



SOMOGYI GAZDASÁG

XXVII. évfolyam 02. szám 2024 február • www.skik.hu



HUMÁN ERŐFORRÁS

A vállalkozások szolgálatában – 2024-ben is!

Németh Krisztinával, a SKIK titkárával beszélgettünk arról, hogy mivel készül a kamara az előttünk álló esztendőben?

Széchenyi Kártya Program MAX+

A Széchenyi Kártya Program 2024-ben is a futamidő végéig fix, 5 százalékos nettó ügyfélkamat mellett biztosít forrást a hazai kkv-k számára. Igénylés a kamarai ügyfélszolgálatokon.

Az Év Somogyi Vállalkozása: Profiso Kft.

Tavaly év végén Az Év Somogyi Vállalkozása Díjat mikrovállalkozás kategóriában a Profiso Kft. nyerte. Ebből az alakalomból beszélgettünk Pintér Ferenc ügyvezetővel.

2024-BEN IS A VÁLLALKOZÁSOK SZOLGÁLATÁBAN!

Németh Krisztinával, a SKIK titkárával beszélgettünk arról, mivel készül a kamara az előttünk álló esztendőben.

Az elmúlt években folyamatosan tapasztalhattuk, hogy a SKIK minden helyzetben, még a legnehezebb időszakokban is rendelkezésre álló eszközeivel támogatta a vállalkozásokat. Ez megvalósult az információ nyújtástól, a forráshoz jutáson át az üzleti kapcsolatok elősegítéséig nagyon sokféle módon.

Ez idén sem lesz másként. Való igaz, hogy egyik legfontosabb szolgáltatásunk az információnyújtás. 2024-es rendezvénytervünkben nagyon sok érdekes és értékes esemény szerepel. Minden évben óriási az érdeklődés az adózási tájékoztatóink iránt, de népszerűek az informatikával, online marketinggel kapcsolatos előadások is. A tervben szerepelnek a vállalkozások felkészítését szolgáló interaktív tréningek, valamint a külkapcsolatokat elősegítő rendezvények. Kamaránknál működő Europe Direct iroda rendszeresen tart fiataloknak szóló EU ismeretterjesztő előadásokat, tanórákat és minden évben megszervezi a közkedvelt szabadtéri Európa napi programot.

A terv azonban nem kőbevésett, az aktualitásoknak, jogszabályváltozásoknak megfelelően rugalmasan bővíthető. Mint ahogy ez az elmúlt években is így volt, például GDPR, az EPR vagy az NTAK bevezetése kapcsán, ahol telt házas rendezvényeink voltak, melyeket több esetben ismételni is kellett.

Már most tapasztalunk felmerülő igényeket például az üvegviszaváltás kérdésében vagy az eÁFA-val kapcsolatosan. Természetesen erre-, és a további igényekre is reagálva szervezünk tájékoztatókat az év közben felmerülő aktuális témákról. Rendezvényeink jellemzően ingyenesek az önkéntes kamarai tagok számára.

Az információn kívül mi lehet még fontos egy vállalkozónak? Természetesen a pénz! Ebben is tud segíteni a kamara?



Németh Krisztina, a SKIK titkára

Évek óta működtetjük az önkéntes kamarai tagok számára nyújtott vissza nem térítendő támogatásaink rendszerét. Ez idén is meghirdetésre kerül, várhatóan márciustól lehet majd igényelni a támogatásokat. A célok nem változnak, vagyis támogatás lesz igényelhető 2024-ben informatikai eszközbeszerzésre, weboldal készíttetésre, online marketing tanácsadásra, képzéseken történő részvételre, energetikai költségek-, duális képzés költségeinek támogatására, pályázatkészítés, minőségbiztosítás, üzleti tanácsadás költségeinek támogatására, külpiacra jutás támogatására, valamint a Széchenyi Kártya kamattámogatására.

Apropó, Széchenyi Kártya! Úgy tudom, a megyében négy helyen igényelhető ez a rendkívül kedvező hitelehetőség.

Ez így van, a SKIK ügyfélszolgálati irodáiban – Kaposváron, Nagyatádon, Marcaliban és Siófokon – igényelhetők a Széchenyi Kártya MAX+ hitelei, egységesen évi nettó fix 5% kamat mellett.

Januártól kedvező újdonságok léptek életbe. A beruházási hitelek esetében a maximális összeg 1 milliárd forintról 1,4 milliárd forintra emelkedett. A beruházási hitelen belül a „zöld” beruházási hitelcélok esetén a kamat 5%-ról 1,5%-ra csökkent.

További jó hír, hogy a mikrohitel maximális összege 50 millió forintról 100 millió forintra növekedett - az egy teljes lezárt éves gazdálkodási múlttal rendelkező vállalkozások részére, és a hitelcélok közé a tisztán elektromos járművek is bekerültek maximum nettó 25 millió forint vételár korlát mellett.

A fuvarozók számára a folyószámlahitel és likviditási hitel esetében a maximálisan felvehető hitelösszeg megemelkedett az árbevétel eddigi 25%-áról 35%-ára.

Ezek valóban jó hírek! De tovább gondolva, egy vállalkozás számára az információ és a megfelelő forrás mellett mi az, ami még kritikus pont lehet? A munkaerő!

Ezt kérdezni sem kell, természetesen ezen a téren is jelentős erőfeszítéseket tesz a SKIK. Annak érdekében, hogy minél több fiatal kerüljön a szakképzésbe, igen komoly pályaaorientációs munkát végzünk. „Szakmát tanulni menő!” szlogennel népszerűsítjük a szakmatanulást a diákok, a szülők és a pedagógusok körében tájékoztatókon, szülői értekezleteken, pályaválasztási kiállításokon való részvétellel és diákok utaztatásával a rendezvényekre. Évente pályaaorientációs kiadványt jelentetünk meg, melyet a vármegye összes általános iskolai végzős diákja számára eljuttattuk, annak érdekében, hogy a tanulók és szüleik átfogó képet kaphassanak az elérhető képzésekről.

Aktívan részt veszünk az országos szakmai tanulmányi versenyek lebonyolításában is.

És ha már bekerült a gyerek a szakképzésbe, nem mindegy, hogy milyen képzőhelyen tölti a gyakorlatát. Ennek érdekében folyamatos-, szinte napi kapcsolatot tartunk a képzőhelyet működtető vállalkozásokkal. Segítjük, tanácsokkal látjuk el őket, a gyakorlati oktatók számára képzéseket szervezünk. Azt is fontosnak tartjuk, hogy a gazdaság igényeinek megfelelő, fiatal szakemberek az iskolapadból kikerülve se álljanak le a fejlődésben. Ennek érdekében

évről-évre indítjuk mesterképzéseinket különböző szakmákban, valamint a gyakorlati oktatók képzését.

A kamarai tagság előnyeihez tartozik még a közösséghez tartozás, ami különösen fontos a mai nehéz időkben.

Az ember számára és egy vállalkozás számára is nagyon pozitív és fontos dolog egy közösséghez tartozni. Ezt a gondolat látszik visszaigazolódní a kamaránál működő szakmai közösségek, szakmai klubok esetében is. Négy szakmai klubot működtetünk, melyek népszerűsége és taglétszáma folyamatosan nő. A HR-, a Minőségügyi-, az Informatikai Szakmai Klub és a Női Vállalkozók Klubjának tagjai azon kívül, hogy érdekes programokon, bench-marking látogatásokon vehetnek részt, megismerhetik egymás jó gyakorlatait, még kapcsolati tőkéjüket is bővíthetik. A klubokon belül nemegyszer üzleti kapcsolatok, sőt barátságok is szövődnek.

Szakmai közösségnek tekinthető még az IFood Élelmiszer Klaszter, melynek egyik alapító tagja a SKIK. A klaszter célja az élelmiszeriparban érintett vállalkozások, szervezetek közötti együttműködés öss-

szehangolása, az innovatív termékek és szolgáltatások létrehozásának segítése, a versenyképesség növelése.

Úgy tudom, a békéltető testület háza táján változások vannak. Mit kell tudni ezekről?

Január 1-jétől a békéltető testületek regionális szervezetté váltak, ezért a jövőben a somogyi fogyasztók ügyeiben a pécsi székhellyel működő Baranya Vármegyei Békéltető Testület jár el. További változás, hogy a békéltető testület a meghallgatásokat fő szabály szerint online formában tartja meg, de a fogyasztó kérésére a testület továbbra is tart személyes meghallgatást Kaposváron. Új szabály, hogy - a vállalkozás önkéntes alávetése hiányában is - hozható kötelezést tartalmazó határozat 200.000 Ft-ot meg nem haladó fogyasztói igények esetén.

A mikro-, kis- és középvállalkozások a továbbiakban fogyasztóként nem indíthatnak eljárást a békéltető testület előtt, vitás ügyeikben kizárólag bírósághoz fordulhatnak.

Fontos, hogy a vállalkozások ezeknek megfelelően módosítsák a békéltető tes-

tület elérhetőségére vonatkozó, fogyasztók számára adott tájékoztatásukat!

Hogyan tájékozódhatnak a vállalkozások a kamaránál igénybevehető lehetőségekről?

Több csatornán is. Minden információ megtalálható kamaránk honlapján, a www.skik.hu címen, valamint a havonta megjelenő újságunkban, a Somogyi Gazdaságban.

Az újság márciusban, májusban, szeptemberben és novemberben jelenik meg nyomtatásban, a többi hónapban online verzióban, melyet e-mailben megküldünk a tagoknak és feltesszük a honlapra is. Ezen kívül rendszeresen küldjük hírleveleinket, melyeket érdemes megnézni, mert valamennyi fontos hírt tartalmaz!

Egy utolsó kérdés, mit üzen a kamarai tagoknak?

2024-ben is üzleti sikereket kívánok minden kamarai tagnak! Köszönöm, hogy megtisztelték kamaránkat bizalmukkal és kérem, hogy jöjjenek, vegyék igénybe mindazt amit kínálunk! Szeretettel várunk mindenkit a kamarába!

Jegyzet

HR-TRENDEK AZ ÚJ VILÁGBAN

Ha valahol mindig van valami új a nap alatt, akkor a HR-tevékenység bizony ilyen! Ahány év, annyi féle újdonság. Folyamatos alkalmazkodás, változó elvárások. Ezzel is szembesülnek a SKIK HR-klubjának tagjai is. A somogyi vállalkozásokat sem védi ernyő, idetalál mindenféle külső és belső hatás, reagálni kell a technológiai újdonságokra is.

Ma már sokan hiányoznak mindenhol. Vagyis a munkaerőhiány minden ágazatra, szektorra kiterjed. Teljesen mindegy, hogy kék-, vagy fehérgalléros pozíciókról van-e szó. Ráadásul ma már nemcsak megtalálni nehéz a megfelelő munkaerőt, hanem megtartani is. Nincs más lehetőség, mint nyitni az alternatív foglalkoztatási formák felé. Szóba jöhet a

kölcsön munkaerő, a diákmunka, a maga előnyével és hátrányával. A HR-klub foglalkozásain is sokszor elhangzik: egyre nagyobb figyelmet kap a dolgozói jóllét és a mentális egészség támogatása. A jóllét támogatása az egészséges vállalati kultúra kialakításától a stresszkezelési programokon át olyan juttatások elérhetővé tételében is megnyilvánulhat, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára a feltöltődést és a kikapcsolódást. Mert erre is van már igény.

Új kihívásokat jelent a csapatépítés is. Ráadásul egyre többen dolgoznának távmunkában, ám az alternatív foglalkoztatási formák elterjedésével átalakul a csapatok szerkezete is. Ilyen helyzetben kiemelkedően fontos a jó csoportdina-

ka, újabb és újabb módszerek rendszerbe állítása.

Komoly kihívás a fiatalok integrálása is, hiszen ma már a Z generáció van a színen. Nem könnyű velük megértetni magunkat, megtalálni a közös hangot, s rálelni a kellő motivációra. Miközben itt kopogtat az ajtón a mesterséges intelligencia a maga technológiai fejlődésével, az automatizáció hatásaként átalakuló munkastruktúra. Az új egyensúlyok megteremtése valóban izgalmas HR feladat. Ebbe a folyamatba csatlakozik be az élethosszon át való tanulás, át-és továbbképzések sora, a MI és az ember közös munkájának hatékony megszervezése.

Szóval izgalmas időszak elé nézünk!

Lengyel János

ÉVELEJI KÖRKÉRDÉS HR VEZETŐKHÖZ

- Melyek voltak az elmúlt év HR sikerei?

Kissné Huszár

Beáta, KVGY Kft:

2023-ban számos jelét adtuk annak, hogy munkatársaink jóléte alapvető feladatunk: január hónapban összeségében 21,5%-os béremelést hajtottunk végre differenciáltan, ahol magasabb összeget azon munkavállalóink kaptak, akik több, mint 5 éve erősítik csapatunkat. Emellett, meghagytuk a 2022. júliusában bevezetett úgynevezett rezsibónuszt, mely az akkori alapbérek 7%-ának megfelelő plusz juttatást jelentett.



Kaposvár városa idén a KVGY Kft-t választotta az Év Munkáltatójának. Ennél nagyobb elismerés egy HR vezetőnek nem kell!

A cafetéria rendszerünket is működtetjük kollégáink elégedettségére. Emellett az év végi jutalom sem maradt el, mely megfelelő plusz 1 havi juttatásnak.

Jól tudjuk, hogy nem elég pusztán az anyagiak terén magasabb fokozatra kapcsolnunk. Azok az értékek, melyben a KVGY Kft. régóta hisz, mint a munka és magánélet egyensúlya, az élethosszig tartó tanulás 2023-ban is kiemelt fontosságú volt. Ennek köszönhetően, a legtöbb területünkön egy műszakos munkarendben foglalkoztatjuk munkavállalóinkat, így érjük el, hogy a munka az elérhető hétköznapiak része marad, és nem megy a magánélet rovására.

Céges rendezvényeinkkel összekovácsoltuk a KVGY-s nagy családot. 2023. június 30-án hagyomány őrző jelleggel egy tartalmas csapatépítő napot töltöttünk együtt Bicalon, valamint megtartottuk az összes korábbi években bevezetett rendezvényeinket.

Összességében úgy érzem HR szempontból is sikeres évet zártunk, ennek megkoronázásaként Kaposvár városa idén a KVGY Kft-t választotta az Év Munkáltatójának. Ennél nagyobb elismerés egy HR vezetőnek nem kell.

KOMETA 99 Zrt.:

A korábban jellemző létszámkhiánynon több üzemrészünkben is sikerült javítani, és stabilizálni a helyzetet. Ehhez nagyon komoly toborzási tevékenységre volt szükség, több, mint 1500 felvételi interjút bonyolítottunk le 2023-ban. Sikerként értékeljük azt is, hogy 70 fővel sikerült növelnünk a saját dolgozói létszámot. Átstrukturáltuk a munkaerőkölcsonzéses formában történő foglalkoztatást, és eredeti céljára használjuk, átmeneti jelleggel, szezonálisan, nem folyamatos, kiegészítő létszámként.

Komoly tapasztalatot szereztünk a külföldiek foglalkoztatásában, integrációjában (az említett nagymértékű belföldi munkaerő-kereséssel sajnos nem tudtuk kellően feltölteni létszámunkat). Sikerként értékeljük, hogy a kezdeti kihívásokon gyorsan sikerült felül emelkedni, és viszonylag zökkenőmentesen lebonyolítani az integrációjukat, amit mi sem bizonyít jobban, mint hogy a decemberi karácsonyi vacsorán már lelkesen vettek részt a külföldi kollégák is. A külföldi dolgozók azonos munkakörben a hazai munkavállalókkal azonos juttatásokban és bérezésben részesülnek. A külföldi dolgozókat 1-2 évre alkalmazzuk, bízva abban, hogy a hazai munkavállalói létszám eddigi növelését tovább tudjuk folytatni.

A termelés támogatói területekre sikerült számos jó szakembert bevonni, illetve tehetséges pályakezdő fiataloknak lehetőséget adni nagyvállalati tapasztalatszerzésre gyakornokként, kiemelkedő teljesítmény esetén pedig munkalehetőséget kínálni számukra.

2023. tavaszán 14%-os béremelést hajtottunk végre, valamint a vállalatnál irányadó „minimum” béreket is növeltük, amik így



Zsirmon Éva (j), humán fejlesztési igazgató és Lengyel Petronella (b), HR irodavezető, KOMETA 99 Zrt

már az egyszerű, fizikai foglalkozást végzők körében 20 %-al az országos minimálbér felett voltak. Bruttó 1600 Ft az induló órabér, melyet 3 hónap után automatikusan bruttó 1800 Ft/óra emeltünk, szemben a tavalyi évre irányadó 1334 Ft/óra minimálbérrel. Ez betanított munkásként próbaidő alatt havi nettó 267.000 Ft körüli, próbaidő után havi nettó 309.000 Ft körüli összeget jelent. Az új, 2024-re vonatkozó minimálbér is 15%-kal alatta van a tavalyi béreinknek, és ezt a különbséget 2024. áprilisában tovább növeljük az éves béremeléssel, melynek előkészítése már folyamatban van.

Németh

Bernadett,

HR vezető,

1.M.C.M. Kft:

2023-ban a Cukor-manufaktúra fennállásának 25 éves évfordulóját ünnepelte, ahol büszkén köszönthettünk több 5-10-15-20-25 éves törzsgárdás kollégát is. Bár a pandémia és az egyéb gazdasági történések nyomot hagytak a kaposvári munkaerőpiacon is, a 2023-as évben a munkaerő megtartása, azaz a csapatunk megerősítése volt a cél. Az emelkedő költségek mellett is folyamatosan figyeltük a béreket, ha kellett, emeltünk; 15 éves cafeteria rendszerünk mellett az év folyamán az egyéb juttatási lehetőségeket is kihasználtuk. Látjuk, hogy az egészségügy és az azt igénybe venni szándékozó is nehéz helyzetben van: továbbra is kollégáink mellett álltunk csoportos biztosítás és egyéni egészségbiztosítás juttatásával. Ez igazi hozzáadott értéket képvisel, hiszen ki is használják: így egészségügyi problémáik hamarabb derülnek ki és a kezelések is korábban kezdődhetnek meg. Azonban a megélhetés, a létbiztonság mellett sokat jelent a munkahelyi környezet is. Nagy örömeinkre a tavalyi évben újra tudtuk szervezni közösségi programjainkat: Horvátországba kirándultunk, júniást, majd augusztusban családi napot szerveztünk és nyugodtan zárhattuk az évet a hagyományos karácsonyi vacsoránkkal. Tapasztalatainkkal sokat segítettek a nyugdíj előtt álló vagy a már nyugdíj mellett vissza-visszatérő kollégáink.



Thury-Nagy Diána,
HR vezető,
Trivium Alumini-
um Packaging Kft:

Sikerült a létszámunkat a cég fejlődésének megfelelően emelni, mivel egy új gyártóssal bővült az üzemünk. Nagy hangsúlyt kapott az új munkatársak beillesztése és mind az új, mind a meglévő munkatársak képzése is. Ez mellett sikeresen csökkentettük a fluktuációt. Folyamatosan dolgozunk munkatársaink elkötelezettségének növelésén, aminek érdekében változatos és környezettudatos eseményeket szerveztünk, valamint tovább növeltük a HR területen a digitalizáció szintjét is.

- Milyen váratlan helyzetek adódtak?
Hogyan oldották meg?

Kissné Huszár Beáta: Váratlan helyzetek a HR-ben mindig adódnak. Nem szeretnék kiemelni egyet sem, inkább arra helyezném a hangsúlyt, hogy miként oldottuk meg. Erre egyetlen jó választ tudok: EGYÜTT. Büszke vagyok arra, hogy a cégvezetés és a kollégáim teljes mellességgel támogatják HR tevékenységemet, így minden akadályt, váratlan helyzetet sikerül legyőznünk.

Zsirmon Éva és Lengyel Petronella: A külföldiek foglalkoztatásában számos váratlan helyzet adódott. Ilyen volt például, hogy a háziorvosi szolgáltatás igénybevételét pontosítsuk a városvezetéssel, illetve kialakítsuk ennek folyamatát. Mára már a helyzet megoldódott, kijelölésre került az illetékes háziorvos, és tolmácsot pedig mi biztosítunk a szükséges helyzetekben.

Németh Bernadett: Cukormanufaktúra a 2023-as évben a gazdasági környezet változásaira, a költségek emelkedésére a nehezebb tervezhetőség ellenére is jó válaszokat adott, azonban a számok mellett figyelniünk kellett az általános közérzetünkre is. Folyamatosan beszélgettünk a kollégáinkkal a változásokról és látták, hogy mindenki teszi a dolgát.

Thury-Nagy Diána: Váratlan helyzetek mindig voltak, vannak és lesznek, de nem tudnék kiemelni olyat, amit ne tudtunk volna megfelelően kezelni. Az a fontos, hogy ezt mindig a megfelelő rugalmassággal tegyük, és ez mellett elengedhetetlen a jó csapat támogatása és együttműködése.

- Melyek az idei év tervei? Van-e sürgető feladat?

Kissné Huszár Beáta, KVGY Kft: Minden feladat sürgető, hiszen emberi erőforrás nélkül nem lehet sikeres egyetlen vállalkozás sem. Kiemelt feladatunknak tekintem továbbra is a munkavállalóink megtartását, az elkötelezettség kialakítását. Úgy gondolom, nem csupán a bérrrel (természetesen az is egy fontos elem) lehet „megfogni” az embereket. A kommunikáció erősítése, a dolgozó szociális hátterének ismerete is kiemelkedően fontos, valamint a fejlődési potenciál biztosítása. Büszke vagyok rá, hogy olyan cégnél dolgozom, ahol szakmai fejlődéshez támogatást nyújtanak.

2023-ban megvásárolt működő cég az idei évben beolvad a KVGY Kft-be, így az ottani munkavállalók beintegrálása szervezetünkben szintén kiemelt feladat.

A nagylétszámú végzős ipari tanulók közül legalább a 20% felvételét tűztem ki célul, így az utánpótlás nevelés is elérné a célját.

Zsirmon Éva és Lengyel Petronella: A 2024-es évben a nagy beruházás kivitelezési munkálatainak megkezdése, valamint az SAP 4HANA projekt miatt a HR nagymértékben felelős lesz azért, hogy a szervezet tudjon alkalmazkodni a változásokhoz és ehhez rendelkezésre álljon a megfelelő tapasztalatú létszám.

A változásmenedzsment sikere nagymértékben hatással lesz az új vállalati projektek eredményességére is. A HR minden szempontból támogató funkciót fog betölteni, mind a munkavállalók részére, mind a projektvezetők/projekt támogatók (belső/külső) szempontjából. Erősíteniünk, fejlesztenünk kell a termelési területünkön a vezetői csapatot, melyet egy összehangolt, február végén kezdődő képzési programmal fogunk elősegíteni. Továbbra is cél egy stabil termelési létszám elérése, mely lehetővé tenné egy családbarát munkarend bevezetését. Ennek kialakítását februárban egyes területeken már el is kezdtük. Ehhez még szükségünk van további létszámnövelésre, amit elsősorban magyar kollégákkal szeretnénk megoldani, de ennek kiegészítésére és a hiány pótlására, továbbra is szükséges lehet a külföldi foglalkoztatás működtetése is.

Munkáltatói márkánkat tovább fogjuk erő-

síteni, és igyekszünk mindenkire eljutni, hogy a térségben pályakezdő fiatalok, vagy váltásban gondolkodó tapasztalt kollégák célpontjai legyünk. A helyi iskolákkal, képzőközpontokkal, valamint több egyetemmel további szoros együttműködést tervezünk, és közös célokat is megfogalmaztunk pl. felnőttképzések közös lebonyolítására, vagy duális képzésekben való együttműködésre. Társadalmi felelősségvállalásban is szeretnénk még továbblépni, és nagyobb mértékben szerepet vállalni önkéntes tevékenységekben, így tovább keressük a lehetőségeket a munkavállalóinknak civil önkéntes munkák elvégzésére, üdvözljük, ha ez ügyben civil, támogató, segélyező szervezetek megkeresnek minket. Fontos feladatunk az idei évben is az egészséges táplálkozás, egészséges életmód további népszerűsítése, és ennek keretében sportrendezvények, orvosi szűrővizsgálatok szervezése.

Németh Bernadett: A 2024. a digitalizáció és képzések éve lesz. A termékfejlesztések és a megjelenő technológiai újdonságok folyamatos tanulást igényelnek, ez frissen tartja a meglévő tudást és segíti az alkalmazkodást a változásokhoz. Nemzetközi kapcsolatokkal rendelkező vállalkozásként egyre fontosabb, hogy minél többen beszéljenek angolul, hiszen a mindennapi munkavégzésünkhöz ez lassan elengedhetetlen. Így a nyelvtanulás és a meglévő nyelvtudás fejlesztése

a középpontban áll, mellette különböző digitális és kommunikációs készségeket is fejlesztünk. Támogatjuk nem csak az új szakma tanulását is, hanem a meglévő mellett a specializálódást is. Akár pályázati forrásból, akár tisztán önerőből fog ez történni, fontos célunk, hogy a csapatunk minden tagja részt vegyen minél több képzésünkön. Hisszük, hogy kollégáink azáltal nem csak a vállalkozásunkat tudják majd erősíteni, hanem a saját életükben is sikerélményt jelentenek ezek az alkalmak, ezáltal magabiztosabbá válnak.

Thury-Nagy Diána: Az idei évben tovább növeljük a létszámunkat, mely újabb toborzási feladatokkal jár. Sokat dolgozunk a képzéseken, hogy munkatársaink minél gyorsabban és hatékonyabban tudják elsajátítani a szükséges speciális ismereteket. A dolgozói elégedettség további növelése is folyamatosan fókuszban van.



A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK HELYZETE A MUNKAERŐPIACON

Kovácsné Herbel Tünde vagyok a Marylla Bőrdíszműgyártó és Kereskedelmi Kft. HR vezetője. Életem egyik legnagyobb vállalkozásának szemelvényeit foglalom csokorba és adom át a kedves olvasónak.



Kovácsné
Herbel Tünde,
HR vezető, Marylla Kft.

2018-ban álmodtam egy merészet és ügyvezető asszony – Mihalicsné Kemény Mária – biztatására beiratkoztam a győri Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási Szakára. Középfokú képzésekben már otthonosan mozogtam, hiszen számos területen szereztem szakképesítést mérlegképes könyvelőként, adótanácsadóként, TB és Bérügyi Szakelőadóként. Viszont a felsőoktatásban a 4.X után debütáltam. Az ok leginkább a folyamatos fejlődni vágyás illetőleg határait kiszélesítése volt. Hamar elröppent a 3 év és pillanatok alatt a záróvizsga előtt találtam magam, hogy számot adjak tudásomról. Szakdolgozatom témájaként egy számomra mindig vonzó és különleges témát találtam, mely munkaügyesként és emberként folyamatos feladat elé állított. Célcsoportom mely a szakdolgozatom fő témájaként kidolgozásra várt a megváltozott munkaképességűek voltak. Cím pedig: „Megváltozott munkaképességű emberek helyzete a munka világában.” Mahatma Gandhi gondolatát választottam mottómnak mely a következő: Egy kis történelmi áttekintést szántam első fejezetül, mely na-

„Minél nagyobb a haladás, annál nagyobb mértékben ismerjük meg fogyatékoságunkat. Az elégtétel a törekvésben rejlik.” Mahatma Gandhi

gyon jó tükröt ad számunkra. Megoldandó problémaként, mindig is jelen volt, már az ipari forradalmak idején is, de tömegesen az első világháború befejeztével jelentkezett és megoldást kívánt a háborúban sérülést, rokkantságot elszenvedett katonák megsegítése. Eme sorsközösség integrációja akár munkával illetőleg jövedelemmel való ellátottsága gyors intézkedést kívánt. Egy korabeli cikk tükrözi legjobban számunkra a kialakult helyzetet:

„A hadirokkant ott reszket hidegrázósan, roncs idegekkel az utcasarkon világtalan szemmel, fehér botjára támaszkodva és ott ül a hídfőnél, villamos végállomásoknál, sétatereken, fél karral, fél lábbal vagy mind a két végtagja híjával (...) Mindennapi útjainkon előttünk bicegnek, roskadoznak, mint a nemzet lelkiismeretének élő, tragikusan vonagló és vádoló jelképei. (...) Vádolják



Ismeretlen szerző: Hadirokkant hírlap árus az I. világháború után

(...) a haladás, az emberiség, a közjólét ellenségeit, e romlott képzeletű, rögeszmékbe zavarodott politikusokat, akik két világháborúba taszították a békés munkás és emberi életet szomjazó népeket.”

Az 1922 és 1923-ban alkotott törvények alapján a háború áldozatairól való gondoskodás terén tett kormányintézkedések lényeges fejlődést mutattak. Legfontosabb intézkedések voltak a hadigondozottak nyugdíjilletmény helyett járadékot kaptak melynek mértéke a megrokkánás mértékétől függött. 1922 őszén 300 férőhellyel megnyitották a Magyar Királyi. Hadirokkant Otthont mely ellátása magában foglalta a rokkantak teljes szükségletéről való gondoskodást.

Az állami szerepvállalás körvonalazódott Gömbös Gyula miniszterelnök által elfogadott 1933. évi VII. hadigondozási törvény rendelkezésiben, I, II, III, IV. besorolással a jelenlegi rehabilitációs kategóriabesorolás B1, B2, C1, C2, D, E, kategóriákra osztható mely nagyon hasonlónak mondható.

Az első világháború áldozatairól való állami gondoskodás első kezdeményezője volt gróf Tisza István miniszterelnök, aki 1915 tavaszán Csonkított és Béna Katonák Gondozó Bizottság néven a hadisérültek orvosi utókezelése és munkaképességük helyreállítása érdekében mozgalmat indított. A bizottság működési köre hamarosan szűknek bizonyult ezért helyére 1915. szeptember 15.-én a Magyar Királyi Rokkantügyi Hivatal lépett. A Társadalmi felelősségvállalás azóta is töretlen. Viszont nem elég a szabályozáshoz kijelentenünk ennek létjogosultságát. Törvényi keretek közé kell terelni, hiszen a szabályozás másképp nem lehetséges. Először meg kell határozni magát az állapotot, mely biológiai és szociális megközelítésből ad pontosítást, majd a konkrét törvényi szabályozás adja meg a végleges formát..

Biológiai állapot meghatározás:

A legáltalánosabb fogalom meghatározásnak mondhatjuk, hiszen elsősorban inkább biológiai vonatkozása jut eszébe talán mindannyiunknak a fogyatékoság hallatán. Erről Ilyés Sándor a következő meghatározással élt: „Biológiai állapot változása a testi, idegrendszeri tulajdonságterületek körében fennálló viszszafordíthatatlan sérülés, károsodás, defektus.”

Szociológiai megközelítés:

Eltér a megfogalmazás az orvosi-biológiai alapon történő megközelítéstől, és abból indul ki, hogy a fogyatékoság társadalmilag határozható meg. „A betegségnek csak olyan kultúrában van valósága és értéke, amely betegségként ismeri fel.” A fogyatékoság nem csupán egy ténynek tekinthető, hanem társadalmi értékelésből adódóan viszony és érték. Attól függően, hogy a jelenséget a társadalom fogyatékoságnak értékeli vagy nem.

A 2013. évi LXII. törvény § (1) meghatározza a fogyatékos személy fogalmát

Fogyatékosággal élő munkavállaló, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – valamint ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja”;

Az alapeset tehát az lenne, hogy munkavállaló megbetegszik. Hosszas táppénz után mely jelenlegi társadalombiztosítási szabályozás szerint maximum 1 év lehet, az orvosszakértői bizottság megállapítja az egészségkárosodás mértékét. Ez a mérték lesz a meghatározó az ellátások elbírálásában is.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásának törvényi szabályozására az Mmtv. hivatott.

Rehabilitációs ellátás

Rehabilitációs ellátásra azok a megváltozott munkaképességű személyek jogosultak, akiknek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható és egészségi állapota 51-60% közötti (B1 kategória.) aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és egészségi állapota 31-50 % közötti (C1 kategória”

A pénzbeli ellátásokat számszerűsítve az alábbi táblázat foglalja össze. Megjegyzendő, hogy 2024. évben az alapösszeg 137.655,- Ft.

A rehabilitációs ellátás mértéke új igénylés esetén minimum és maximum összege 2021-ben			
Kategória	Rehabilitációs ellátás mértéke	Ellátás minimum összege (Ft/fő/hó)	Ellátás maximum összege (Ft/fő/hó)
B1 kategória	Havi átlagjövedelem 35%-a	Alapösszeg 30%-a 41.297 Ft	Alapösszeg 40%-a 55.062 Ft
C1 kategória	Havi átlagjövedelem 45%-a	Alapösszeg 40%-a 55.062 Ft	Alapösszeg 50%-a 68.828 Ft

A pénzbeli ellátásokon kívül jogosult még természetbeni ellátásokra:

Természetbeni ellátás alatt értjük a rehabilitációs szolgáltatást, mely keretében biztosítják a munkahelyen történő munkavégzésre való felkészítést, illetve a megfelelő munkahely megtalálásához a rehabilitációs célú munkaközvetítést. Mindez a rehabilitációs hatósággal szerződésben álló szolgáltatók segítségével valósulhat meg.

Rokkantsági ellátás

Rokkantsági ellátásra azok a megváltozott munkaképességű személyek jogosultak, akiknek a rehabilitációja nem javasolt és akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható lenne, de a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló 7/2012. (II.14.) NEMFI rendeletben meghatározott egyéb körülmények miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, továbbá a kérelem benyújtásakor, vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam nem haladja meg az öt évet. B2 kategória – a megmaradt egészségi állapota 51-60 % közötti mértékű (a korábbi 40-49 % C2 kategória – ha megmaradt egészségi állapota 31-50% közötti mértékű (a korábbi ÖEK 50-69%, ÖEK D kategória, ha megmaradt egészségi állapota 30 %, vagy ennél kevesebb, vagyis ÖEK 70% vagy több E kategória, ha a megmaradt egészségi állapota 30%, vagy ennél kevesebb,

A rokkantsági ellátások összefoglalója 2024-ben.
Alapösszeg mértéke . 137.655,- Ft

Kategória	Az ellátás mértéke	Az ellátás minimum összege (Ft/fő/hó)	Az ellátás maximum összege (Ft/fő/hó)
B2	Havi átlagjövedelem 40 %-a	41.297, - Ft az alapösszeg 30%-a	61.945, - Ft az alapösszeg 45%-a
C2	Havi átlagjövedelem 60%-a	61.945, - Ft az alapösszeg 45%-a	206.483, - Ft az alapösszeg 150%-a
D	Havi átlagjövedelem 65%-a	68.828, - Ft az alapösszeg 50%-a	206.483, - Ft az alapösszeg 150%-a
E	Havi átlagjövedelem 70%-a	75.710, - Ft az alapösszeg 55%-a	206.483, - Ft az alapösszeg 150%-a

Rokkantsági járadék és baleseti ellátás

Kevésbé ismert, mint a fentebb említett rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás, hiszen a megváltozott munkaképességűek döntő többsége ezen ellátások egyikét igényli meg, de az ellátások közé tartozóan említést kell tennem a rokkantsági járadék-ról és a baleseti ellátásról is.

Baleseti járadék

Baleseti járadékra az jogosult, akinek üzemi baleset (foglalkozási megbetegedés) következtében az egészségkárosodása eléri a 13%-ot és azt meghaladja. A baleseti járadék az egészségkárosodás mértékétől függ. Az alábbiakban táblázatos formában szemléltetem fokozatonként az egészségkárosodás mértékét és a baleseti járadék összegét. A baleseti járadék jogosultsági feltételeit az Ebtv. szabályozza

A minimum összeg mindegyik esetben minimális. A létfenntartáshoz koránt sem elegendő ellátási összeg mondhatni bele kényszeríti a foglalkoztatottak körébe a rehabilitációban és rokkant ellátásban részesülőket. Esetükben számos egészségügyi probléma is társul melyek nem minden esetben teszik lehetővé a munkavégzést. Így az ellátásban részesülő könnyen nélkülözővé válik. Méltányosságból történő emelésre a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai tekintetében nincs lehetőség. Amennyiben a munkavégzés az orvosszakértői bizottság állásfoglalása szerint lehetővé válik számtalan tényező gördít újabb akadályokat az egészségkárosodott munkavállaló elé.

A fogyatékkal élők munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezők:

- elvégzendő munka mennyisége,
- elvégzendő munka jellege,
- önértékelési problémák,
- munkába járás, munkahelyre jutással kapcsolatos tényezők.

Amennyiben létrejön a munkaviszony a munkavállalót megváltozott munkaképessége jogát kedvezmények is megilletik melyek a következők:

Személyi kedvezmény

A súlyosan fogyatékos és a rokkantsági ellátásban részesülő személyeknek lehetőségük van adóalap kedvezményt érvényesíteni az összevont adóalap terhére, melynek mértéke a jogosultsági hónaponként a minimálbér egyharmada szerinti összeg száz forintba kerekítve. A súlyos fogyatékoságnak minősülő betegségeket a 335/2009 Kormányrendelet határozza meg.

Pótszabadság

Azoknak, akik jogosultak a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak járó fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára, évenként öt nap pótszabadság jár az alapszabadságon felül.

Ezidáig a megváltozott munkaképességű személyre helyeződött a hangsúly. Érdemes megvizsgálni a munkáltatói oldalt is.

A Munka törvénykönyve alapján a fogyatékosággal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Ez azt jelenti, hogy a munkaadónak meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás és abban való részvétel, valamint az előmenetel, át- és továbbképzés is.

Munkáltatói kedvezmények

A rehabilitációs kártya helyett foglalkoztatás ösztönzésére 2019. január 1.-től bevezetésre került a megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban Sza tv.) 29/E. §-a alapján.

Munkáltatói támogatások

Az állami támogatások két módon valósulhatnak meg korábban a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból (NFA) majd a 2021.-től Gazdaságvédelmi Alap előirányzatai közül. Az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró fővárosi/megyei kormányhivatalok részére bocsát ki a foglalkoztatási törvényben meghatározott aktív eszközök finanszírozására. Az előirányzat képzési támogatásokra, bértámogatásokra átképzések támogatására, vállalkozóvá válás támogatására használható fel. Olyan célokra melyekre az Európai Unió forrásból nem nyújtható támogatás. A jogosultsági kör nagyon szűk, mivel csak regisztrált álláskeresőket támogathatnak. A program kizárja azokat is, akik ellátásban részesülnek, illetve komplex minősítéssel rendelkeznek. Megvalósulhat a támogatás költségvetésből is a Nemzeti Fogyatékosügyi és Szociálpolitikai Központ útján CLVII. Gazdaságvédelmi Alap 4. cím Gazdaságvédelmi Foglalkoztatási Alap.

Munkáltatói kötelezettségek:

A kvótarendszer Magyarországon

A fogyatékosügyi politikát meghatározzák az emberi jogok érvényesítése mellett a gazdaságpolitikai érdekek is. A legfontosabb célkitűzés, hogy minden megváltozott munkaképességű ember számára biztosítani kell a munkahely megőrzését és a munkába való visszatérést. A törvényhozói politika legjellemzőbb eszköze a kötelező foglalkoztatási kvóta rendszere. A kvótarendszer egy kényszerítőeszköz a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítására. A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékkal élők foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat minimálisan meghatározott számú egészségkárosodott munkavállaló alkalmazására. Amennyiben ezt a kötelezettséget nem teljesíti a munkáltató rehabilitációs hozzájárulási adót kell fizetnie. A befolyt pénzeszög forrása lesz bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozásának.

Rehabilitációs hozzájárulási adót kell fizetnie annak a munkáltatónak, aki legalább 25 főt foglalkoztat és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el az összes dolgozó létszám 5%. –át Ez az összeg hiányzó személyenként 2024.-ben 2.401.200 Ft Szakdolgozatomban kutatási része a munkáltatókat szólította meg. Kíváncsi voltam, hogy ismerik-e a törvényi kötelezettségen túl az egészségkárosodott munkavállaló foglalkoztatása által nyújtott előnyöket akár anyagi akár morális oldalról. Többnyire somogyi székhelyű társaságokat és több alkalmazottat foglalkoztató egyéni vállalkozókat szólítottam meg. Kutatásom során rákérdeztem, hogy a törvényi kötelezettségen túl foglalkoztatna-e megváltozott munkaképességű munkavállalót, illetve milyen jellegű az a hátrány amellyel már nem szívesen foglalkoznának. Összegzésként megállapítható volt, hogy a fogalmat ismerik de félnek a táppénzes időszak okozta inaktivitástól. Bizonyos betegségek kapcsán szóba sem jöhet a foglalkoztatás, ilyenek voltak a mentális betegségek. Érdekes volt számomra, hogy szervei



Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon 2022. A Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet Kimutatása

hátrányt jobban elfogadták a munkáltatók. Többnyire levonható volt az a konzekvencia, hogy a munkáltatók még most sem látják a foglalkoztatás előnyeit. Szükséges kötelező rossznak ítélik meg.

Szeretném néhány érveléssel is alátámasztani, milyen előnyökkel jár egészségkárosodott embertársaink foglalkoztatása mikro- és makro szinten:

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának általános előnyei

Sok megváltozott munkaképességű ügyfél vár arra, hogy el tudjon helyezkedni. Foglalkoztatásuk komoly és sokféle hozzáadott értéket jelenthet a szervezet egészére nézve.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaadók véleménye szerint sok esetben:

- pontosabbak,
- megbízhatóbbak,
- szabálykövetőbb hozzáállással bírnak,
- lojálisabbak,
- kevesebbet hiányoznak és
- nagyobb belső motiváció hajtja őket, mint a többi munkavállalót.

Szervezetfejlesztés:

Egy egészségkárosodással élő ember alkalmazása olyan pozitív irányú, szervezeti szintű folyamatokat indíthat el, amelyek már rövidtávon pozitív hatással vannak a szervezet egészére.

Ilyen pozitív hatás lehet, hogy:

- a munkavállalók közötti empátia és egymásra való odafigyelés növekszik,
- új problémamegoldó képességek jelennek meg a szervezetnél,

- csökkenhetnek a stresszhez és a betegségekhez kapcsolódó költségek,
- a munkahelyi légkör, a munkamorál, sőt a többi dolgozó cég iránti elköteleződése is javul.

Társadalmi és állami szinten:

- munkahelyteremtés, foglalkoztatás-bővülés
- eltartottak számának csökkenése, adófizetők számának növekedése
- fizetőképes kereslet és belső fogyasztás bővülése
- TB kassza tehermentesítése

Munkaadói szinten:

- Egyéb, "puhább jellegű" szervezeti előnyök
- Más jellegű pályázatokon előnyök érvényesítése

Egyéni, munkavállalói szinten:

- Megmaradt képességek hasznosítása
- Betegségtudat csökkenése
- A jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyének megteremtése
- Személyes hasznosság / önbecsülés visszanyerésének lehetősége
- Szolgálati idő és öregségi nyugdíj alapjául szolgáló kereset összegének növelése

Szakdolgozatom természetesen jóval terjedelmesebb, több részletszabályra is kiterjedt. Számomra fontos feladat továbbra is a csökkent munkaképességű embertársaink visszatérése a munka világába. Ezután is azon dolgozom, hogy a megváltozott munkaképességű munkatársaink minél hamarabb beilleszkedjenek társaságunk munka és közösségi életébe.

MEGVALÓSÍTHATÓ-E A „WELLBEING”, AVAGY A MUNKAVÁLLALÓI JÓLÉT A MUNKAHELYEN?

A Wellbeing témaköre egyre több helyen merül fel: konferenciákon népes tábor ül be az ilyen témával meghirdetett előadásokra és a bővülő szakirodalmi háttér is könnyebben elérhetővé teszi a szakmai tájékozódást.



Gáll Anikó, HR vezető,
Precognox Kft.

De mi is az a Wellbeing?

A Gallup kutatóintézet 2020-ban végzett felmérése alapján 10-ből 7 ember azt jelezte, hogy elakadással küzd vagy konkrétan szenved az életében. Megpróbálták kideríteni mi az, ami igazán nagy befolyásoló tényezővel bír az ember jólétének megítélésében és 5 olyan területet határoztak meg, ami ezt össze tudja foglalni: karrier jólét, társas jólét, anyagi jólét, fizikai jólét és közösségi jólét.

Azok a cégek, aki a fenti területekben jól teljesítettek, 41%-kal kevesebb betegsabságot regisztráltak a munkatársaknál. Habár a természetes boldogság megélésére 50%-ban genetikai adottságaink adnak iránymutatást, arra minden embernek van ráhatása, milyen döntéseket hoz az életében. Ezt felismerve olyan emberek is képesek jobban érezni magukat, akiknek a genetikai adottságaik nem determinálják a boldogság automatikus vagy mélyebb, gyakoribb megélését.

Visszatérve az eredetileg feltett kérdésre:

A válasz röviden: igen. Erre épülnek kutatások, vannak elérhető jó gyakorlatok és

egyre több sikeres történet és megvalósult projekt bizonyítja:

Nem csak megvalósítható, hanem profitban mérhető hozzáadott értéke van a munkavállalói jólét növelésének.

A legjobb hír az, hogy a vállalkozás számára is hordoz számokban mérhető értéket, és a benne dolgozó kollégák életére is jó hatással van. Igazi win-win helyzet.

Minden emberben megvan a motiváció arra, hogy valamit előre vigyen, valamihez hozzátegyen és ezért sok energiát képes befektetni. A kérdés az, hogy megtaláljuk-e a munkáltató és munkavállaló céljainak, érdekeinek és motivációjának közös metszetét.

A fent említett 5 területnek fontossági sorrendje is van, így azt tudjuk mondani, hogy a legnagyobb befolyással a karrier jólét van az általános jólétünkre. Szerencsére munkáltatóként erre tudunk legjobban fókuszálni, cserébe ez az egyik legösszetettebb terület is, így annyira nincs könnyű dolgunk. Van azonban széles eszköztár, amit segítségül hívhatunk, hogy elinduljunk az úton.

Elsőként a munkavállalói elkötelezettség mérését és az ott felmerült problémák orvoslását érdemes átgondolni. A coaching szemlélet bevezetése és aktív gyakorlása a szervezeten belül, a vezetői csapat fejlesztéséből kiindulva szintén egy nagyon hatásos előrelépés. Önfejlesztés. Ez lenne talán a legfontosabb kulcsszó, amit itt meg lehet említeni. Lehet bármilyen jó a csapat, minden a vezetői körből fog kiindulni és sajnos ott is fog elakadni. Ha folyamatosan fejlesztem magam – képességeimet, önismeretemet és pszichológiai érettségem – akkor valószínűleg kevesebbszer leszek én a szűk kereszt-

metszete a szervezet kibontakozásának. Könnyebben fogom látni, hol szükséges jobban belefolynom a dolgokba és hol érdemes hátrébb lépnem.

A fenti pár gondolat csak egy nagyon elnagyolt alap vagy inkább kiinduló pont a szervezeten belüli jólét megalapozásához. Mi a Precognoxnál is több szálon foglalkozunk azzal, hogy érzik magukat a munkavállalóink. Üzletileg keressük azokat a lehetőségeket, amikben ki tudnak teljesedni a kollégák és értelmes, hasznos feladatokat tudunk biztosítani nekik. Emellett szervezeti- és egyéni szinten is folyamatosan azon dolgozunk, hogy egy-egy jobbak tudjunk lenni. A fokozatosság a cél, nem az, hogy minél gyorsabban célba érjünk.

Szervezeti szinten keressük a legoptimálisabb működést, legyen az vezetői kör, csapatok vagy munkafolyamatok kialakítása. Egyéni szinten mind a szakmai, mind a szabadidős tevékenységek között keressük azokat a fejlesztési pontokat vagy programokat, ami a csapat számára kedves és fejlődésükben is hasznos. Ehhez figyeljük egyaránt a piaci trendeket és a kollégák visszajelzéseit. Van, hogy egyéni beszélgetések során és van, hogy szervezeti szintű felmérések és visszajelzés kérések mentén.

Egyensúlyra törekszünk. Legyen benne új és előremutató és közben tartsuk szem előtt mi az, ami már jól működik.

Az én személyes küldetésem, hogy minden ember megtalálja azt, ahol jól érzi magát és olyan munkahelyi közösséget, környezetet tudjak kialakítani vagy ennek a kialakítását támogatni, amiben összetálozódik a lehetőség a kiemelkedő képességgel és a kibontakozás igényével.

AKTUÁLIS HR IRÁNYVONALAK

Kajtáné Kéri Ágnes,
a SKIK HR Klub el-

nőke: A felgyorsult világban a HR képviselőinek is egyre összetettebb stratégiai problémákat kell megoldania, miközben újabb váratlan feladatok adódnak. A reálbérek megtartása ebben az évben is kiemelt feladat. A minőségi munkaerőért való harc további bérversenyt, feszültséget teremt. A munkakörök betöltéséhez szükséges - megfelelő készségekkel rendelkező - munkaerő hiánya egyre jobban éleződik. Érdemes odafigyelni az elmúlt év felmérési eredményeire, amely a fizikai munkavállalók elégedettségi tényezőit ismerteti: korszerű munkaeszközök, stabil szervezet, jó légkör, nyílt kommunikáció. Továbbra is kulcs a



vezető személyisége, stílusa, aki vonzóvá/taszítóvá teheti a munkahelyet. Kiemelt cél a munkatársak megtartása elégedettségük mérésével, sokszínű motivációval, a munkáltatói márka erősítésével.

A szervezetek egyre jobban felismerik, be kell mutatkozni a fiatalabb generációnak, a munka világát és a szakmák ismeretét bevinni már a közép-és általános iskolákba. Nyílt napokkal előmozdítani a kapcsolatépítést, a munkahely, az eszközpark megismerését. Korábban nem tapasztalt kihívás a munkaerőpiacra lépő, túlzott önbizalommal rendelkező, alacsony elkötelezettségű fiatalok bevonása, igényeinek feltárása. A belépő, digitálisan képzett Z generációnak a dizájn, a vizuális ingerek és a közösség építése fontos mozgatórugó. Adnak arra, hogy az élet és a munka közötti egyensúly harmonikusabb legyen. A Z generáció elfogadásához hajlandóságra, pozitív beállít-

tottságra, generációk „érzékenyítésére” van szükség: mit tanulhatnak egymástól. Mindezekhez elengedhetetlen a vezetői kultúra és a kommunikációs stílus megújítása, rugalmasság, személyre szabott bánásmód érvényesítése. A produktív kommunikáció felértékelődik, hiszen a különböző generációkkal más hangot kell megütni.

A mesterséges intelligencia munkahelyi térnyerésével mérlegelni kell, milyen hatással lesz a jelenlegi és jövőbeli munkavégzésre, milyen kockázatokkal kell számolni. Mely területeken nyerünk, hogyan hat alkalmazása a hatékonyságra.

Az elkövetkező időszakban felértékelődik az a munkaerő, amely gyorsan képes változtatni, alkalmazkodni a változó környezethez, vagy a legtöbbet tudja kihozni a folyamatból, szituációból, alkalomból. Ezekben a kérdésekben is a HR csapat a legfőbb támogató partner.

HOGYAN ILLESZKEDIK A MUNKA VILÁGÁBA A „Z” GENERÁCIÓ?

Szollár Andrea, HR
vezető, Büttner Kft.:

A Büttner Kft.-nél is érzékeljük, hogy felnőtt a világ első globális és digitális nemzedéke. Belépett az a generáció, amely az eddigiektől eltérő értékrenddel rendelkezik. Ezek a fiatalok beleszülettek a digitalizált világba, így minden digitális eszközt természetesnek vesznek, és a mindennapokban nemcsak kiegészítésként, hanem szerves részeként kezelik és használják azokat.

Cégünknel jelenleg 86 „Z generációs” fiatal dolgozik, illetve tanul, körülbelül fele-fele arányban.

Nézzük, hogy mit a tapasztalunk ezeknél a fiataloknál.

Észrevehető, hogy a verbális kommunikáció ennél a generációnál egyre szegényesebb, nem tudják kellőképpen kifejezni magukat. Ez a kb. 2000-2002 után születettekre fokozottabban jellemző. Úgy tapasztaljuk, hogy náluk a digitális eszközök



használatával kezdenek olyan alapvető dolgok eltűnni, mint a kommunikáció. Helyette van chat-elés, ahol sokkal könnyebben ki tudja magát fejezni a fiatal azaz, hogy ha küld egy gif-et vagy akár egy emoji-t.

Látjuk, hogy ezek a fiatalok egyre inkább virtuális közösségben élnek, a világhálón töltik szabadidejük nagy részét, és kapcsolataik nagy részét is az internetes közösségi oldalakon építik ki.

Elképzelhetetlennek tartják, hogy pl. az okos telefon ne legyen ott állandóan a zsebükben.

Ezért is jellemző, hogy legtöbbször a konfliktusokat sem tudják megfelelően kezelni, hiányos ez a készségük.

Figyelmük nagyon szétszórott, nem tudnak egy dologra hosszú ideig koncentrálni, ez betudható szintén a digitális eszköz használatának, ahol egy pl. 1 óra videó nézés helyett, a tiktok alkalmazásban meg tudnak nézni egy 100 másodperces videót. Persze minden dolognak van pozitív és negatív oldala.

Egyre jobban kezdjük a pozitívumokat is észrevenni.

Problémamegoldó képességük egyre fejlettebb, így sokszor problémaként kell közelítenünk egy megoldandó feladathoz. Sokkal jobban rálátnak a világra, az internet segítségével gyorsabban tudnak pillanatnyi tudást megszerezni, és utána nézni bizonyos feladatoknak, dolgoknak.

Technikai tudásuk miatt nagyon jó munkaerővé válhatnak, de a hagyományos motivációs eszközök nem nagyon működnek náluk. A személyes szabadság, az önmegvalósítás motiváló a számukra. Gyakori visszajelzésre van szükségük a sikeres munkához. A rugalmasság is fontos nekik. Gyorsak a munka területén, és az elvárásaik is rögtön magasak. Siker, pénz, pörgés...

Azt tapasztaljuk, hogy hosszú távon nehéz felkelteni az érdeklődésüket, de nem lehetetlen!

Ha ebből a generációból jó szakembereket szeretnénk kiképezni, akkor folyamatosan haladnunk kell a korról, olyan inter-

aktív és sokszínű anyagokat kell bevetni/használni, amivel hosszabb ideig fenn tudjuk tartani az érdeklődésüket. Fontosnak tartjuk, hogy az oktatásba fiatalabb kollégákat vonjunk be oktatóként, akik nemcsak a gyakorlati képzésben vesznek részt, hanem a munkába álló pályakezdőknél is egyfajta mentorként segítik a beilleszkedést. Az információ átadásnak ahol lehet, a digitális formáit használjuk, ahol röviden és minél egyszerűbben próbálunk kommunikálni. Semmi felesleget, csak a lényegeset.

Ahogy a társadalmi rendszerekben úgy a vállalati rendszerekben/a munka világában is minden új generáció megjelenése változásokat indít el. Így értékeink közvetítésében, vállalati arculatunkban is követnünk kell ezeket a változásokat.

Szijártó Ferenc ügyvezető, Ziehl-Abegg Kft.:

Z generáció – az én generációim korát követő generáció. Gyakorlatilag most vanak dömpingben a munkaerő piacon.

A kép szerintem nagyon vegyes. Ez a generáció Magyarországon már rémesen gyenge képzést kapott a sok „reformnak” és „lehetőségnek” köszönhetően.

Aki akart tanulni, tudott, de a színvonal igen alacsonyra ereszkedett az évek során. Ezek a diplomások most keresik a helyüket a világban. A lejobbak szerint a nagyvilágban. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők már



dolgoznak. Az informatika világába születtek, azt gondoltuk, hogy ők már az anyatejjel szívták magukba a számítástechnikát, de ez nem így van. Kiválóan használják az érdeklődési körükbe tartozó közösségi médiát és a játékokat, de nem rendelkeznek sem az informatikai szemlélettel, sem pedig a munkájukhoz szükséges ismeretekkel, programozásról pedig ne is beszéljünk. Szakmai ismeretük szigorúan a minimumra szorítkozik, nincsen általános tudásanyaguk, összefüggésekben való gondolkodásban szerzett gyakorlatuk.

Munkához való hozzáállásuk többnyire a 8 órára korlátozódik, elfáradnak, azon túl csak pihenni, szórakozni akarnak. Kevesen fordítanak energiát a munka melletti továbbtanulásra – sajnos!

ELFOGYOTT A MAGYAR MUNKAERŐ? FŐSZEREPBEN A TOBORZÁS!

Elkészítette toplis-táját a Budapest Business Journal (BBJ), a legnagyobb munkaerő-kölcsönző cégekről. A rangsor tavaly év végén jelent meg a Book of Lists című kiadványban, 2022-es adatok alapján. A negyedikről a harmadik helyre lépett a Pannon-Work Zrt., amely közel 5 milliárd forinttal tudta növelni árbevételét az előző évhez képest. Az első három cég erősen indította 2023 első félévét is, ugyanis mindhárom árbevétele túlteljesítette az előző éves bevétel felét.

Kölcsönzött létszám 2022-ben 2 592 fő, nettó árbevétel 20 043 (M Ft)



Herczeg Károly,
Pannon-Work,
régió vezető

Noha a cégek tavaly a megfogyatkozott magyar munkaerőre okozta kihívásokra a harmadik országok béli munkaerő felé való nyitással reagáltak, egyfajta trendforduló is látszik ezen a területen – fogalmazta meg gondolatait Herczeg Károly, a Pannon-Work Dél-Dunántúli Régió vezetője. A szakember egyértelművé tette: a megfelelő szakmaiságon alapuló toborzás kulcskérdés.

Jelenleg hogyan értékeled a munkaerő-kölcsönzési terület helyzetét?

Hogyan változott a kereslet és a kínálat a munkaerő-kölcsönzés területén?

Ahogy az elmúlt években, úgy idén is az tapasztalható, hogy a piacon van igény a munkaerő-kölcsönzésre, ugyanakkor a bővülés dinamikája jelenleg visszafogottabb. Talán kevesebb az új igény a cégek részéről. A régióban jelenleg csak 1-1 új projekt van indulóban, a nagyobb megrendeléseket inkább a második- vagy harmadik negyedévre ígéri partnereink.

Milyen sikertörténetet tudnál megosztani a magyar munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban?

Egy nagyon friss élményt osztanék meg. Egy zalaegerszegi partnerünkől kaptunk megbízást arra, hogy több tízes nagyságrendben bővítsük a munkaerő-kölcsönzötti létszámunkat. A zalai megyeszékhelyről köztudott, hogy nagyon kevés a szabad munkaerő, ráadásul a cégek is elég aktívak a piacon, sok helyen van igény munkaerőre. E nehéz terepen is nem egész 2 hónap alatt sikerült teljesíteni a megrendelést a partnercég legnagyobb meglepetésére.

Milyen trendek és változások tapasztalhatók a munkaerőpiaci folyamatokban?

A tavalyi év első felében az volt tapasztalható, hogy a szabad magyar munkaerő a legtöbb régióban – így a Dél-Du-

nántúlon is – gyakorlatilag „elfogyott”. A cégek bátrabban nyitottak a harmadik országbeli munkaerő irányába, azon belül is a Fülöp-szigeteki munkavállalók foglalkoztatása volt különösen népszerű, elsősorban megbízhatóságuk és jóval kisebb nyelvi akadályok okán. De a folyamatot illetően az év vége felé tapasztalható volt, illetve jelenleg is érzékelhető egy olyan változás, hogy ha nem is nagy számban, de ahogy iménti példám is mutatja, sikerül magyar munkavállalókat is elhelyezni.

Milyen módon lehet növelni a magyar munkavállalók arányát?

Itt a toborzáson van a kulcsszerep. Fontos, hogy a toborzást szakemberek végezzék, amit a cégünk is idejében felismert; a toborzással kapcsolatos feladatokat a kifejezetten e területen nagy szakértelemmel rendelkező kollégákkal látjuk el. S persze nagyon fontos még, hogy az adott cég s az általa felkínált munkalehetőség is vonzó legyen mind anyagi-, mind egyéb szempontok alapján is.

Milyen kilátások előtt áll a hazai munkaerőpiac?

Nehéz kérdés, mivel a termelő cégeknél nagyon sok a bizonytalanság, különösen látható ez az autóiparban. A Dél-Dunántúlon jelenleg mindenki óvatos, de talán az év második felétől újra megindul egy nagyobb fellendülés

ÚJ DIMENZIÓKAT NYIT A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A HR-BEN IS

Idén várhatóan mintegy 165 milliárd dollárt költenek világszerte mesterséges intelligencia (AI) megoldásokra, beleértve a szoftvereket és a hardvereket is, és ez az összeg az évtized végére megközelíteti majd az 1600 milliárd dollárt – derül ki a Precedence Research előrejelzéséből.

Az AI térhódítása évről-évre számos szakmában erősödik, ehhez a trendhez természetesen a munkaerőpiac is fokozatosan alkalmazkodik és a HR folyamatokban is egyre nagyobb szerepet kap a technológia. Egy olyan ipari forradalom közepén járunk, mely a villamosenergia megjelenésénél is nagyobb jelentőséggel bírhat hosszú távon – vélekednek a Work Force HR szolgáltató szakértői. Látványos növekedés várható a következő években a mesterséges intelligencia megoldásokra költött összeget tekintve, a Precedence Research előrejelzése szerint idén várhatóan 164,99 milliárd dollárt fordítanak ilyen célokra világszerte, majd ezt követően az évtized végéig évente átlagosan 38 százalékos bővülés várható a piacon. Ez azt eredményezi, hogy 2030-ra az éves AI-költség elérheti az 1591 milliárd dollárt. „Egy paradigmaváltás közepén van az emberiség, aminek kulcsfontosságú része a technológiai fejlődés, melynek része a mesterséges intelligencia (AI) által is generált ipari forradalom. Az automatizáció és robotizáció valamint az AI elterjedése gyökeresen alakítja a munkaerőpiacot, mely mindegyikőnk munkájára hatással van. Öt év múlva senki nem fog a jelenlegi munkakörében dolgozni, mint ahogy az elmúlt 3 évben is legtöbb munkavállalónak új technológiai alkalmazásokat kellett elsajátítania – mondta Kudari Nóra, a IVSZ-Digitális Vállalkozások Szövetségének projekt- és munkacsoportvezetője.

Az AI és a HR

Az AI térhódítása forradalmi változásokat hoz a HR-részlegek életében, az emberi erőforrás-menedzsmenthez kapcsolódó folyamatokban is. Az Engagedly júniusban közzétett, az AI és a HR viszonyát elemző kutatása szerint a megkérdezett vállal-

kozások ötödénél éltek azokkal az előnyökkel, amelyeket a mesterséges intelligencia kínál a munkaerő-menedzsment során. Ennél is nagyobb az aránya azoknak a nagyvállalati HR-szakembereknek, akik a HR-folyamatok átalakításánál vetik be az AI-t, 45 százalékuk jelezte ezt a felmérés során. A mesterséges intelligenciát már használók 65 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a technológia hozzájárul a hatékony és produktív munkaerő-menedzsmenthez.

Alkalmazkodás a változásokhoz

A digitális érettség és kompetenciák továbbbi fejlesztése elengedhetetlen a jövő munkavállalóinak felkészítéséhez. Gáspár Gergely, a Work Force HR szolgáltató értékesítési és marketing igazgatója szerint a vállalatok szerepe ebben kiemelt fontosságú. „Ahogyan az embereket érzékenyítjük a különböző kultúrákhoz és munkakörnyezetekhez, ugyanúgy fel kell őket készíteni a mesterséges intelligencia térnyerésére is. Nem szükséges mindenkinek AI fejlesztővé válnia, de mindenki számára fontos az AI által nyújtott lehetőségek megértése.”

„A munkaerőpiacon megjelenő változásokat érzékelve, a vállalatoknak lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy munkatársaik képesek legyenek alkalmazkodni a mesterséges intelligencia okozta változásokhoz” – mondta a szakember, aki rámutatott arra is, hogy a munkaadóknak tisztázniuk kell a célokat, elvárásokat és stratégiákat az AI által támogatott folyamatokkal kapcsolatban. „Hogyan fogja megváltoztatni a mesterséges intelligencia a vállalat működését és termelését? Hogyan segíti a munkatársak munkavégzését? Ezek az alapvető kérdések, amelyekre előre kell válaszokat keresni. Az AI alkalmazását nem lehet kizárólag a rövid távú haszon alapján tervezni, annak hosszú távú és közvetett hatásait is



pontosan értékelni kell. Sok cégről hallunk, aki tervezi az AI bevezetését a toborzás és kiválasztás támogatására – viszont jóval kevesebb olyan példát ismerek, ahol először megvizsgálták, hogyan változnak a recruitment során kritikus, elvárt kompetenciák ebben az új, még inkább technológia-vezérelte világban. Azok a cégek, akik tudatosan készülnek az AI forradalomra és partnerként vesznek részt az értékláncban, a termelékenység mellett jelentősen növelhetik alkalmazottaik elköteleződését is” – tette hozzá Gáspár Gergely.

Kudari Nóra a vállalatok felelőssége mellett kiemelte, hogy munkavállalói részről is elengedhetetlen az alkalmazkodás. „Az új technológiák elsajátításának képessége még nagyobb jelentőséggel fog bírni a jövőben. Ehhez fontos egy erőteljes nyitottság a munkavállalók részéről is amellet, hogy a vállalatoknak stratégiai intézkedéseket kell hozniuk. A tanulás-fejlesztési folyamatnak a szervezeti kultúra részévé szükséges válnia azért, hogy felkészítsék a munkaerőt a munkavégzés módjában bekövetkező változásokra” – nyilatkozta Kudari Nóra.

A szakértők szerint a jövő fő kompetenciája a digitális készség lesz, amit kénytelenek lesznek a cégek tanítani.

Kudari Nóra hozzátette, hogy az egyetemen már tananyag a mesterséges intelligencia, ezekről a képzésekről már megfelelő ismeretekkel kerülnek ki a frissdiplomások a munkaerőpiacra. Emellett a Work Force HR szolgáltató hangsúlyozza, hogy a manuális munkavégzésre és a humán munkaerőre nagy szükség lesz a jövőben is, azonban elképzelhető, hogy a ma ismert és megszokott munkakörök átalakulnak majd.

Forrás: HRPOWER.hu

AZ ÉV SOMOGYI VÁLLALKOZÁSA: PROFISO KFT.

Tavaly év végén Az Év Somogyi Vállalkozása Díjat mikrovállalkozás kategóriában a Profiso Kft nyerte. Ebből az alakulomból beszélgettünk Pintér Ferenc ügyvezetővel.

Kérlek, mesélj magadról, mivel foglalkoztál korábban és hogyan kerültél a minőségügy vonzásába?

Kaposváron születtem, gyerekkoromat a sport és az autók iránti rajongásom határozta meg.

Általános iskolás éveim alatt versenyszerűen cselgáncsoztam, ami meghatározó tényezőnek bizonyult személyiségfejlődésem szempontjából. Innen jön a küzdőszellem, a kitartás és az emberek tisztelete. A legjobb eredményem egy országos 3. helyezés volt. A sport révén ráadásul nagyszerű embereket, barátokat ismerhettem meg.

Középiskolás koromban nyaranta dolgoztam, hogy pénzt keresssek, amit befektettem. Voltak céljaim és szerettem a pénzzel sáfárkodni. Ha elértem valamit, az már nem volt érdekes, nem nyugodtam bele, újabb célokat tűztem ki. Nem a magam szórakoztatására költöttem, hanem olyan dolgokra, amik több pénzt hoztak. Szerettem megtervezni a pénzügyeimet, hogy előbbre jussak.

Egy tanárom azt mondta, hogy a minőségbiztosítás és a környezetvédelem a jövő, e kettő szakirány közül válasszak. Azóta is hálás vagyok neki az iránymutatásért, így diplomáztam a Miskolci Egyetemen gépészmérnök, minőségbiztosítási szakmérnökként.

A cégalapítás előtt dolgoztam autó gyártásban és kereskedelemben, építőiparban és a minőségügy területén is.

Mikor és hogyan alakult meg a Profiso Kft?

Létrehozni valamit számomra nagyobb élmény, mint aztán működtetni, fenntartani, ezért 2005. január 4-én alapítottam meg a céget feleségemmel Betéti Társaságként.

Kezdetben egyedül készítettem fel ügyfeleimet a különböző ISO rendszerkövetelményekre, majd a speciális igényekre reagálva szakembereket bíztam meg újabb rendszerek bevezetésére.

2010-ben felismertem, hogy másképp kell gondolkodnom, ha a saját céget szeretném építeni. Nagyon sok képzésen, tréningen vettem részt, amik megerősítettek abban, hogy másfajta tudásra is szükségem van céljaim eléréséhez. Az egyéni küzdősport miatt kimaradt a csapatban gondolkodás, csapat nélkül viszont nem lehet vállalkozást építeni. Megnéztem öt közgazdasági egyetem felvételi szempontrendszerét és végül a Pécsi Tudományegyetemet választottam, mert ennek fókuszában a csapatmunka állt.

Ezért 2012-2014. között a PTE okleveles közgazdász, vezetés-szervezés mesterszakán tanultam, ahol szakirányként az üzletviteli tanácsadást választottam. A vállalkozásom számára ez az időszak egy újabb fordulópontot jelentett. Nemcsak a gondolkodásmódom megváltozása miatt, de azért is, mert minőségi kapcsolatrendszer tudtam építeni.



Az „Év Somogyi Vállalkozása” díjat nyerte mikro-vállalkozások kategóriájában a Profiso Kft. Képünkön: Pintér Ferenc, ügyvezető

Minden feladatot csapatban oldottunk meg, így jobban megismertük egymás erősségeit. Ezt úgy váltottam üzleti előnyre, hogy megbízást adtam csoporttársaimnak. Azt is felismertem, hogy generalista tanácsadó céggé kell válnunk. Ez azt jelentette, hogy bővíteni kellett az elérhető rendszerek számát, ezekhez pedig meg kellett találni a specialistákat. 2016-ban vettem fel az első munkavállalót, ami szintén fordulópontot jelentett a PROFISO életében. 2019. évben a további fejlődés érdekében

„Bölcs tanács nélkül meghíúsul a terved,
ha pedig hallgatsz a bölcsek tanácsára, megvalósul.”
Példabeszédek 15:22

jogutódként létrejött a PROFISO Kft. Ettől az évtől rendelkezünk IFKA szakmai minősítéssel, ami számunkra egyfajta eredmény, ügyfeleink számára pedig lehetőség, mivel így a vállalkozások el tudják számolni a rendszerbevezetéseiket a pályázatoknál.

Melyek a fő tevékenységi területeitek? Ezek közül melyik áll hozzád a legközelebb?

Tájékoztatással, oktatással, felkészítéssel, belső auditálással segítjük a szervezeteket abban, hogy megfeleljenek az általános ISO és szakmaspecifikus (élelmiszerbiztonság, autóipar, orvostech-nika, építőipar...) üzleti követelményeknek. Jellemzően a gépipar és az élelmiszeripar területén működünk. A gépipar közelebb áll hozzám, de az évek során több különböző iparágba is betekintést nyertem, ezeknek szintén megvan a maguk szépsége. Jelenleg több mint 20 nemzetközileg elfogadott, tanúsítható rendszer (ISO, IFS, IATF...) bevezetésében veszünk részt az ország egész területén. ISO rendszerek auditálására is van jogosultságom. Nagyon sok célunk és tervünk van a jövőre nézve. Szeretnénk a

lehető legjobb szolgáltatást nyújtani ügyfeleink számára, amit mi abban mérünk, hogy üzleti előnyhöz jutnak a tanúsított rendszereken keresztül (pl. új megrendelés, hatékonyabb, eredményesebb, kockázatmentesebb működés).

Létszámban is folyamatosan bővülünk, márciustól már egy motivált, 7 fős saját csapattal és országos szakértőkkel haladunk tovább. A legnagyobb kihívásunk jelenleg saját szervezetünk fejlesztése.

Mennyire fontos számodra a közösség?

Fontosnak tartom, hogy üzleti, szakmai, érdekképviselői szervezetekben tagok legyünk, mert megtapasztaltuk azt, hogy milyen előnyökkel jár, ha különböző témájú közösségekben részt veszünk. Az alábbi szervezetekben vagyunk tagok: Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara (SKIK), iFood Élelmiszer Klaszter, BNI üzleti közösség, Magyar Minőség Társaság, Menedzserek Országos Szövetsége.

Volt olyan, különlegesen emlékezetes esetetek, amit szívesen megosztanál olvasóinkkal?

Egyik kedvencem annak a 45 fős cégnek az esete, ahol sikerült elérnünk, hogy a termelékenységük minőségbiztosítási módszer segítségével 48%-ról 94%-ra emelkedjen, amit közel 10 éve tartanak is. A projekt nem várt hozadéka lett, hogy a munkavállalók önállóan elkezdtek olyan tevékenységeket is megcsinálni, ami korábban nem mozgatta őket. Az alacsony teljesítmény okozta stressz megszűnt, az így felszabaduló energiát pedig a munkahelyi körülmények és a kollegialitás fejlesztésére fordították az emberek.



A SKIK Minőségügyi Klubjának elnökeként mit gondolsz, miért fontos a kamarán belül a szakmai csoportok működtetése?

Legfőképp azért, mert így a gazdasági élet helyi szakemberei jobban megismerik egymást. Ez nemcsak arra ad lehetőséget, hogy tanuljunk a másiktól, de ha valakinek szakmai problémája volt, akkor segíteni is tudtunk egymásnak. A gépipar az élelmiszeriparnak és fordítva. Ráadásul, amikor a klubtagok összejönnek, az extra kapcsolatépítést is jelent. Arról is meg vagyok győződve, hogy a szakmai klubokban kialakuló együttműködés megtapasztalása segít a cégen belüli együttműködések fejlődésében.

Számodra mit jelentett az elismerés?

Természetesen jól esik az elismerés, de aki ismer tudja, hogy elsősorban saját elvárásaimnak szeretnék megfelelni és még rengeteg munka vár ránk. Azt gondolom nagyon sok cég megérdemelte volna ezt a díjat, de örülök, hogy minket ért a megtiszteltetés. Köszönöm elsősorban feleségemnek, 4 gyermekemnek, szüleimnek, munkatársaimnak, ügyfeleinknek, barátainak, tanárainak, edzőimnek, a kaposvári BNI üzleti közösség tagjainak és mindazoknak, akik támogattak ezen a kihívásokkal teli úton.

Mivel foglalkozol, amikor éppen nem dolgozol? Mi a kedvenc szabadidős elfoglaltságod?

Szeretek a családdal kirándulni. Imádom a versenyzést, F1-et, gokartozni, focizni, biciklizni, de nagyon érdekel az önfelkészítés is.

Mit üzensz az olvasóknak?

Azt, hogy találjanak bölcs tanácsadókat a magánéletben és az üzleti életben egyaránt!

Thurzó Ágnes

ÚJ ÉV, ÚJ LENDÜLET! -MEGTARTOTTA HAGYOMÁNYOS ÉVNYITÓ RENDEZVÉNYÉT AZ IFOOD ÉLELMISZER KLASZTER

2024. február 7-én izgalmas évnyitó rendezvényt tartott az iFood Élelmiszer Klaszter a Kéthelyi Kristinus Borbirtok terméinek különleges atmoszférájában. A nap során számos izgalmas szakmai program várta a résztvevőket, amely a Mastiff Cargo Bike teherbicikli bemutatójával kezdődött. Ezt követően került sor az előadásokra és szakmai konzultációkra, melynek témái a következők voltak: a Magyar Klaszterközösség közös beszerzési programjának bemutatása, a KAP II-es pillérének gazdaságfejlesztési intézkedéseinek ismertetése, fókuszban az élelmiszerfeldolgozást érintő felhívásokkal, élelmiszeripari cégek közvetlen EU-s forrás szerzési lehetőségeinek bemutatása, valamint az iFood Élelmiszer Klaszter



2023-as évének összefoglalása és a 2024-es év terveinek bemutatása és a Magyar Klaszterfejlesztési Stratégia bemutatása. Délután a Kristinus Borászat pincéjét látogatták meg a résztvevők. Majd vacsorával és borkóstolóval zárult

a nap a klaszter tagjainak termékeiből és a Kristinus Borászat boraiból összeállított különleges menüvel. Az eseményen a klaszter tagvállalkozások, valamint a klaszter együttműködő partnereinek képviselői vettek részt.

MEGSZAVAZTA A TÖRÖK PARLAMENT SVÉDORSZÁG NATO CSATLAKOZÁSÁT

A parlamenti felhatalmazás alapján a NATO-ba. A törvényhozók elsöprő többséggel támogatták az északi nemzet törekvését, hogy a szövetség 32. tagjává váljon, miután megszerezték Erdoğan elnök hozzájárulását Svédország csatlakozásához.

Törökország ratifikációja után Magyarország az utolsó akadály a csatlakozási folyamatnak, amelyet Svédország és Finnország az orosz ukrajnai invázióra válaszul indított csaknem két évvel előtt.

A vita során Fuat Oktay, Törökország korábbi elnökhelyettese, Erdoğan szoros politikai szövetségese parlamenti felszólalásában összefoglalta azokat a lépéseket, melyeket Svédország megtett a török aggodalmak eloszlatására, és kijelentette, hogy a svéd csatlakozás „összhangban van országunk nemzeti érdekeivel”. „Finnország csatlakozását Törökország már korábban elfogadta, de Svédország esetében 20 hónapos várakozás állt be, hivatkozással arra, hogy Stockholm nem lép fel kellő eréllyel a



kurd szeparatista és terrorista csoportok ellen, valamint elnézi az iszlám-ellenes megmozdulásokat. Több vélekedés szerint Svédország stratégiai biztonsága NATO-tagság nélkül is garantált, de az atlanti szövetség integritása és Törökország fegyverkezési igényei miatt mégis kiemelkedő fontosságú.

MILYEN BERENDEZÉSEKET KELL BEÉPÍTENI AZ AUTÓKBA 2024 NYARÁTÓL?



Hosszú előkészítés után 2024-ben életbe lépnek az európai közlekedésbiztonságot javító intézkedések. Az új szabályozás lényege, hogy növelik a járművek intelligens eszközökkel való ellátását az Európai Unió útjain bekövetkező halálesetek és súlyos sérülések jelentős csökkentés érdekében. Mindez gyökeres változást jelent az uniós közúti közlekedésben, miután minden forgalomba kerülő autót kötelező lesz felszerelni bizonyos berendezésekkel. A kezdeményezés háttere még 2019-ig nyúlik vissza, amikor az EU megkezdte az általános járműbiztonsági rendeletének (GSR) az átdolgozását. Ez a folyamat zárult le, és 2024 júliusában életbe is lép a csomag. Legalábbis egy része, ugyanis 2026-ban és 2029-ben újabb intézkedések lépnek érvénybe. A forgalomba kerülő járműveket tehát különböző berendezésekkel látják el,

azonban a teljes járműpark átalakulása évtizedekig eltarthat. Mindenesetre a most esedékes módosítás a személygépjárművek és kisteherautók mellett a buszok és tehergépkocsik számára is számos követelményt ír elő, így például az új autókban több aktív biztonsági rendszer

beszerelése is kötelezővé válik.

1. Az egyik legtöbb vitát és tiltakozást az **intelligens sebességszabályozó** váltotta ki. A koncepció szerint ez aktívan figyeli a sebességet és az aktuális korlátozásokat, ha pedig gyorsajtást érzékel, lassításra készíti a járművezetőt. A rendszert eredetileg úgy akarták bevezetni, hogy aktívan gátolja a sebességtúllépést. Ez azonban végül nem valósult meg, így aztán a rendszer csupán hang- és fényjelzéssel hívja fel a vezető figyelmét a sebességtúllépésre.
2. Szintén érzékeny innovációnak bizonyult **a járművekbe beépített alkohommérő**. Ez ugyanis az autó elindítását is képes meggátolni. Startolás előtt a sofőrnek meg kell

fújnia a szondát, ha pedig az alkoholos állapotot mutat ki, a jármű nem indul el. A beépített alkohommérő egyelőre nem kötelező, ugyanakkor a szabálymódosítás megköveteli azt a csatlakozási lehetőséget, ahová be lehet kötni majd az alkoholszondát úgy, hogy ezt össze is lehessen kötni az indításgátló rendszerrel.

3. A fentiekben felül **a járművezető fáradékonyságát és figyelmét érzékelő** rendszer is megjelenik. Az éberségi funkciók egyike, hogy a kormány mozgásából a szoftver következtet a vezető pillanatnyi állapotára. Ha a rendszer fáradtságra utaló jeleket észlel, hangjelzést ad, és a vezető előtt figyelmeztető jelzés villan fel.
4. A **vészfékjelzés** is kötelező elemmé válik. Ez egy villogó féklámpa vagy ehhez hasonló felszerelést igényli, amely jelzi a jármű mögött közlekedőnek, hogy gyors tempóban lassít, illetve erősen fékez.
5. A **tolatóradar** is kikötés, vagyis pontosabban a biztonságos tolatást segítő rendszer, amely lehet akár tolatókamera is.
6. A megfelelő **abroncsnyomás-ellenőrző** rendszer is élesedik. Ez egy olyan berendezés, amely monitorozza az abroncsnyomást, és valós időben jelzi annak csökkenését.



ZUPKÓ GÁBOR LESZ A BIZOTTSÁG MAGYARORSZÁGI KÉPVISELETÉNEK VEZETŐJE

Az Európai Bizottság Zupkó Gábort nevezte ki a Bizottság magyarországi képviselet élére. A képviselet vezetését 2015 és 2022 között is ő látta el. Zupkó jelenleg az Európai Unió Ügyek Minisztériumánál dolgozik bizottsági főtanácsadóként Magyarországon. 2012 és 2015 között a Bizottság Kommunikációs Főigazgatóságának erőforrásokért felelős igazgatójaként dolgozott. Ezt megelőzően hét évig a Brüsszeli Infrastrukturális és Logisztikai Hivatal (OIB) igazgatói posztját töltötte be. Bizottsági pályafutása előtt Zupkó Gábor Magyarország finnországi nagykövete, illetve a magyar Külügyminisztérium helyettes államtitkára volt.

SZIGORÍTÁS



Az új szabályozás értelmében nemcsak bonyolultabb, de drágább is lesz belépni a schengeni övezetbe a nem uniós állampolgároknak. Az útlevelelőjegyzőket eltörlik, helyette a határokon elhelyezett automatizált kapuk biometrikus adatokat, többek között ujjlenyomatokat és arcképeket rögzítenek és tárolnak. Az uniós be- és kilépítő rendszer (EES) idén októberben lép működésbe, ami megköveteli EU-n kívülről érkező látogatóktól, hogy vízummentességet kérjenek és fizessenek, mielőtt belépnek a schengeni övezet valamelyik országába. Ennek értelmében a nem uniós állampolgároknak online ki kell tölteniük egy kérelmet és 7 eurót kell befizetniük. A vízum 90 napos tartózkodásra jogosítja fel a nem uniós polgárokat a schengeni övezetben. Ha az utazó egyszer már megkapta a vízumot, akkor három évig nem kell újra megigényelnie. Az útlevelelőjegyzőket eltörlik, helyette a határokon elhelyezett automatizált kapuk biometrikus adatokat, többek között ujjlenyomatokat és arcképeket fognak rögzíteni és tárolni. Az EES nem vonatkozik az uniós polgárokra. Azok a nem uniós állampolgárok, akik hivatalos tartózkodási hellyel rendelkeznek valamely uniós országban, szintén mentesülhetnek a procedura alól: ehhez biometrikus személyazonosító igazolványra van szükségük. Franciaország önkiszolgáló kioszkokat telepít a repülőtérre, ahol az utasok előzetesen regisztrálhatják biometrikus adataikat és személyes adataikat.



A BARCSI SZÉCHENYI FERENC GIMNÁZIUMBAN TARTOTTUNK ELŐADÁST

Tanórát tartottunk Barcsan, a Széchenyi Ferenc Gimnázium és Kollégium a 10. és 11. osztályában. A diákok a környezetvédelmi tanóra keretében hallhattak dr. Trenyik Tamás, környezetvédelmi szakértőtől a klímaváltozás hatásairól és hosszútávú következményeiről, a károsanyag kibocsátásról és annak visszaszorításának lehetőségeiről. A tanórán bemutattuk a Europe Direct irodát és annak tevékenységét, beszéltünk a Bizottság prioritásairól és az Európai Zöld Megállapodásról.

A barcsi gimnázium már 6 éve az Európai Parlament Nagykövet Iskolája program tagja, ami azt jelenti, hogy aktívan részt vesznek az európai uniós tematikájú vetélkedőkön és rendszeresen szerveznek programokat és workshopokat az aktuális témákban.



FARSANG EURÓPÁBAN



A farsangi ünnepekben közös a tél elbúcsúztatása, a megtisztulási és termékenységi rituálék gyakorlása a bőséges termésért. A szereplők és az ünnepség során előadott jelenetek is sok országban hasonlóak. Legtöbb helyen a farsangi hagyományhoz tartozik az ijesztő jelmezekben öltözött férfiak jellegzetesen hangos, telet és rossz szellemeket űző felvonulása vagy tánca. Több helyen jellemző a tél szertartásos „halálra ítéltelése” és eltemetése, a tisztító tűz, és sok helyen találkozhatunk jelképes aratási vagy esküvői jelenetekkel. A néprajzkutatók és történelemtudósok máig nem tudtak egyértelmű elmélettel szolgálni arra, milyen módon terjedt el ez a népszokás-együttes szinte egész Európában. Egy nagyon érdekes európai kutatás is foglalkozott már a kérdéssel: vizsgálódásuk során arra jutottak, hogy a farsangi szokások ősi, közös gyökerekre vezethetők vissza, amelyek tulajdonképpen közös, európai kulturális identitásunk kifejeződései.

Ausztia: az imsti farsang / Schemenlaufen

Az Alpok egyik leglátványosabb karneváljára a nyugat-ausztriai Imstben kerül sor. A helyi felvonulást négyévente tartják, amelyen kizárólag férfiak vehetnek részt, közel ezren. A helyiek ilyenkor hagyományos öltözékben ugrádoznak, táncolnak, zajonganak és zenélnek, lenyűgözve minden szemlélődőt. Farsangi kosztümök, parókák, maszkok, kesztyűk és kalapok alkotják a kellékeket. A két legjellegzetesebb figurája a Scheller és a Roller; ők óriási fejdíszben táncolnak egymással, miközben ritmikusan kongatják derekukra rögzített kolompjaikat. A Schellerek idősebb férfiak, sötétebb bőrrel, bajusszal és dús szemöldökkel, a Rollerek fiatalabbak, világos, kedves arcvonásokkal, kipirult orcával és mosollyal. Kettejük viadalát gyakran értelmezik a kiöregedett tél és a fiatalosan közeledő tavasz közötti váltásként.



Horvátország: Kolompos felvonulás Kastav környékén

Hasonló, kolompos felvonulással találkozhatunk az észak-horvátországi Kastav tartományban is. Itt a karneváli időszakban báránybőrbe öltözött, derekukon kolompokat viselő, örökzölddel díszített különös fejedőket hordó férfiak árasztják el a helyi településeket. Az évente megrendezett farsangon párban vagy nagyobb csoportokban vonulnak vezetőjük mögött, aki egy kis örökzöld fát visz. A faluba érve a beöltözött alakok vad kolompolás közepette köröket alkotnak a főtéren, és addig zajonganak, amíg a helyiek étellel és hellyel nem kínálják őket. A karnevál végén a kolomposok saját falujukat járják végig, a házaknál hulladékot gyűjtenek, amit aztán a szabadban égetnek el, minden jelenlévőt bevonna a ceremóniába. Az egyes falvakra jellemző egyedi változatokkal a kolomposok évenkénti felvonulása erősíti a közösségi kötődéseket és értékes módon újítja meg a környék települései közötti barátságot, miközben az új lakosokat bevonja a hagyományos kultúrába.



Magyarország: Busójárás Mohácson

A népi farsangi hagyományok felsorolásából nem hiányozhat a magyarországi téltemető-tavaszköszöntő szokás, a Mohácson minden évben a böjti szezon előtt megrendezett busójárás. Az ijesztő maszkok, állatbőrből készült jelmezek itt is jellemzőek – ami a busót busóvá teszi, az a fűzfából faragott, hagyományosan állatvérral festett birkabőr csuklyás álarc. A rossz szellemeket inkább kereplővel űzik a helyi álarcos figurák, a busók, bár a kolomp is eleme öltözetüknek. A hat napon át tartó szokás táncsal, zenével kísért országos hírvű népünnepéllé fejlődött, amelyben a város lakossága, a busócsoportok, valamint az őket kísérő zenészek és táncosok, továbbá a maszkokat, eszközöket készítő kézművesek vesznek részt. A busójárás hagyományos eseményei a busók gyülekezése, felvonulása, a telet szimbolizáló koporsó elégetése, busók avatása, termékenységarósló rítuselemek, ijesztgetés, játékok és tánc. A busójárás eredetileg a helyi horvát (sokác) kisebbségtől terjedt el a városban, de az évszázadok alatt a helyiek közös hagyományává vált, amely a város egyik legjelentősebb nevezetessége, valamint a helyiek fontos összekovácsolója. A mohácsi busójárásra farsang végén, mindig hamvazószerda előtti héten kerül sor.

SOMOGYI SIKEREK A SZAKMÁK VERSENYEIN

SZKTV ÉS OSZTV TERÜLETI ELŐVÁLOGATÓK EREDMÉNYEI

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a területi kamarák közreműködésével – és a Kulturális és Innovációs Minisztérium támogatásával – idén is megszervezi a Szakma Kiváló Tanulója Versenyt és az Országos Szakmai Tanulmányi Versenyt.



A megmérettetés lehetőséget teremt a szakképzésben részt vevő tehetséges tanulók számára tanulmányaik során elsajátítottak összemérésére és kiemelkedő eredmények elérésére. A verseny céljai között szerepel a szakképzés színvonalának további emelése, eredményeinek széles körű bemutatása is.

Az idei évben Somogy vármegyében 26 szakmában 266 tanuló jelentkezett a versenyre, ami az elmúlt évekhez képest kiemelkedően magas létszám.



A verseny országosan egységes időpontban, 2024. január 8-án vette kezdetét a területi előválogatók lebonyolításával és Somogyban január 23-án ért véget, összesen 252 tanuló részvételével.

Újdonság volt ebben az évben, hogy a hagyományos módon papír alapon megírt versenyzolgozatok mellett a szakmák nagy részében már online, interaktív formában került megrendezésre a verseny.

A területi előválogatókat követően sor került a versenyzolgozatok értékelésére. Az online módon megírt versenyfeladatok megoldásai január végétől voltak megtekinthetők a <https://szakmasztar.hu/> oldalon. A hagyományos módon megírt és kijavított munkákat pedig február 7-én nézhették meg a versenyzők a Kamara székházában.

A területi válogatók lezárultát, és a végleges sorrend kialakulását követően az országos válogatók megrendezésére 2024. február 23. és április 5. között kerül sor.

A szakmasztar.hu oldalon közzétett eredmények alapján Somogyban 19 szakmában összesen 62 tanuló ért el legalább 60%-os eredményt a versenyen, amely eredménnyel az MKIK által kiállított igazolásnak megfelelően mentesülnek a szakmai vizsga egy része alól.

A területi előválogatón elért eredmények alapján Somogyból 8 tanuló jutott tovább az országos válogatóra, az alábbi táblázat szerint.

Az országos válogatókat követően a verseny döntőjére a Szakma Sztár Fesztiválon 2024. április 24-26 között kerül sor Budapesten, a HUNGEXPO-n.

Kovács Luca	Grafikus	Kaposvári Zichy Mihály Iparművészeti Szakgimnázium és Kollégium
Horváth Dóra	Pincér - vendégtéri szakember	Kaposvári SZC Széchenyi István Technikum és Szakképző Iskola
Király Gabriella	Kereskedelmi értékesítő	Siófoki SZC Bacsák György Technikum és Szakképző Iskola
Haris Máté Dominik	Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő	Kaposvári SZC Lamping József Technikum és Szakképző Iskola
Niklai Péter	Ipari gépész Ipar szakmairány	Kaposvári SZC Nagyatádi Szakképző Iskola
Márfi Kristóf	Gépi és CNC forgácsoló	Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Technikum és Kollégium
Nyers Péter	Járműfényező	Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Technikum és Kollégium
Filipovics Péter Milán	Gépjármű mechatronikus Szerviz szakmairány	Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Technikum és Kollégium

KAPOSVÁRI SIKER

A WORLDSKILLS LYON 2024 FODRÁSZ VÁLOGATÓJÁN

2024. február 18-án, Budapesten került sor a WorldSkills Lyon 2024 fodrász válogatójára a Magyar Kereskedelmi és Ipar-

kamara, valamint a Hajas Kft. szervezésében. A válogatón részt vett és sikeresen továbbjutott **Kovács Lajos, a Kaposvá-**

ri SZC Lamping József Technikum és Szakképző Iskola 13. évfolyamos tanulója. Gratulálunk a szép sikerhez!

EUROSKILLS HERNING 2025 VÁLOGATÓ VERSENY

2025. szeptember 9-13. között Dánia ad otthont a fiatal szakmunkások hivatalos Európa bajnokságának, a EuroSkills-nek.

2024. február 16-17-én Kaposváron, a KSZC Lamping József Technikum és Szakképző Iskolában került megrendezésre az EuroSkills HERNING 2025 válogató versenye festő, díszítő festő szakmában. A rendezvény a PPG Trilak Kft. és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szervezésében, több helyi és országos szervezet, vállalkozás (SKIK, Saint Goban, Egyed hús Kft., Privát hús Kft., Magyar Cukor Zrt., KSZC, SZMTOI, 67 Pizza, Papp Zoltán ev.) támogatásával jöhetett létre. Az előkészítő munkálatokat az iskola diákjai és oktatói végezték.

Kilenc iskola (Debrecen, Békéscsaba, Pécs, Karcag, Sopron, Szentes, Kiskunfélegyháza, Siófok és Kaposvár) összesen

14 diákja mérte össze tudását. A verseny a nemzetközi rendezvények szabályait követve több részből tevődött össze. Színkeverés és szerkesztési, nagyítási feladatok, festési munkálatok maszkoló szalagok segítségével, valamint egy kastélyépület megfestése vonalzó segítségével. A zsűri, Csáki Csaba nemzetközi versenyek szakértőjének vezetésével szigorú szempontok alapján bírálta el a munkákat. Milliméteres pontosság, fedőképesség, egyenes vonalak és sarkok megfestése, a szerkesztés és a tiszta munkakörnyezet egyaránt beszámított a pontozásba.

Az értékelés alapján négy diák, Marton Napsugár, Czimmer Zoltán (Pécs) Gönczi Mihály (Karcag) és **Biró Máté, a Kaposvári SZC Lamping József Technikum és Szakképző Iskola tanulója vehet részt** a tavalyi válogató győztesének,

Németh Gergő (Sopron) társaságában az áprilisban sorra kerülő **döntőn**, melyet a Szakma Sztár Fesztiválon rendeznek meg Budapesten.

A rendezvény lehetőséget biztosított arra is, hogy a tavalyi Európa bajnokság győztese Czimmer Bálint - aki itt már, mint felkészítő vett részt - bemutatót tartson a felkészítők számára, átadja tapasztalatait, élményeit. A Szobafestő Mázoló Tapétázó Országos Ipartestület szervezésében pedig több olyan informatikai program került bemutatásra, melyet a szakképzésben tudnak hasznosítani az oktatók.

A rendezvényt a Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara is támogatta.

Gratulálunk a továbbjutóknak, sok sikert kívánunk a döntőhöz!





VISSZATEKINTŐ Február 13-án a Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara Török-Magyar Gazdasági Napot szervezett. Az érdeklődő vállalkozások egyenesen Ankarából hallhatták Végh Roland külgazdasági attasé online tájékoztatóját a török gazdasági környezet aktualitásairól, üzleti lehetőségekről. A rendezvény következő részében Kiss Gábor, az MKIK török-magyar tagozatának elnökségi tagja hasznos információkat nyújtott arról, hogy milyen módon tudja segíteni a tagozat a hazai cégek török piacra jutását. A tagozatnak jelenleg 93 vállalkozás a tagja, főként a gépipar, a textil- és élelmiszeripar terén, akiket üzleti partnerkereséssel, jogi, adózási és munkavállalási információkkal segítenek. Az utóbbi években számos delegációt szerveztek, márciusban török-magyar bútorigipari találkozót tartanak. A tagozat várja további vállalkozások csatlakozását. Ezt követően gyakorlati példák bemutatása következett. Sedar Sanli, a HT Division Zrt fejlesztési menedzsere osztotta meg tapasztalatait a török-magyar gazdasági együttműködés előnyeiről. A résztvevők megtudhatták, hogy a kaposvári telephelyen gyártott Gidran harckocsikat a magyar honvédség igényeire szabottan már le is szállították. Jelenleg K+F projekteken dolgoznak magyar munkatársakkal, a jövőben az úriparba szeretnének betörni. Dombi Péter, a Kaposvári Fejlesztési Központ ügyvezetője többek között a Sisecam beruházás helyzetéről nyújtott tájékoztatást, a cég 330 munkavállalóval évi 330 ezer tonna csomagolóüveget gyárt majd a jövő év elejétől.



VISSZATEKINTŐ A SKIK Női Vállalkozói Klubja február 1-én a Pek-Snack Kft-hez látogatott, ahol a résztvevők megtekinthették a gyártás folyamatát és ízelítőt kaptak a vállalkozás által készített finomságokból is.



VISSZATEKINTŐ 2024. január 25-26-án gyakorlatban hasznosítható tudást nyújtó másfél napos képzés került megszervezésre a Somogy vármegyei kis- és középvállalkozások részére a Bridge to Benefits program keretében. Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara által indította a Bridge to Benefits – Mesterkurzus felelős vállalkozásokért innovatív képzési program a tartós együttműködések kialakítását segíti elő a for-, és non-profit szektor között.

A Bridge to Benefits programnak három célja van:

- Társadalmi és környezetvédelmi szemléletformálás a mikro-, kis- és középvállalkozások körében.
- Tudásmegosztás biztosítása, olyan eszközök és módszerek átadása, amelyet a vállalkozások be tudnak építeni az üzleti működésbe.
- Egy olyan közösség kialakítása, amely hosszú távon érdekelt a fenntarthatóságban.

A gyakorlatorientált fenntarthatósági program legfontosabb kérdése az volt, hogy hogyan találhatják meg azt a társadalmi és környezeti témát, amit a vállalkozás képviselhet. A másfél nap során során szakértőkkel, a helyi nagyvállalati és civilszervezeti jó gyakorlatokkal a fenntartható üzleti modellek, civil és vállalati kapcsolódások világába vezették be a résztvevőket.



ÚJ SZABÁLY 2024-BEN A NYUGDÍJHOZ SZÜKSÉGES MUNKAÜGYI IRATOK MEGŐRZÉSÉNÉL

A nyugellátások pontos, időben történő megállapítása érdekében szigorú előírások biztosítják, hogy az ehhez szükséges bejelentési, nyilvántartási, adatszolgáltatási kötelezettséget megfelelően teljesítsék az érintettek. Idén bővült a megőrzendő dokumentumok köre.

A nyugellátásra való jogosultság és a nyugdíj összege a szolgálati idő hosszától és a nyugdíj alapjául szolgáló kereset, jövedelem nagyságrendjétől függ. Mindkét adat a foglalkoztatás során keletkezik.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) adatszolgáltatási és bejelentési kötelezettséggel kapcsolatos rendelkezéseinél a 99/A §-ban rögzíti, hogy a foglalkoztatónak a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával (például munkaviszonyával) összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat kell megőriznie a megadott időpontig. A nyugellátások pontos, időben történő megállapítása érdekében szigorú előírások biztosítják, hogy az ehhez szükséges bejelentési, nyilvántartási, adatszolgáltatási kötelezettséget megfelelően teljesítsék az érintettek. Idén bővült a megőrzendő dokumentumok köre.

A nyugellátásra való jogosultság és a nyugdíj összege a szolgálati idő hosszától és a nyugdíj alapjául szolgáló kereset, jövedelem nagyságrendjétől függ. Mindkét adat a foglalkoztatás során keletkezik.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) adatszolgáltatási és bejelentési kötelezettséggel kapcsolatos rendelkezéseinél a 99/A §-ban rögzí-

ti, hogy a foglalkoztatónak a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával (például munkaviszonyával) összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat kell megőriznie a megadott időpontig.

A megőrzendő dokumentumok köre bővül a foglalkoztatási igazolásokkal a Tny. 99/A § 2024. január 1-jétől hatályos módosítása alapján.

Nem változik a megőrzési határidő

Ezeket az iratokat, adatokat a biztosított, volt biztosított iránymódosító öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni a foglalkoztató.

Emlékeztető: a Tny. 18.§-a szerint a nyugdíjkorhatár az adott személy születési éve szerint kerül meghatározásra, az 1957-től születettek esetében ez a korhatár már a betöltött 65. életév.

Bejelentési kötelezettség

A megőrzendő iratok fellelhetősége érdekében amennyiben a foglalkoztató jogutód nélkül megszűnik, köteles bejelenteni fenti munkaügyi iratok őrzésének helyét a székhelye, telephelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnek.

Mulasztás esetén bírság

A Tny. 91.§-ában foglaltak szerint, ha a kötelezett a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv részére történő, jogszabályban meghatározott bejelentési, nyilvántartási, adatszolgáltatási, illetve a nyugdíjbiztosítási feladatok ellátásával kapcsolatos egyéb kötelezettségét nem teljesíti, vagy késedelmesen teljesíti, illetve annak nem az előírt módon tesz eleget, mulasztási bírságot köteles fizetni.

A mulasztási bírság összegének nagyságrendje az adott jogsértő magatartás

körülményeinek mérlegelésével kerül meghatározásra a Tny-ben foglalt összeghatárok figyelembevételével.

Az összeghatár keretei között történő szankcionálásnál lehetőség van a mulasztás súlyának, esetleges gyakoriságának, a mulasztó magatartásának figyelembevételére, értékelésére.

A bírság összege

A Tny. 91.§-a 50.000 forinttól 500.000 forintig, a jogsértés egy éven belüli ismételt megállapítása esetén 1.000.000 forintig terjedő összegben határozza meg a mulasztási bírság összegét.

A mulasztási bírságot az ügyben eljáró nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez kell befizetni.

A mulasztási bírságot kiszabó döntés adatait az igazgatási szerv nem jegyzi be a Közigazgatási Szankciók Nyilvántartásába.

A rendelkezés indoka az a körülmény, hogy a mulasztási bírság kiszabására korábbi időszakban nem teljesített kötelezettség miatt kerül sor, nem indokolt, hogy a foglalkoztató alaptevékenysége miatt esetlegesen kiszabott szankciók megállapítása során az súlyosbító körülménynek számítson.

A kiszabott mulasztási bírság összegének megfizetésével kapcsolatos fizetési nehézség esetén kérelemre lehetőség van a mulasztási bírság tartozás méltányosságból történő mérséklésére, elengedésére, részletfizetés vagy fizetési halasztás engedélyezésére.

A bírság mérséklésének vagy elengedésének engedélyezésénél az igazgatási szervnek az eset összes körülményét mérlegelnie kell, különösen a mulasztás keletkezésének körülményeit, annak súlyát és gyakoriságát.

2021. július 1-jétől már nem kell illetéket fizetni a fenti fizetési könnyítés iránti kérelem esetén a kérelemben foglaltak engedélyezése iránti eljárásban.

Forrás: Adó Online

ELINDULT A NYUGDÍJAS MENTORPÁLYÁZAT

Havi több százezer forintos vissza nem térítendő bértámogatást igényelhetnek a foglalkoztatók

Az OFA Nonprofit Kft. „JOB-SHARING” néven új pályázati lehetőséget hirdetett meg a „**Munkakör-megosztás elterjedését célzó program**” elnevezésű munkaerőpiaci programhoz. A pályázat olyan foglalkoztatókat céloz meg, akik jelenleg teljes munkaidőben (napi 8 órában, vagy ennek megfelelő havi időbeosztásban) olyan idősebb, tapasztalt munkavállaló(ka)t foglalkoztatnak, akik e projekt keretében vállalják a munkakör megosztást, majd annak befejezésekor öregségi nyugdíj jogosultságot szereznek (betöltik 65. életévüket, vagy elérik a nők kedvezményes – 40 éves – nyugdíj jogosultságát).

A pályázat során a tapasztalt munkavállalók munkaidejét napi 6 órára kell csökkenteni, valamint alkalmazni kell mellettük egy pályakezdő álláskeresőt is, szintén napi 6 órás munkaidőben. A pályakezdőt a tapasztalt kollégának kell folyamatosan betanítania, mentorálnia, emiatt munkaidejüknek legalább részben átfedésben kell lennie.

A mentorálás fejében a foglalkoztató a következő támogatásokat kaphatja:

- a mentor kieső munkaidejére (8 óra helyett 6 órás munkaviszony), illetve a mentorálás díjazására havi 150.000,-Ft-ot,
- a pályakezdő munkavállaló munkabértámogatására az időarányos garantált bérminimum összegét, azaz havi 244.500,-Ft-ot,
- a munkáltató többletköltségeire (pl. munkába járás költségtérítése) további havi 50.000,-Ft-ot.

A támogatást legfeljebb egy éves időtartamra lehet igénybe venni, amennyiben a munkakör-megosztás keretében történő foglalkoztatás legkésőbb 2024. május 1. napjával megkezdődik. A pályázat keretében akár több nyugdíj előtt álló munkavállaló esetében is igényelhető támogatás, a foglalkoztatás azonban kizárólag munkaviszony keretében történhet. A program keretében nyújtott **vissza nem térítendő támogatás** a 2023/2831/EU bizottsági rendelet szabályai alapján **általános csekély összegű**

támogatásnak, valamint az 1408/2013/EU bizottsági rendelet szabályai alapján mezőgazdasági csekély összegű támogatásnak minősül.

A pályázat benyújtására azon munkáltatók jogosultak, akik Magyarországon székhellyel vagy az Európai Gazdasági Térség (EGT) területén székhellyel és Magyarország területén telephellyel vagy fiókteleppel rendelkeznek, és

- a Ptk. szerinti gazdasági társaság (közkereseti társaság, betéti társaság, korlátolt felelősségű társaság vagy részvénytársaság)
- a külföldi székhelyű vállalkozások magyarországi fióktelepeiről és kereskedelmi képviselőiről szóló 1997. évi CXXXII. törvény szerinti fióktelep
- egyéni vállalkozó

A pályázatok 2024. január 10 – 2024. június 30. között nyújthatók be. A pályázati dokumentáció az **OFA Nonprofit Kft.** honlapjáról tölthető le.

Forrás: SALDO

Szabadságok kiadása 2024-ben

Változott a gyermekek után járó pótszabadság kiadásának rendje

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 118. § rendelkezése értelmében a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők pótszabadságra jogosultak. Az Mt. 294. § d) pontja alapján, a törvény alkalmazásában gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák.

A pótszabadság mértéke:

- egy gyermek esetén kettő;
- két gyermek esetén négy;
- kettőnél több gyermek esetén összesen hét munkanap.

Ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, akkor gyermekenként két nappal nő a pótszabadságok száma. Fogyatékos gyermeknek az a gyermek minősül, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra.

A törvénynek ezen előírásai nem változtak, módosult azonban 2024. január 1-jei hatállyal a szabadság kiadására vonatkozó egyik szabály, amelyet a 2023. évi CXIII. törvény vezetett be. A módosítás értelmében **a gyermekek után járó pótszabadságot** [a fogyatékos gyermekre tekintettel járó többletnapokat is] **a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni** [Mt. 122. § (4a) bekezdés]. A munkavállalónak az erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete

előtt legalább tizenöt nappal korábban kell bejelentenie.

A munkáltatók jellemzően eddig is külön tartották nyilván a munkavállalókat megillető pótszabadságokat, a módosítás következtében azonban már mindenképpen szükséges a pótszabadságok elkülönített nyilvántartása és a szabadság igények külön kezelése, akár nyomtatványt akár informatikai rendszert alkalmaznak. Változatlanul érvényes az az előírás is, amely szerint a munkáltató évente hét napot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ez esetben is legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell a munkavállalónak bejelenteni az igényét.

Forrás: SALDO



Széchenyi Kártya Program - igénylés a kamarai ügyfélszolgálatokon

A Széchenyi Kártya Program 2024-ben is **a futamidő végéig fix, 5 százalékos nettó ügyfélkamat mellett biztosít forrást a hazai kkv-k számára.**

- **Széchenyi Kártya Folyószámlahitel MAX+** (szabad felhasználású folyószámlahitel) Az igényelhető hitelösszeg maximum **250 millió forint.**
- **A Széchenyi Turisztikai Kártya MAX+** szabad felhasználású folyószámlahitel a turisztikai szektorban működő vállalkozások részére. Az igényelhető hitelösszeg max. **300 millió Ft.**
- **Széchenyi Likviditási Hitel MAX+** szabad felhasználású forgóeszközhitel, akár **250 millió forint összegben.**
- **Széchenyi Beruházási Hitel MAX+** Az igényelhető hitelösszeg a korábbi 1 milliárd Ft-ról **1,4 milliárd Ft-ra** emelkedett. A Széchenyi Beruházási Hitelekben belül a zöld beruházási hitelcélok esetén az ügyfél által fizetendő nettó ügyfélkamat szintje a jelenlegi **5%-ról 1,5%-ra csökkent.**
- **Agrár Beruházási Hitel MAX+** az agrárberuházási célok finanszírozására szolgál, max. hitelösszeg **1,4 milliárd Ft.**
- **Széchenyi Lízing MAX +** felhasználható agrár célú és nem agrár célú lízing-

ügyletek, így például új vagy használt haszongépjármű, gép, berendezés, immateriális javak és ingatlan finanszírozására is, maximum **400 millió forint.**

- **Széchenyi Mikrohittel MAX+** max. **100 MFt** összegű beruházási hitel az egy teljes lezárt éves gazdálkodási múlttal rendelkező vállalkozások esetén (kezdő vállalkozások esetén 50 MFt a max. ügyletérték) A termék hitelcéljai közé a tisztán elektromos járművek is bekerülnek KAVOSZ engedély mellett – maximum nettó 25 millió forint vételár korlát mellett.
- **Agrár Széchenyi Kártya MAX +** folyószámlahitel maximum 100 millió forint összegben. A kiemelt támogatású konstrukcióban minden, az alapvető feltételeknek megfelelő agrárvállalkozás részesülhet, külön speciális feltételnek, kitételnek való megfelelés nélkül. A konstrukció keretében a hitelszerződések megkötésére 2024. június 29-ig van lehetőség.

A Széchenyi Kártya Program MAX + hitelei az eddigiekhez hasonlóan elérhetőek a SKIK ügyfélszolgálatain a megyében 4 helyen, Kaposváron, Nagyatádon, Marcaliban és Siófokon.



Tisztelt Vállalkozásvezető!

Felhívjuk szíves figyelmét, hogy az évi 5.000,- Ft kamarai hozzájárulás megfizetése ismét aktuálissá vált, melyet a

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara

alábbi bankszámlaszámára szükséges megfizetni:

**12100011-10639683
március 31. határidővel.**

A közlemény rovatban kérjük **tüntesse fel vállalkozása 11 számjegyű adószámát** a befizetés beazonosítása érdekében.

Határidőben történő fizetés esetén az önkéntes kamarai tagoknak a kamarai hozzájárulás összege a tagdíjból levonásra kerül!

Amennyiben az Ön vállalkozásának, illetve az Ön által vezetett vállalkozásnak a 2021. december 31-ét megelőző időszakra vonatkozóan hátraléka van a kamarai hozzájárulás megfizetése vonatkozásában, úgy azt változtatlanul a székhelye szerint illetékes területi kereskedelmi és iparkamara felé szíveskedjen rendezni.



VISSZATEKINTŐ Január 24-én a vállalkozásoknak szóló aktuális pályázati lehetőségekről hallhattak tájékoztatást az érdeklődők.

A Széchenyi Programiroda munkatársai ismertették a legfontosabb tudnivalókat az alábbi pályázatokról:

- KKV kapacitásbővítő támogatások **GINOP Plusz-3.2.4-23**
- A munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül **GINOP Plusz-3.2.1-21**
- KKV -k közbeszerzési részvételét ösztönző támogatás **RRF-9.5.1-23**
- Közúti elektromos jármű beszerzés támogatása vállalkozásoknak **RRF-10.10.1-24**

Képünkön: **Lucza Renáta**, a Széchenyi Programiroda tanácsadója