

CSURGÓ JÁRÁSI PAKTUM

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



Paktum hírlevél

Fontos közlemények:

- Növekedőben a cégalapítási kedv
- Pozitív tendencia a haza cégek mutatóinál
- Jelentősen nem változott a cafeteria keret 2019-ben
- A családok vannak középpontban

A tartalomról:

Változóban a cégalapítási gyakorlat 1

Javulna a termelési mutatók 1

Kisebb a cafeteria keret 2019-ben 2

A fiatalok számításának a segítségére 2

Nehéz elhelyezkedni a kisgyerekeseknek 3

Változóban a cégalapítási gyakorlat

Csak minden negyedik új vállalkozás indul tiszta lappal, a friss vállalkozások 75 százaléka továbbra is korábbi cégekhez köthető, ugyanakkor változás körvonalazódik a magyar cégalapítási gyakorlatban.

Az Opten céginformációs szolgáltató közleménye szerint 2017-ben az új vállalkozásoknak csupán 22 százaléka volt olyan,

hogy sem tulajdonosi, sem cégjegyzésre jogosult, sem címkapcsolattal nem volt köthető másik vállalkozáshoz, ez az arány idén már megközelíti a 25 százalékot.

Három év alatt 35 százalékról 39 százalékra növekedett azon új cégek aránya, ahol minden tulajdonos és ügyvezető új szereplő.

Közölték, hogy a frissen alapított cégeknél az alapítók, az aláíró magánszemélyek átlag életkora több mint 41 év, amely alapján nem a friss pályakezdők alapítanak általában céget. Ez az arány az elmúlt években lényegesen nem változott, a teljesen új szereplők sem a fiatal korosztályból vannak.

Javulnak a hazai cégek termelési mutatói

A 2018-as vállalati pénzügyi beszámolók alapvetően pozitív képet festenek a magyar gazdaságról, az egy alkalmazottra vetített árbevétel alapján érezhetően nő a cégek termelékenységé, az eredménytermelő képességet tekintve ugyan-

akkor már nem ilyen pozitív a trend.

A létszámarányos árbevétel évek óta stabilan nő, az elmúlt 5 évben 38,7 százalékos növekedést produkált a 10 millió forintnál nagyobb éves árbevételű cégek körében.

Az árbevétel-arányos eredményeket nézve is látszik némi fejlődés 2017-hez képest, de az elmúlt 5 évet figyelembe véve összességében inkább stagnálás látható.



Kisebb cafeteria keretben gondolkodnak a cégek 2019-ben

Csak kis mértékben csökkentek a vállalatok cafeteria keretei, mert aki eddig adott, nem gondolta meg magát hirtelen 2019-re. Legfeljebb másként adta ki ugyanazt az összeget, vagy valamivel kevesebbet - így jellemezte a cafeteria, avagy a juttatások világának helyzetét Fata László, a Cafeteria TREND alapítója, szerkesztője.

A népszerűségi sorrendet a Széchenyi Pihenő Kártya vezette és a jövedelemként adózó

pénz kifizetés volt a második. A sorrend azóta sem változott. Hangsúlyt fordítanak a cégek a munkamagánélet egyensúlyra, itt cafeteriai kívüli megoldások is előfordulnak, továbbá a munkavállalói jólétre és az egészségcélú juttatásokra. A juttatások körében jellemzően adnak még kulturális belépőt, önkéntes pénztári hozzájárulást, óvoda, bölcsőde térítést és sportrendezvényekre szóló belépőt is. A tapasztalat azt mutatja, hogy a cégek juttatásokról általában

ban nem váltottak bér-emelésre, ugyanis teljesen külön kezelik a béreket és a juttatásokat, igen kevesen keverik össze ezeket. A felmérésekben az szerepel, hogy 2018-ban 390 ezer forint volt az átlagos éves bruttó cafeteria keret, 2019 elején pedig 375 ezer. Fata László nem számít nagy visszaesésre 2019-et tekintve: „Aki eddig adott, nem gondolta meg magát hirtelen 2019-re, hogy idén semmit nem fog adni. Legfeljebb másként adta ki ugyanazt az összeget.”

A Széchenyi Pihenő Kártya a legnépszerűbb

Novák Katalin: A fiatalok számítanak a segítségre

Július elseje óta már több mint ötvenezen igényelték a Családvédelmi Akcióterv valamelyik formáját - hangsúlyozta Novák Katalin. A család- és ifjúságügyért felelős államtitkár hozzátette: a legfeljebb tízmillió forintos szabad felhasználású kölcsönként induló, majd a gyermekek születésével fokozatosan támogatássá váló babaváró hozzájárulást eddig több mint 32 ezren kérvényezték.

Tízből kilenc pár a maximális tízmillió forintot veszi igénybe,

az adatok alapján eddig összesen 217 milliárd forintot folyósítottak a kérvényezőknél - hangsúlyozta Novák Katalin. Hozzátette: a nagycsaládosok autóvásárlási támogatásával 13 ezren éltek, ami az államtitkár szerint azt mutatja, hogy a program valós igényekre reagál. A legalább háromgyermekes családok a hozzájárulással legfeljebb 2,5 millió forintot kaphatnak hétüléssel új autó vásárlásához - egészítette ki.

Hármezen igényelték a jelzáloghitel el-

engedését. Július elsejétől az ingatlanterhelő hitelekkel a második gyermek érkezése után egymillió forintot, a harmadik után négy-öt millió forintot, minden további gyermek után pedig plusz egy-egy millió forintot ír jóvá az állam.

Novák Katalin szólt arról, hogy a kormány a családokat tartja a legfontosabbnak, ezért 2010 óta családközpontú politikát folytat.

Csurgó Város Önkormányzata

8840 Csurgó,
Széchenyi tér 2.

Telefonszám: 06 82/201-100

E-mail: csurgo.paktum@gmail.com

www.csurgo.hu



Kisgyermekes anyáknak nehezebb elhelyezkedni, mint a munkanélkülieknek

Habár ma már egyre több jó példa mutatja, hogy nem kell család és karrier között választani, egyikről sem lemondani, mégis sokszor falakba ütköznek azok a nők, akik a gyermekvállalás után szeretnének visszatérni a munkaerőpiacra. Ez pedig sokszor az egész karrierjükre negatív hatással lehet. Pontosan mi történik azokkal az anyákkal, akik a családalapítást követően szeretnének újra munkába állni? Kate Weisshaar, az Észak-Karolinai Egyetem Szociológia Tanszékének munkatársa, erre kereste a választ és meglepő eredményekre jutott. A 2018-ban publikált tanulmány szerint Kate Weisshaar 3 374 kitalált önéletrajzot küldött el különböző, ténylegesen meghirdetett pozíciókra (például könyvelő, pénzügyi elemző, szoftverfejlesztő, marketing vezető).

Az önéletrajzokban lefestett jelentkezőket három csoportba osztotta aszerint, hogy volt-e kihagyás a szakmai pályafutásuk során vagy sem. A pályázók egy része 18 hónapja

munkanélküli volt, a másik része másfél évet töltött otthon gyermekneveléssel, míg a harmadik része jelenleg is alkalmazásban állt. A kutatás egyik érdekessége, hogy a jelentkezők között nők és férfiak is egyaránt megtalálhatóak voltak. Mindegyik pályázó ugyanazzal a szakmai tapasztalattal valamint képességgel rendelkezett és az önéletrajz alapján nyilvánvaló volt, hogy van már gyereke. A kutatók arra voltak kíváncsiak, hogy az önéletrajzok alapján milyen arányban jutnak be a jelöltek állásinterjúra.

Az eredmények rávilágítottak arra, hogy a kisgyermekes anyukák vannak a legnehezebb helyzetben. A jelenleg is munkahellyel rendelkező anyukák 15,3 %-át hívták be interjúra, míg a munkanélküli anyukáknak csak 9,7 %-át és a gyes/gyed után visszatérő anyukáknak csak a 4,9 %-át. A férfiak esetében is hasonló eredmény született. Míg a jelenleg is foglalkoztatásban álló

apukák 14,6 %-át és a munkanélküli apukák 8,8 %-át hívták vissza a munkáltatók, addig a gyermekét otthon nevelő apukáknak csak az 5,4 %-a jutott be állásinterjúra.

Hatalmas potenciál rejlik a kisgyermekes anyukák csoportjában, de amíg nem értékeljük újra a munkavállalókra vonatkozó normákat és elvárásokat, addig könnyen derékba törheti a nők karrierjét a gyermekvállalás. A munkáltatói oldalon nagy szükség van arra, hogy a HR valamint a vezetés képzést kapjon a kisgyermekes szülők alkalmazásának előnyeiről. Emellett érdemes tudatosítani magunkban, hogy a csoport nem minden tagja egyforma és magát az egyént kell elsődlegesen nézni.

Álláskeresőként pedig célszerű a pályázati anyagban és az állásinterjúban a gyermeknevelés tényéről elvonni a figyelmet és azokra a kompetenciákra, képességekre és tapasztalatokra helyezni a hangsúlyt, amelyek számítanak a megpályázni kívánt állás szempontjából.