetésben otthonról végezhető
számítógépes munkát ajánlanak pár
hónap alatt versenyképes vagy több
millió jövedelemért.

A távmunka általában modern
informatikai eszközökkel végzett
tevékenység; nem szakma, amit ér-
demes megjegyezni. A tapasztalatok
szerint a jelentkezők nagy része úgy
gondolja, távmunkára bárki képes,
és munkatapasztalatok helyett arról
írnak, hogy miért van szükségük a
munkára.

Távmunkában végezhető mini-
mális képzettséget igénylő felada-
tok: például gépelés, adatfeltöltés;
de egyes feladatkörök speciális ismereteket,
képzettséget és szakmai gyakorlatot
igényelnek a munkavállalóktól: digitális kép-
és hanganyagok szerkesztése, programozás,
fordítás, kutatói munka stb.

A távmunkára pályázók maguk is
feladhatnak álláshirdetéseket, első-
sorban az internetes ingyenes hir-
detési felületeken. A válaszlevelek
szűrése után vegyék fel a kapcsolatot
az elérhető munkáltatóval, cégnévvel rendel-
kező munkáltatókkal. Megtévészto,
ha olyan, nevet és bankszámla-
számot is tartalmazó válaszlevél
érkezik, melyben például szolgál-
tató tevékenységet (tanácsadás, hol
és hogyan kaphatók a legolcsóbb
autók, hogyan hirdessünk ingyen az
interneten stb.) kínálnak megvételre,
ami egyben millió „üzleti lehetősé-
g” is, ha kifizetjük a regisztrá-
cióért kért pénzt. A hirdető az
esetben néhány száz vagy ezer forint
befizetése ellenében regisztrációt
adnak, majd újabb regisztrációk (és
befizetések) után, több ezer e-mail
elküldésére és hálózat építésére
biztatnak. Mindezzért adómentes
jövedelmet ígérnek. A konstrukció
azonban csak elméletben áll meg a
lábán: gyakorlatilag jogszabályba
ütköző jövedelemszerzés, a verseny-
képes jövedelem pedig átverés.
A hirdető általános munkae-
rő-közvetítőnek tüntetik fel magukat,

Örkényben bevált

A távmunka hosszú távú haszna
lehet a kommunikációs technol-
giák vállalkozói és közigazgatási
alkalmazásba vétele, amely infrast-
ruktúrát teremt, és segít egy a
világgiacon is érvényesülő képes
munkavállalói réteg kialakulásában.
A településeknek is megéri, például
az örkényi távmunkaházra tervezett
modell alapján a térségbe beáramló
tőke mértéke ötven fő után évente
110 millió forint. A magyar kormány
távmunkaprogramja szerint a foglal-
koztatottak arányát a jelenlegi 4,5
százalékról 8-10 százalékra kellene
emelni, közelítve az európai uniós
14 százalékos átlaghoz.

Kiégés a munkahelyen

Elege van a munkájából és az embe-
rekből? Kiábrándultnak és fásultnak
érzi magát? Nincs kedve a szokásos
kedvteléseire? Legszívesebben
elbújna a világ elől? Ezek a tünetek
mind a burnout, vagyis a kiégés jelei
lehetnek.

Kevesen ismerik azonban azokat
a tüneteket, melyekről egyértelműen
felismerhető a munkahelyi kiégés
megjelenése, és még annál is keveseb-
ben, hogy hogyan előzhetjük meg a
nagyobb bajt.

A szindróma lényege, hogy a meg-
terhelés, a sok stressz olyan testi és lel-
ki kimerültséget okoz, ami a remény-
telenség, a célvesztettség érzését vonja
maga után. Rohamosan csökken az
önbizalom, és ezt követi a munkatelje-
sítésmény romlása. Az érintettek önma-
gukba vetett hite elillan, nem látnak
megoldást. Ellenséges magatartást
tanúsítanak másokkal szemben.

Emocionális (érzelmi) tünetek, re-
ménytelenség és tehetetlenség érzése.

Fiziológiai tünetek: állandósuló
testi feszültségérzés, fejfájás; a
testi ellenálló képesség csökken;

fizikai reakciók lépnek fel, például
magasvérnyomás-betegség.

Magatartásbeli tünetek: gyakori,
kontrollálatlan agresszió, dühkitörés;
csökken a teljesítőképesség, a szakmai
érdeklődés; a kezdeményezőképeség
aktivitása gyérül, igen gyakori, hogy
az érintett személy „felső utasításra”
vár.

Szociális magatartás: visszahúzó-
dás, a kollegiális kapcsolatok csökke-
nése; a baráti kör elhanyagolása; a kor-
ábbi kedvtelések (sport, kirándulás)
feladása.

Problemikus viselkedésmódok:
elhatalmasodó cinizmus, közöm-
bösség, negatív beállítottság a klien-
sekkel szemben; a korábbi elkötele-
zettség elvesztése – az úgynevezett
dehumanizáció jelensége.

A kiégés főleg azokat érinti, akik
emberekkel, emberek problémáival
foglalkoznak. Ilyenkor ugyanis hajla-
mosak vagyunk lelkileg azonosulni,
majd telítődni a másik ember negatív
érzelmeivel. A kiégés legnagyobb
veszélye, hogy az ilyen személy meg-
fertőzheti munkatársait.

Fontos tehát, hogy mielőbb felismer-

jük azokat a jeleket, amelyek felhívják
a veszélyre a figyelmet. A munkahelyi
környezetben fontos szerep hárul a
munkatársakra, csoporttársakra, akik
segítségére lehetnek a problémával
küszködő személynek. Egy jó csapat-
ban a kiégés lehetősége a minimális
szintre csökkenthető, köszönhetően
az egymásra figyelésnek, a jó emberi
kapcsolatoknak. Azonban az egyén
felelőssége sem elhanyagolható.

A legnagyobb hangsúlyt mindig a
megelőzésre kell fektetni. Az önisme-
ret és az önkritika elengedhetetlen a
munkahelyválasztásnál: soha ne dönt-
sön anyagi érdekből vagy hiúságból
egy munkahely mellett!

Ha képtelen megfelelő távolságot
tartani másoktól, kerülje az olyan po-
zíciót, ahol más emberek problémáival
kell foglalkoznia!

Ne hagyja, hogy munkája bekebe-
lezze: mindig szakítson időt a pihe-
nésre, barátaira, hobbjára!

Ha már beleesett a csapdába, gon-
dolkozzon el azon, hogy olyan munkát
végez-e, ami motiválja, és örömmel
tölti el. Ha nem, akkor mérlegelje a
váltás lehetőségét. **Molnár Anita**

Humán Szakoktatási és Elhelyezkedést Segítő Alapítvány

A szervezet kiemelten közhasznú
alapítvány, melynek célja a foglal-
koztatás elősegítése, a szakképzés
támogatása, fejlesztése, továbbá,
hogy a tankötelezettség teljesítését,
valamint az első, illetve második
szakma megszerzését elősegítse.
Ennek keretében tananyagokat, kép-
zési programokat dolgoz ki együtt-
működő partnereivel. Kiemelkedő
szerepet vállal az iskolai és speciális
végzettséget adó felnőttképzés to-
vábbfejlesztésében; a csökkent mun-
kaképességű munkavállalók, illetve
álláskereső szakképzési és átkép-
zési lehetőségeinek szélesítésében
az oktatási rendszer fejlesztésével.

**Szeptember-október hónapban
induló felnőttképzési kínálatából:**

Kereskedelmi, vendéglátói:

- Kereskedő
- Kereskedő, boltvezető
- Bolti eladó
- Műszakicikk-eladó
- Ruházati eladó
- Élelmiszer- és vegyiáru-eladó
- Zöldszeg- és gyümölcseladó
- Bútor- és lakástextil-eladó
- Áru-összeállító
- Vegyesiparicikk-kereskedő
- Sportszer- és játékkereskedő
- Ruházati kereskedő
- Bútor- és lakástextil-kereskedő
- Élelmiszer- és vegyiáru-kereskedő
- Bolti pénztáros
- Mixer
- Cukrász
- Szakács
- Gyorséttermi és étel-eladó
- Konyhai kisegítő
- Diétás szakács
- Pincér
- Vendéglős
- Vendéglátó-eladó
- Étkezdés
- Vendéglátás-szervező
- Panziós, falusi vendéglátó

– Szállodai szobaasszony

– Hajópincér

Sportszakmai:

- Sportedző (szakág megjelölésével)
- Sportoktató (szakág megjelölésével)
- Sportszervező-menedzser

Szolgáltatási:

- Kéz- és lábápoló, műkörömépítő
- Masször (gyógy)
- Biztosításközvetítő (független)
- Kereskedelmi és szolgáltatási ügynök

Egyéb:

- Takarító
- Logisztikai ügyintéző
- Könyvügypekező
- Lakberendező
- ECDL-modulok
- Valutapénztáros és valuta-ügyintéző

Munkavégzésre irányuló:

- Frissítő (kondicionáló) masször
- Thai masszázs
- Cellulitkezelő
- Uszodamester
- Víz visszaforgatóberendezés-kezelő
- Szaunakezelő
- Munkavédelmi
- Talpmasször

Nyelvi képzések:

– Akkreditált nyelvi képzések: alap-, kö-
zép- és felsőfokú nyelvtudásnak megfelelő
szinteken (angol, német, olasz, spanyol,
francia, svéd)

Tréningek:

- Csapatépítés
- Kommunikációs készség- és képesség-
fejlesztés
- Vezetői készség- és képességfejlesztés
- Értékesítés felsőfokon
- Személyes, telefonos ügyfélszolgálat
- Tárgyalástechnika
- Önismereti

**HUMÁN SZAKOKTATÁSI ÉS
ELHELYEZKEDÉST SEGÍTŐ
ALAPÍTVÁNY**

1134 Budapest, Róbert Károly krt. 82-84.
T.: 236-9372, kepzes@humanszak.hu



**HUMÁN
SZAKOKTATÁSI ÉS
ELHELYEZKEDÉST
SEGÍTŐ ALAPÍTVÁNY**

**Változatosabb
életre vágysz?
Szeretnél a tanulás
mellett pénzt keresni és
egy igazán jó csapatban dolgozni?**

**Ha igen, akkor számodra
az Életpálya modell az ideális megoldás.**

Várjuk 10 osztályt végzetek vagy érettségizettek
jelentkezését ingyenes programunkba, mely
keretében iskolarendszerű szakmai képzést
és ösztöndíjat biztosítunk. A tanulmányok végén
az elhelyezkedésben is segítünk!

A megoldást nálunk találd!

**Életpálya
modell**

**Tel.: 06 1 236 9373
Mobil: 06 30 324 6191**

1134 Budapest, Róbert Károly krt. 82-84.

www.humanszak.hu



Készült a HUMÁN SZAKOKTATÁSI ÉS ELHELYEZKEDÉST SEGÍTŐ ALAPÍTVÁNY
megbízásából **Felélős vezető:** ifj. Lugossy Gyula
A következő szám 2008. szeptember 9-én kedden jelenik meg.