

# CSURGÓ JÁRÁSI PAKTUM

**Paktum Iroda**  
8840 Csurgó  
Széchenyi tér 2.  
+3682/201-100  
csurgo.paktum@gmail.com



## Paktum hírlevél

### Fontos közlemények:

- Regionális Paktum Konferencia december 2.
- Paktum Pályaorientáció december 10.
- Továbbra is rendületlen az építőipar térhódítása

### A tartalomból:

Dél- Dunántúli Regionális Paktum Konferencia	1
Pályaorientáció a paktum jegyében	1
Tovább nő az építőipari cégek száma	2
„A gyermekvállalás szakítja be a nők bé-	2
Folyamatosan csökken a dolgozói elkötelezettség	3

## Dél- Dunántúli Regionális Paktum Konferencia

A Barna Megyei Önkormányzat ez év decemberében már 3. alkalommal szervezte meg a Dél-Dunántúli Regionális Paktum Konferenciát Pécsen, melyre a Csurgói Paktumot is meghívták. A találkozó lényege a Somogyi, Baranyai, Tolnai paktumok közötti szakmai eszmecsere volt. Az együttműködés lehetőségeiről, problémáiról és ered-

ményeiről mindhárom megye részéről rendkívül informatív előadások hangzottak el. Megyénket Huszti Gábor a Somogy Megyei Önkormányzat alelnöke képviselte előadásá-

val. A rendezvény második felében Csongrád megyei befektetés ösztönző előadást és a BHF Európa ügyvezetőjének prezentációját hallhatták az érdeklődők. A program zárásaként a résztvevők szekció üléseken szakmai ajánlásokat fogalmazhattak meg a Paktum hatékonyabb működése és a foglalkoztatás javításának lehetőségeiről.



## Pályaorientáció a paktum jegyében

December 10-én tartotta 2. Foglalkoztatási Fórum ülését a Csurgói Paktum. Mivel a korábbi egyeztetéseken többször is elhangzott a szakképzés fontossága, így ez alkalommal rendhagyó módon a 16-18 éves diákok számára rendezték meg a fó-

rumot. A rendezvény célja az volt, hogy felhívja a pályaválasztás előtt álló csurgói diákok figyelmét a szakképzés fontosságára és lehetőségeire. Ez alkalomból több helyi és környékbeli intézmény is bemutatta ezzel kapcsolatos kompe-

tenciáit a gyerekeknek. A megyei Szakképzési Centrum és a Megyei Önkormányzat is aktív részt vállalt az esemény színesítésében, hogy minél több nézőpont és tapasztalat kerülhessen átadásra a jövő nemzedéke számára a témában.

## Tovább nő az építőipari cégek száma

Nem lassítanak az építőipari vállalkozók, 30%-kal több az új, mint a megszűnő cég, ami már a 2000-es évek elején regisztrált növekedési arányokat idézi. Ez 1,5 %-kal magasabb az 1 évvel korábbi értéknél. Az ágazatban az egyéni vállalkozók száma ennél is dinamikusabban növekszik. 2018 első 10 napjában 9100 építőipari egyéni vállalkozó kezdte meg tevékenységét, ezzel az ágazatban működő egyéni vállalkozók száma meghaladja a 45 ezret. Szeptemberben az építőipari termelés

25 %-kal haladta meg az 1 évvel korábbi értéket, de 2018 minden hónapjában hasonló növekedési számokat regisztrált a KSH. A magas keresletet azonban nem tudja kiszolgálni teljes egészében a szektor fejlődése. A túlfűtöttség különösen veszélyes lehet, ha hozzávesszük, hogy a szektor jelentős része likviditási problémákkal küzd. A törölt cégek sok esetben új formában szinte azonnal piacra lépnek. Az új szereplők közel 80 %-a valamilyen módon korábbi cégekhez köthető.

A cégek cserélődése tehát inkább csak technikai jellegű változást jelent, mint valódi megtisztulást. Az Opten – Cégfluktuációs Index (az adott időszak alatt törölt és alapított cégek számát viszonyítja az időszak elején rendben működőkéhez) októberi értéke az építőiparban átlagosan 17-18% körül mozgott. Megyei szinten Vas, Fejér és Tolna megyékben érte el a legalacsonyabb értékeket. A legmagasabb fluktuációt Bács-Kiskun, Borsod-Abaúj-Zemplén és Heves megye produkálta.

Becslések szerint ha nők aktivitási rátája felzárkózna a férfiakéhoz, az európai gazdaság teljesítménye 12 %-kal volna magasabb a következő 15 évben

## „A gyermekvállalás szakítja be a nők bérét”

A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézete által kiadott, a Pénzügyminisztérium által is támogatott kötet szerzői az utóbbi években olyan kérdésekre fókuszáltak, amelyek közvetlen hatással vannak a kormányzati politikára. Idén a nők munkaerőpiaci helyzetével foglalkoztak. Szabó-Morvai Ágnes, a kötet egyik szerkesztője elmondta a közgazdaságtudomány mai állása szerint a nők karrierje és a gyermekváll-

alás nem állnak éppen ellentétben, sőt, ott születik több gyerek, ahol a nőknek lehetőségük van összehangolni a családi és munkahelyi kötelezettségeiket. Ugyanakkor a gyermekszünetkor beszakad a nők bére, és a nyugdíjig sem érik utol a férfiakat. Még mindig nincs megoldva a 3 év alatti gyermekek elhelyezése, korán kell menni a gyerekekért az óvodába és az iskolába, és ez a teher leggyakrabban a nőkre hárul. Ez nem magyar, inkább régiós jelenség: keleti és déli országokban a nők naponta egy-két órá-

val többet dolgoznak összesen fizetett és nem fizetett munkában, mint a férfiak, míg az északi és nyugati országokban mára elhanyagolható ez a különbség. Egyre inkább felértékelődnek a kognitív és az interperszonális képességek, amelyeket nem lehet számítógéppel helyettesíteni. A nők helyzete ebből a szempontból jobb, mint a férfiaké. Ugyanakkor meglepő módon a magasabb iskolai végzettségűek között nagyobbak a bérkülönbségek a férfiak és a nők között, mint az alacsonyabb végzettségűek között.

## Csurgó Város Önkormányzata

8840 Csurgó,  
Széchenyi tér 2.

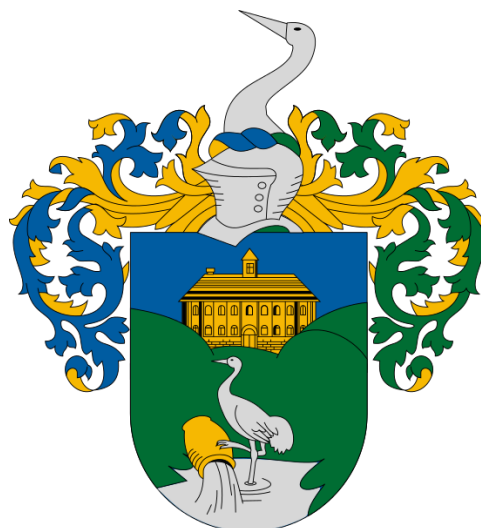
Telefonszám: 06 82/201-100

E-mail: csurgo.paktum@gmail.com

---

[www.csurgo.hu](http://www.csurgo.hu)

---



## Folyamatosan csökken a dolgozói elkötelezettség

Már csak a munkavállalók 59%-a tekinthető elkötelezettnek itthon- derül ki Magyarország legnagyobb kutatásából, amely a munkavállalók válasza alapján mutat átfogó képet az aktuális munkaerőpiaci trendekről. Az Aon Legjobb Munkahelyek Programjában idén 87 cég több mint 62 ezer dolgozója mondta el a véleményét arról, hogyan érzik magukat a munkahelyükön, majd a válaszok alapján 18. alkalommal állította össze a legjobb listáját. Az már most látható, hogy a támogató munkahelyi környezet fokozatosan tör előre a munkavállalók fontossági listáján. A jövő sikerességének záloga az agilis cégeké, akik képesek gyorsan, és hatékonyan reagálni a folyamatos változásokra. Gyengül a munkavállalók érzelmi kötődése cégükhöz, miközben elhelyezkedési esélyeikben évről évre magabiztosabbak: ma már a munkavállalók

közel kétharmada nem aggodódik állása elvesztése miatt és biztosnak érzi magát munkaerőpiaci esélyeit illetően. Amíg európai és globális viszonylatban is minimális növekedés tapasztalható a dolgozói elkötelezettségben, addig itthon nincs megállás: a csökkenés 3 éve folyamatos, idén 1% ponttal alacsonyabb, mint tavaly. Ez a negatív tendencia jellemzi a vállalatok tehetség megtartó képességével kapcsolatos dolgozói elégedettséget, és a cégek jövőbeli sikerességébe vetett hitet csakúgy, mint a munkáltatói márkával kapcsolatos elégedettséget, tehát van miben fejlődni. A támogató munkahelyi környezet megteremtése egyre fontosabbá válik, a tavalyi 10. helyről a hatodikra ugrott az elégedettségi területek fontossági sorrendjében. Ma már elengedhetetlen, hogy egy cég mindent megtegyen azért, hogy a dolgozók zavartalanul és hatékonyan

végezzék a munkájukat az elkötelezettség megalapozása érdekében." A kisebb cégeknél magasabb az elkötelezettség, a 29 év alatti munkavállalók a legpozitívabbak az elhelyezkedési esélyeiket illetően, a férfiak továbbra is jóval magabiztosabbak, mint a nők, és az idősebbek nehezen váltanak. Idén 13-an kerültek a legjobb közé. **Az 50-250 fő közötti kategóriában:**

- Atlas Copco Hungary Kft - Industrial Technique
- Cisco Systems Mo. Kft
- Carglass Magyarország - CG Hungary Kft.
- Nutricia Early Life & Advance Medical Nutrition - Starschema Kft.
- WHC A 250 és 1000 fő közötti cégek:- B.Braun Avitum Hungary Zrt. és EuroFamily **Az 1000 főnél többet foglalkoztató cégek:**
- SAP Hungary Kft.
- DECATHLON Magyarország - Szerencsejáték Zrt.

([www.profession.hu](http://www.profession.hu))