



# MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LXVII. ÉVFOLYAM, 2017. 8. SZÁM



## Versenyképesség: Magyarország 9 helyet javított

3–7. oldal

**A XXI. század lehetőségei  
és kockázatai**

8–11. oldal

**Az MGYOSZ a szakmunkás-  
képzés javításáért**

12–18. oldal

**Európai Bizottság:  
hatékonyabb közbeszerzést**

21. oldal

## TARTALOM

## FÓKUSZBAN

Versenyképesség: Magyarország kilenc helyet javított . . . . . 3  
 KÖRKÉRDÉS: Mit lát fontosnak a versenyképesség javításához? . . . 6

## MGYOSZ-HÍREK

A XXI. század kockázatai és lehetőségei – munkaadóknál és munkavállalóknál . . . . . 8  
 Együttműködik az MTSZ és az MGYOSZ . . . . . 11  
 Akár 150-200 ezer munkavállaló is hiányozhat a hazai piacról jelenleg .12  
 TRUST ME: Mentorképzéssel a kkv-kért . . . . . 19

## EURÓPAI UNIÓ

EB-kezdemenyezés a hatékonyabb közbeszerzésért . . 21  
 Három magyar kkv került be a legjobb uniós innovációs projektek közé . . . . . 22  
 Egyszerűsíti a vámkezelést az EU . . 22

## KÖNYVJELZŐ

Furcsa pár a kockázati tőke piacán . .23

**A MAGYAR GYÁRIPAR  
 az MGYOSZ hivatalos havilapja**

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

**Szerkesztő:** Kocsi Ilona

**Szerkesztőség:**

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

**Telefon:** 06 (1) 474-2041

**E-mail:** mgyosz@mgyosz.hu

**Internet:** www.mgyosz.hu

**Layout:** Horváth László Béla

**Fotó:** Vámos Judit

**Hirdetésfelvétel:** klajko@mgyosz.hu

**Telefon:** 06 (1) 474-2041

**ISSN:** 1219-6193



**Miklós László,**  
 az MGYOSZ alelnöke

„Kiszámíthatóság, jogbiztonság, tiszta verseny és megfelelően képzett munkaerő nélkül nincs tőkevonzás, és tartós növekedés”

## Mi van a javuló versenyképesség mögött?

Az a tény, hogy a 69. helyről a 60-ra kerültünk a Világ gazdasági Fórum 137 országot tartalmazó versenyképességi rangsorában, önmagában jó jel, de érdemes a részleteket is szemügyre venni. Miben vagyunk jók és mit értékelnek gyengének a megkérdezettek? Mennyire esik ez egybe a hétköznapi tapasztalatainkkal?

A legjobb értékelést a technológiai felkészültségre (40.), a pénzügyi fejlettségére (45.) és a makroökonómiai környezetre (46.) kaptuk, bár ezekben is van egy-egy olyan terület, ahol nem fértünk be az első százba: a fejlett technológiák cégszintű abszorpciók képessége, a tőzsdéi értékpapír-piaci szabályozás valamint a kormányzati adósság szintje marad el jelentősen az elvárásoktól. Néhány részterületen évek óta trendszerűen és számottevően javul a helyzet. Ezek a következők: az ország hitelminősítése, a kormányzati szabályozási terhek csökkentése, az új vállalkozások indításának lehetősége és a finanszírozási lehetőségekhez való hozzáférés, a szélessávú internetelés és az internethasználat bővülése, valamint a várható élettartam növekedése.

Ugyanakkor visszaköszön az értékelésben az a néhány kedvezőtlen elem, amit az üzleti világ az elmúlt években sokszor szóvá tett már. Ezek a következők: a kiszámíthatóság hiánya, a kormányzati politika rossz átláthatósága, a versenygyengesége és a kormányzati döntéshozatal elfogultsága, az oktatásnak, képzésnek már ma is munkaerőpiaci gondokat okozó nem megfelelő színvonala, az ország tehetség megtartó és tehetségvonzó képességének elégtelen volta.

Mindezek hatása kifejeződik abban, hogy az intézményrendszerek értékelési rangsorában nem fértünk be az első százba, az ezen kategóriában szereplő 21 szempontból 10 esetében kerültünk százon kívülre. A tulajdonjogok védelmére és a kormányzati döntéshozatal átláthatóságát tekintve 125., a kormányzati akciókkal szembeni jogi védelem értékelésében a 132. helyet foglaljuk el. De a cégek etikus viselkedésével sem büszkélkedhetünk. (127.)

Lehet erre azt mondani, hogy jók és folyamatosan javulók vagyunk a versenyképesség objektíven értékelhető tényezőiben és ez a fontos. A szubjektív tényezők nem számszerűsíthetők, elfogultságokat tükröznek. Még ha el is fogadjuk azt, hogy a szubjektív tényezőkben van hangulati elem is, akkor is komolyan kell venni az értékelés üzenetét. Mert lehet, hogy a 125. helynél akár 20-25 hellyel is előrébb kerülhetnénk a szubjektívnek minősített rangsorban, de az nem sokat számít akkor, amikor a vállalkozások, különösen a külföldi befektetők, egy beruházásról döntenek. Kiszámíthatóság, jogbiztonság, tiszta verseny és megfelelően képzett munkaerő nélkül nincs tőkevonzás, és tartós növekedés.

## VERSENYKÉPESSÉG: MAGYARORSZÁG KILENC HELYET JAVÍTOTT

Magyarország kilenc hellyel került előrébb a világ országainak versenyképességi rangsorában, amelyet a korábbi évekhez hasonlóan az idén is Svájc vezet a Világgazdasági Fórum (World Economic Forum – WEF) legújabb jelentése szerint.



Varga Mihály

A 137 országot tartalmazó listán Magyarország a 60. helyen áll. Az ország globális versenyképességi indexe 4,3 pont lett az előző évi 4,2 után. A WEF jelentése szerint nagyban segített a javulásban a technológiai fejlesztés, a lakossági internethasználat szélesedése, amely 73-ról 78 százalékra bővült. Mindemellett az üzleti szféra úgy ítéli meg, hogy kedvezően alakultak a pénzügyi piacok, javult az üzleti és az innovációs környezet. A szervezet jelentése a versenyképességet rontó tényezők között a nem megfelelően képzett munkaerőt, a korrupciót és az adókulcsokat említi az első három helyen. A World Economic Forum honlapján közzétett versenyképességi rangsorban Svájcot az Amerikai Egyesült Államok és Szingapúr követi. A rangsor első harmadát nagyrészt európai országok és más OECD-tagállamok foglalják el, de előkelő helyen szerepelnek a gyorsan növekvő felzárkózó országok is, mint Kína (27.), India (40.) vagy Oroszország (38.), amely az előző évhez képest 5 hellyel került előrébb. A lista utolsó három helyén Csád, Mozambik és Jemen áll.

Az EU-tagállamok közül a legjobb indexet tavalyhoz hasonlóan Hollandia érte el, így ismét a globális lista 4. helyére került, megelőzve Németországot, amely ezúttal is az 5. helyezett lett a versenyképességi rangsorban.

Magyarország előtt ötvenkilencedikként Szlovákia, közvetlenül mögötte a 61. helyen a Dél-afrikai Köztársaság áll.

A Világgazdasági Fórum 2003 óta minden évben közzéteszi a világ országainak versenyképességi rangsorát, az idén a svájci székhelyű szervezet összesen 137 országot vizsgált. A Globális Versenyképességi Index (Global Competitiveness Index – GCI) a legátfogóbb ilyen jellegű mutató a világon. 114 olyan részmutatóból áll össze, amelyek befolyásolják a termelékenységet és a hosszú távú növekedési potenciál alakulását.

### NGM: 18 HELLYEL ELŐREBB AZ INNOVÁCIÓ

Az NGM MTI-nek eljuttatott közleménye hangsúlyozza, jelentős előrelépést mutat az „Innováció” (18 helyezésnyi javulás) és a „Technológiai háttér” (14 helyezésnyi előrelépés) területe is, amely a kormány kutatás-fejlesztést és innovációt ösztönző programjainak eredményességét, illetve a beszállítói hálózatok fejlesztésére irányuló törekvések sikerét is mutatja. A „Munkaerőpiac hatékonysága” területén elért 9 pozíciós javulásban fontos szerepet játszik a szociális hozzájárulási adó jelentős csökkentése.

Az NGM-közleményben az is olvasható, hogy a magyar gazdaság teljesítményére

### VARGA MIHÁLY: JÖVŐRE JOBB LESZ

Több kedvező változás még nem szerepel az idei versenyképességi jelentésben, ezért arra lehet számítani, hogy jövőre Magyarország még előrébb léphet a versenyképességi rangsorban – kommentálta Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter a listát.

vonatkozó statisztikai adatok folyamatosan javulnak, a növekedés dinamikus, 2010 óta több mint 700 ezerrel nőtt a foglalkoztatottak száma, miközben egyensúlyba került a költségvetés és folyamatosan csökken az államadósság. Ezeket az eredményeket az Európai Unió, a piaci szereplők és a hitelminősítők mellett már a legtöbb kutatói-elemzői felmérés is elismeri.

## ERŐSÖDÖTT A BMI ÉRTÉKE SZEPTEMBERBEN

**A beszerzésimenedzser-index (BMI) szezonálisan kiigazított szeptemberi értéke 59,3 pont volt, a korábbi szeptemberekkel összevetve az ideai érték meghaladja a hosszú távú szeptemberi átlagot (52,3), és az elmúlt három év átlagát (54,3) is – közölte a Magyar Logisztikai, Beszerzési és Készletezési Társaság (MLBKT). A közlemény szerint a felmérésben vizsgált részindexek többsége nőtt augusztushoz képest, de ennek mértéke csak két esetben haladta meg a 4 százalékpontot.**

## VERSENYKÉPESSÉGI TANÁCS: KEVESEN VESZNEK RÉSZT TOVÁBBKÉPZÉSEKEN

Október 12-én ülésezett a Nemzeti Versenyképességi Tanács. Ezúttal a felnőttképzés ösztönzésével és a foglalkoztatási helyzet javításával foglalkozott azzal a céllal, hogy a magyar gazdasági szereplők rendelkezésére álljon a szükséges munkaerő – idézte az MTI Varga Mihály nemzetgazdasági minisztert. A felnőtt lakosság mindössze 6,3 százaléka vesz részt továbbképzésekben és a felnőttképzési programokban, amit a tanács tagjai kevésnek éreznek – mondta a miniszter. Arra is kitért, hogy az ösztönzés érdekében a kormányhivatalokat és a kamarákat is bevonják a jövőben a felnőttképzési programokba. Varga Mihály megjegyezte: a tanács tagjai fontosnak tartották, hogy a képzések minőségében is történjenek változások, a programokat igazítsák a piaci igényekhez.

A miniszter tájékoztatása szerint az üzleti szféra, a gazdasági szervezetek és a tudományos élet képviselőiből álló versenyképességi tanács október második felében javaslatot terjeszt a gazdasági kabinet és a kormány elé, amelynek célja megkönnyíteni a nyugdíjas polgárok elhelyezkedését a munkaerőpiacon. Varga Mihály utalt arra is, hogy a nyugdíjas szövetkezetek létrehozásáról a parlament már döntött, és azóta 36 ilyen szövetkezet meg is alakult már. Most azt szeretnék elérni, hogy aki egyénileg tér vissza dolgozni, annak a terhei se térjenek el jelentősen a szövetkezeten keresztül foglalkoztatottakétól.

Ami a szakképzést illeti, a tanács fontosnak tartaná, hogy egyre több olyan program legyen, ahol konkrét gyakorlati tudást szerezhettek a résztvevők – tájékoztatott a miniszter, azt is hozzátéve, hogy felülvizsgálják azokat az állami támogatásokat, amelyeket gyakorlati képzésekre fordítanak.

A nők foglalkoztatására tett eddigi lépéseket a versenyképességi lista pozitívan igazolta vissza Varga Mihály szerint, aki szerint az eddig bejelentett bölcsőde-építési program további bővítése szükséges. Felidézett továbbá egy korábbi bejelentést is, amely szerint 2017 és 2020 között hozzávetőleg 300 milliárd forintból bővítik a bölcsődei férőhelyeket, ami a miniszter szerint szintén javítani fogja ezt a versenyképességet.

## MATOLCSY: A SKANDINÁV MODELL LEHET A PÉLDA

Matolcsy György, a Magyar Nemzeti Bank (MNB) elnöke szerint a magyar gazdaság számára a skandináv országok gazdasági modellje lehet a példa, ezek az államok a munka- és a tőkeintenzív gazdaság után a tudásintenzív gazdaság irányába haladnak. A jegybank elnöke ezt a BÉT50 – a Budapesti Értéktőzsde őszi, a középvállalatok növekedésére fókuszáló – rendezvényén mondta, kiemelve, hogy a Budapesti Értéktőzsde (BÉT) fejlődését hosszabb távon a sikeresen működő kis- és középvállalatokra (kkv) kell alapozni, a tőzsde dinamikus fejlődésének gerincét a kkv-k kell, hogy adják.

Matolcsy György szerint Magyarország számára nem lehet követendő példa a dél-európai országok gazdasági modellje, nem lehet a magas eladósodottságot, a magas munkanélküliséget példaként állítani az ország elé. A közép-kelet-európai országoknak a skandináv modellt kell követniük. A skandináv országok a foglalkoztatás növelése, a munkaintenzív gazdasági időszak után tőkeintenzív fejlődési útra léptek, jelenleg pedig tudásintenzív időszakban vannak, ez a modell sikeres példa lehet Magyarország számára – mondta.

A jegybank elnöke fontosnak nevezte, hogy Magyarország megvalósítja a keleti és a déli nyitást, hogy részt vesz a kínai kezdeményezéssel indult új selyemút kiépítésében. A magyar gazdaság teljesítményének egyre nagyobb részét adják az Európai Unión kívüli térségekkel lebonyolított gazdasági kapcsolatok – tette hozzá.

Úgy vélte, Magyarország számára jó példa lehet, a német tartomány, Baden-Württemberg gazdasági fejlődése, illetve az észak-olasz területek gazdasági bővülése. Baden-Württemberg mintegy 14 ezer közepes vállalkozása innovatívan, kreatívan működik, ezek a cégek jelentik az ottani



Matolcsy György

gazdaság gerincét. Idehaza jelenleg csak mintegy 4600 jól működő középvállalattal lehet számolni, ha ezek számát 2,5-3-szorosára növeljük, akkor a magyar GDP is két-háromszorosára nőhetne a jövőben – vélekedett Matolcsy György.

Az MNB elnöke szerint mindent meg kell tenni azért, hogy az állami vállalatok tőzsdére kerüljenek, de a blue chipekre, a legjelentősebb tőzsdéi nagyvállalatokra is nagy szükség van a BÉT-en, és a jövőben újabb nagyvállalatok tőzsdéi bevezetését kell megvalósítani.

Mint mondta, meg kell vizsgálni a lengyel példát, ahol valamennyi nagybank szerepel a varsói tőzsdén, „lényegében kötelező a jelenlétük”, ez a modell dinamikus tőkeforrást jelentene a magyar tőzsdének is, de fontos lenne a bankok számára is, mivel a tőzsdén keresztül a teljesítményük is jobban mérhetővé válik.

## ROMLOTT A GAZDASÁGI SZABADSÁG MAGYARORSZÁGON

Három hellyel került lejjebb Magyarország azon a listán, amely 159 ország gazdaságának szabadságát rangsorolja. A kanadai Fraser Institute jelentése szerint ezen a listán a magyar gazdaság az előző évi 51. után idén az 54. helyet foglalja el.

A legszabadabbnak idén is Hongkong gazdaságát ítélték a szakemberek Szingapúr és Új-Zéland előtt. Magyarország Olaszországgal, Hondurasszal, a Bahamákkal és Jamaicával áll holtversenyben, az uniós tagállamok közül pedig megelőzi Horvátországot és Szlovéniát. Jó helyezést ért el a pénzügyi stabilitás és a nemzetközi kereskedelem szabadsága terén, az állam

mérete, valamint a jogrendszer és tulajdonjogok szempontjából azonban sok még a javítani való.

E listával azt mutatják ki, hogy az egyes országok politikai berendezkedése és intézményei mennyire támogatják a gazdasági függetlenséget. A lista összeállításánál most először a nemek egyenlőségét is figyelembe vették. Azok az országok tehát, amelyekben a nők nem élveznek akkora gazdasági függetlenséget, mint a férfiak, alacsonyabb pontszámokat kaptak.

A listát Hongkong vezeti Szingapúr előtt, a harmadik Új-Zéland lett, de befért az első tízbe Svájc, Írország, az Egyesült Királyság, Mauritius, Grúzia, Ausztrália és Észtország is. Az elért pontszámok alapján az Egyesült Államok és Kanada holtversenyben a 11. helyen végzett, Németország a 23., Franciaország az 52., Oroszország a 100., Kína pedig a 112. lett. Az utolsó tízben ott van Irán, Csád, Mianmar, Szíria, Líbia, Argentína, Algéria, a Kongói Köztársaság, a Közép-afrikai Köztársaság és Venezuela.

„Magyarország jó helyezést ért el a pénzügyi stabilitás és a nemzetközi kereskedelem szabadsága témakörben, azonban bőven van még mit fejlődnie, főleg az állam mérete terén, ahol a 125. helyen állunk, illetve a jogrendszer és tulajdonjogok kategóriában, ahol a 159 vizsgált ország közül a 130.-ak vagyunk” – mondta az adatokról szólva Hajba Máté a Szabad Piac Alapítvány igazgatója.

A készítőik rámutattak, hogy azoknak az országoknak a lakói, ahol magas a gazdasági függetlenség foka, jobb módon és hosszabb ideig élnek, több politikai és polgári jog illeti meg őket.

## PÉNZÜGYKUTATÓ ZRT.: IDÉN ÉS JÖVŐRE IS 3,8 SZÁZALÉK KÖRÜLI NÖVEKEDÉS VÁRHATÓ

**A tavalyi gyengélkedés után lendületbe jött a magyar gazdaság, idén és jövőre is 3,8 százalékos körüli növekedés várható a**

**Pénzügykutató Zrt. legfrissebb előrejelzése szerint. A tájékoztatón elhangzott, hogy ehhez a világgazdasági konjunktúra mellett mankóként szolgál az uniós pénzforrások gyorsított felhasználása, a jövő évi választásokra tekintettel is fellazított költségvetési és jövedelempolitika, valamint a gazdaságélénkítő monetáris politika. Az alacsony bázishoz képest 2017-ben megugrottak, 26 százalékkal bővülnek a beruházások, a fogyasztást erősíti, hogy a munkaerő-hiány és a jövedelempolitika hatására a reálkeresetek 10 százalékkal emelkednek idén, jövőre több mint 6 százalékkal nőnek majd a reálkeresetek. A gazdasági növekedésben jelentős szerephez jut a fogyasztás, amelyet a kormány fiskális és jövedelempolitikája – a bérek emelése, a családi adókedvezmény növelése, a nyugdíjmelés – mellett a mind inkább negatív reálkamatokhoz vezető jegybanki politika is ösztönöz.**

# Mit lát fontosnak a versenyképesség javításához?

Nagy az öröm: Magyarország kilenc hellyel került előrébb a világ országainak versenyképességi rangsorában. Vannak kedvező változások, az nem vitás. De vajon mi kell ahhoz, hogy a versenyképesség a jövőben is erősödjön, s a mostani kedvező besorolás ne egy pillanatnyi eredmény legyen csupán?

## **DR. NIKLAI ÁKOS:** A TURIZMUSBAN FONTOS LENNE A TERHEK TOVÁBBI CSÖKKENTÉSE

Nagyon fontos, hogy mind az ország, mind az egyes szektorok versenyképessége nőjön. Ebben nemcsak a lakosság internethasználatának szélesedése, hanem még inkább a vállalkozásoknál a digitalizáció szélesedése, még több innováció és ezen keresztül a hatékonyság (régi terminológiával termelékenység) folyamatos növekedése fontos. Jó, ha ezeket a folyamatokat a jövőben is az EU-s és hazai forrásokhoz, támogatásokhoz való könnyű és gyors hozzájutás is támogatja.

A turizmusban jelentős szerepet játszó mikro és kisvállalatoknak – alacsony jövedelmezőségük miatt – nem elsősorban a társasági adókulcs további csökkentése, hanem a bérjárulékok és más adók (főként az áfa) további csökkentése hozna további versenyképesség javulást és gazdasági növekedést is. A terhek csökkentése segítené a bérek további növekedését és ennek révén a súlyos munkaerőhiány enyhítését is. Az ágazatban keressük a szakmunkásképzés és felsőfokú képzés javításának, a munkaerő megtartásának, a vállalkozások reputáció javításának további javítási lehetőségeit.

## **DR. OROSZ CSABA:** VERSENYKÉPES GAZDASÁGHOZ VERSENYKÉPES JÖVEDELMEK KELLENEK

Magyarország versenyképességét célszerű két különböző aspektusból megvizsgálni,



**Dr. Niklai Ákos,**  
az MGYOSZ alelnöke,  
a HOTREC alelnöke, a Kárpátia  
étterem tulajdonosa

**„Az ágazatban keressük  
a szakmunkásképzés  
és felsőfokú képzés javításá-  
nak a lehetőségét”**



**Dr. Orosz Csaba,**  
az MGYOSZ alelnöke,  
a Horoscoop Kft. ügyvezető  
igazgatója

**„Véleményem szerint  
a munkaadók szempontjából  
versenyképes  
a környezet, míg  
a munkavállalók  
szempontjából vizsgálva  
versenyképtelen”**

ni, a munkaadók, és a rendelkezésükre álló adottságok szemszögéből és a munkavállalók oldaláról. A versenyképességben ugyanis mindkét oldal megfelelő szintű jelenléte szükséges. Ha az egyik oldalon nagy a lemaradás, vagy lecsúszás tapasztalható, az a versenyképességre nagy hatással lehet.

A munkaadó vállalatok, és persze a befektetők szempontjából Magyarország elvileg rendkívül versenyképes a következők miatt:

- az ország lokációja rendkívül szerencsés, közép Európában centrális helyet foglal el, így alkalmas elosztói pozícióra
- a megfelelő az infrastruktúra (autópálya/úthálózat)
- a nyugat-európainál jelentősen olcsóbb a munkaerő
- a multinacionális vállalatok számára megfelelő összeszerelő/végrehajtó munkaerő tömeg,
- kedvezőbb cégadórendszer.

Persze, ha alaposabban megvizsgáljuk a vállalatokat, azaz a munkaadókat, akkor ott jelentős eltérés van hatékonyságban, korszerűségben. Én ezt részben azzal is magyarázom, hogy óriási a különbség a multinacionális vállalatok és a magyar tulajdonú vállalatok állami támogatottságában. Van, persze, más elem is, de ez biztosan hozzájárul ahhoz, hogy a magyar cégek versenyképessége még nem

túl erős, ami az export-összetételében is megnyilvánul. A nagy exportálók a multinacionális vállalatok.

A munkavállalók oldaláról vizsgálva a versenyképességet, romló képet kapunk:

- jelentős a munkaerő elvándorlás, becslések szerint kb. 500 000 magyar munkavállaló dolgozik külföldön, ráadásul ők a képzettebb, kreatívabb emberek
- a magyar bérek nem versenyképesek a nyugat-európaival összehasonlítva
- a szakképzett munkaerő tudása „amortizálódik”, egyre jobban lemaradunk,
- jelentős a munkavállalói adóteher és nálunk a legmagasabb az áfa (27%) is.



**Horváth Miklós,**  
a Magyar Külgazdasági  
Szövetség elnöke, az MGYOSZ  
elnökségi tagja

Véleményem szerint a munkaadók szempontjából versenyképes a környezet, míg a munkavállalók szempontjából vizsgálva versenyképtelen, ami közép- és hosszú távon problémát fog okozni. A figyelmeztető jelek már megjelentek. Így ha nem lesz a közeljövőben jelentős változás a hiányzó munkaerő pótlásában, az oktatás/szakképzés felgyorsításában, a bérek növelésében és a munkavállalói terhek enyhítésében, a versenyképességünk összességében nem nőni fog, hanem csökkenni.

A versenyképesség leglényegesebb eleme a képzett munkaerő. Ezt ma már kevesen vitatják, a változásokban ennek felismerése alig jelenik meg. A versenyképes gazdasághoz versenyképes jövedelmek is tartoznak, s az, hogy elismerjük a jó teljesítményeket. Ha leginkább csak végrehajtó szerepet szánunk az embereknek, azt az országunk versenyképessége is meg fogja érezni.

## **HORVÁTH MIKLÓS: A VERSENYKÉPESSÉG OLYAN, MINT AZ EGYSZEREGY**

Munkaerőhiányos gazdaságban – munkaerőimport nélkül – a növekedéshez az egyetlen megoldás a versenyképesség növelése lehet.

A versenyképesség azonban sokak számára sokféle fogalmat takar. Van, akinek ez azt jelenti, hogy több és korszerűbb technológia kell, több korszerű eszközzel, s ha ez megvan, akkor már sínen van a vállalat versenyképessége. Ez azonban a versenyképesség leegyszerűsítését jelentené.

Az én olvasatomban a versenyképességhez három, nélkülözhetetlen pillér kell, vállalati oldalon:

- Munkaszervezés és menedzsment kultúra
- Elegendő szakképzett munkaerő (vagyis a hiány szakképzéssel méréselhető valamennyire)
- Fejlett technológia, melyet a menedzsment és a képzett munkaerő képes hatékonyan működtetni

Mindezek persze csak és kizárólag versenypiacon működnek és ott is csak akkor, ha az adott cég képes terjeszkedni, a piacszerzési képességek birtokában van.

Csak a közérthetőség kedvéért felsorolok néhány értelmetlen, haszontalan variációt:

- A modern technológia, piac és vevők hiányában nem fog eredményt hozni.
- Szervezetlen, rosszul menedzselt vállalat nem képes modern technológiát sem működtetni.
- Képzett munkaerő nélkül még piacot/vevőket sem lehet szerezni és kiszolgálni.

Ugye mennyire egyszerű és érthető? Ez olyan, mint az egyszeregy. Mégis úgy tűnik, hogy ezeket az alapvető összefüggéseket nem akarjuk megérteni, s mindenféle bonyolult teóriákat állítunk fel a versenyképességhez. Persze, én most nem beszéltem a makrogazdasági környezet versenyképességéről. Az se bonyolult, de más feltételei vannak.

**„Az alapvető összefüggéseket nem akarjuk megérteni,  
s mindenféle bonyolult teóriákat állítunk fel a versenyképességhez”**

# A XXI. SZÁZAD KOCKÁZATAI ÉS LEHETŐSÉGEI – MUNKAADÓKNÁL ÉS MUNKAVÁLLALÓKNÁL

Bizonytalan, gyorsan változó világban élünk, ahol a cégvezetők sikeres munkájának más feltételei vannak, mint korábban bármikor. Október elején az MGYOSZ-rendezvényén három előadó, három megközelítésből beszélt e témáról. Von Bartheldné Ábri Judit a jövő vezetőjéről tartott előadást, Feledy Botond a XXI. század kockázatairól, Juhos Andrea pedig a jövő munkahelyéről, szervezetéről.

## FELEDY BOTOND: KOCKÁZATOSABB LETT A VILÁG



**Feledy Botond**

A XXI. században valóban felgyorsult a fejlődés tempója, már csak emiatt is kockázatosabb lett a világ. De vannak egyéb, talán kissé elhanyagolt kockázati „hotspotok” is – hangsúlyozta Feledy Botond külpolitikai szakértő, újságíró. A XIX. században még úgy nézhetek ki a nemzetközi konfliktusok, mint ahogy a billiárdasztalon a golyók: néha egymásnak ütköznek, de aztán rendeződik a helyzet. Ma viszont a pókháló hatás érvényesül: ha a háló szélén történik valami, annak rezgése, hatása elér mindenkihez. Kiszámíthatatlan, hogyan. Vagyis a politikai kockázatok nőnek, és ez súlyos társadalmi instabilitást idézhet elő. A civilizációnak nem kell sok, hogy működésképtelenné váljon – festett sötét képet Feledy Botond. Példának a hurrikánok hatását hozta, majd a nagy népvándorlást, aminek még nincs vége és kiszámíthatatlan a hatása. Egyes becslések szerint a közelmúltban hatvanmillió ember hagyta el lakhelyét, és keres új letelepedési helyet magának. A politikai „felfordulást”, bizonytalanságot lesz/van, aki kihasználhatja – talán erre példa Katalónia is.

A politikai-társadalmi kockázatok mellett számolni kell a klímaváltozás kockázatával,

vagy a középosztály válságával, a technikai-technológiai változások okozta traumákkal, vagy éppen a társadalmak előre-gedésével. Sok lokális történetnek lesz nemzetközi következménye, megváltoznak a nemzetállamok funkciói. Hogy milyenek lesznek 10 év múlva? Erre nincs válasz, csak az biztos, hogy „egészen mások lesznek, mint most” – mondta az előadó, hangsúlyozva, hogy erősödnek a nemzetközi szintű megoldandó kérdések, s ezzel a nemzetközi szervezetek is.

Ma az egyik legnagyobb kockázatot az üzleti életben a kiberfüggőség jelenti. Ennek politikai hatása is lehet. Még nem tudni, hogyan. De már vannak jelek: például a hamis hírek (fake news) terjesztése, amellyel választásokat is befolyásolni lehet. Vagy egyre gyakrabban lehet hallani kibertámadásokról, melyek az üzleti életet érintik érzékenyen. Legutóbb az kapott nagy visszhangot, hogy a világ négy legnagyobb könyvvizsgálójának egyikét, a Deloitte-ot, támadták meg elektronikusan, a támadók érzékeny adatokhoz is hozzáférhettek. A Deloitte könyvvizsgálói és adótanácsadói tevékenység mellett kibebiztonsági tanácsadással is foglalkozik. A támadás hónapokig észrevétlen maradt: a Deloitte csak márciusban fedezte fel, miközben a hekkereknek már tavaly október vagy november óta bejárása

lehetett a szervezetre. Mint kiderült, nem volt kiépítve egy kétlépcsős azonosító rendszer, így viszonylag könnyű dolga lehetett a bűnözőknek. Ez volt talán a legnagyobb visszhangot keltő hekkertámadás, de a fenyegetés minden cégnél ott van. Idáig még nem volt egy „igazi, nagyméretű online-katasztrófa”, ami ráirányítaná a figyelmet e területre, s aminek hatására a vállalatok működésébe beépülne egy hatékonyabb védekezési mechanizmus. Feledy Botond hangsúlyozta: a kiberbűnözés bevételei már most meghaladják a kábítószer-bevételeket, s a növekedés tartósnak bizonyulhat. A ma és a jövő társadalmá ugyanis az infokommunikációra épül, mindenhez kellenek majd szoftverek, infokommunikációs tudás. Feledy Botond a modern fegyvereket idézte elrettentő példának, melyek gyártásához a legkorszerűbb szoftvereket fejlesztik ki. Olyanokat, amilyeneket még sok országban nem képesek előállítani. Éppen ezért már felmerült – lehet, hogy csak kósza ötletként ő, hogy az USA visszahozná a COCOM-lista egy modern változatát, melyben tiltólistára kerülne csúcstechnológias fegyverek bizonyos országba szállítása. (Ez a tiltólista egészen az 1990-es évekig létezett, a szocialista országokban tiltotta meg a legmodernebb technika-technológia szállítását) Feledy Botond előadása végén a kockázatok között még megemlíttette a kriptovaluták (digitális valuták) terjedését, mivel kiszámíthatatlan, milyen hatással lesznek a világ gazdaságára. De a világméretű járványokról sem szabad elfeledkezni, esetleges megjelenésük veszélyezteti a civilizációs központokat is. Az előadó hangsúlyozta, ő csak azért festette az ördögöt a falra, azaz azért sorolt fel sok világméretű kockázati tényezőt, hogy érzékeltesse: tényleg van veszély, világméreteken, ám erre fel is lehet készülni, így mérsékelve a lehetséges veszteséget.

**ÁBRI JUDIT:**  
**NINCS SZÜKSÉG HŐS VEZETŐKRE,**  
**EGYÜTTMŰKÖDŐKRE ANNÁL INKÁBB**

Sok felmérés visszatérő közös megállapítása, hogy a változás sebessége megsokszorozódott, s ehhez alkalmazkodni kell. Sőt, ha lehet, a trendeket előre felismerni, elé menni. A VUCA (volatile, unpredictable, complex, ambiguous –

ingtag, megjósolhatatlan, összetett, többértelmű) világ már benne van a köztudatban, de hatása most már napi szinten is megtapasztalható. Von Bartheldné Ábri Judit, a Coaching Határok Nélkül (CHN) alapító-vezetője egy nemzetközi felmérést ismertetve vette sorra, milyen feladatai vannak a cégvezetőknek, ha „haladni akar a korrall”, azaz sikeres akar lenni. (A felmérésben 40, különböző iparágban dolgozó nemzetközi vállalat különböző szintű vezetője vett részt.) Egy cég igazgatója ma kettős feladattal számolhat: egyrészt a csapatát irányítja, másrészt a nagyon komplex üzleti környezetet is koordinálja. Fontos a tempó, gyorsabban kell tanulnia, reagálnia, mint ahogy a változás bekövetkezik. A CHN-főnök szerint ez a túlélés feltétele.

A XXI. században nincs szükség hős vezetőkre, együttműködőkre annál inkább. Terjednek ugyanis a hálózatok, ahol a kooperáción van a hangsúly. Nemcsak a beosztottakat kell irányítani, de a telekommunikációnak köszönhetően terjednek a virtuális csapatok is, velük ugyancsak számolni kell, bevonni a napi feladatok ellátásába is. Az nem vitás, hogy az innovációra való képesség ugyancsak alap a sikerhez. Ilyen innováció lehet például a rotáló vezetés bevezetése, amely lehetővé teszi a felelősség megosztását, közös viselését is. E vezetői stílus, módszer a világ bonyolulttá válásával terjedni fog, mint ahogy az is, hogy erre készülni, tanulni kell. A vezetőfejlesztés – nem csak a cégek feladatainak. Az „élethosszig tanulás” ugyanis a főnököt sem kerülheti el. Amikor annyi minden megváltozik, akkor nemcsak az alkalmazkodás fontos, de az új megoldások, új válaszok is, vagyis az innovatív hozzáállás. S ebben a pörgésben a cég vezetőjének motiválnia kell kollégáit is, akik sokszor több generációból kerülnek ki. Az már általános, hogy az Y és a Z generáció ott van a munkahelyeken, de még a megelőzőből, és a következőből is vannak jócskán. A diverzitás, mobilitás minden szinten fontos érték, a teljesítményt pozitívan befolyásolhatja. A vezetőfejlesztés legfontosabb feladata a felmérésből leszűrt vélemények alapján, hogy az egyszemélyes vezetőtől a kollektív és a kapcsolati rendszereken alapuló vezetési stílus irányába vigye a cégvezetőket. Eddig főleg a múlt példaira



**Ábri Judit**

**ÚJ FOGALMAK:**

**Gig-economy (hakkni-gazdaság):** olyan gazdasági működési modell, amelyben a munkát végzők egyszerű feladatokra vagy projektekre szerződnek, és általában digitális piacokon bonyolódik le a folyamat. Hívják még: igény szerinti gazdaságnak, platform-gazdaságnak  
**Design Thinking (tervezői gondolkodás):** az innováció felhasználó-központú megközelítése, ami a tervezői eszköztárat használja arra, hogy a felhasználói igényeket, az új technológiai lehetőségeket és az üzleti siker feltételeit egy megoldásban egyesítse  
**Home office:** távmunka, egy rugalmas munkaszervezési módszer, ahol a munkavégzés helyét nem határozzák meg, csak a feladatokat. a munkavégzés általában számítógépen történik, a kapcsolattartás is



Juhos Andrea

## YUMI, A KARMESTER

**Szeptember 12-én este, YuMi, a világ első együttműködő robotja első ízben mutatkozott be karmesterként a pisai Teatro Verdi operaházban, ahol az olasz tenor, Andrea Bocelli Verdi művekből összeállított jótékonyági előadását, és a Luccai Filmarmonikusokat vezényelte az Első Nemzetközi Robotikai Fesztivál gálaestjén. „Azt hiszem, ma este valóban történelmet és a robotika jövőjét is írtuk” – mondta Ulrich Spiesshofer, az ABB vezérigazgatója az előadás után. „YuMi megmutatta mennyire intuitív és önálló tanulásra képes robot – mennyire jól működött a szoftverünk a karmester mozdulatainak betanulásában, a zene érzékelésében és egy teljes csapat valódi vezénylésében.”**

épített, s onnan vont le következtetéseket. Ez ma már nem biztos, hogy elég eredményes lenne. Idáig sokszor túl sok idő megy a készség fejlesztésre és kevés a gondolkodásmódbeli váltásra. Gyakran az egyéni fejlesztés dominált és kevésbé a csapatszintű. A jövőben fontossá válik vállalati szinten is az értékelvű gondolkodás, amit persze, a profittermeléssel összhangba kell hozni. S ami még lényeges: nem elég lokálisan cselekvőkésnek lenni, a globális változásokkal is tisztában kell lenni. Ez egy VUCA-világban nem könnyű feladat.

## JUHOS ANDREA: MINDEN OLYAN SZAKMA MEGMARAD, AMIHEZ KREATIVITÁS KELL

A világméretű katasztrófák víziója után a harmadik előadó visszavitte a hallgatóságot a munka világába, ami kevésbé elrettentő, de még így is félelmetes lehet. Nem a mai helyzet, hanem a változások gyorsasága, és hogy felmérhetetlen, mi jön ezután. Juhos Andrea szervezetfejlesztő hangsúlyozta: a technológiai fejlődés következtében a tudás 1-5 év alatt avul el, ami leginkább a „tudásmunkásokat” érinti, de valójában mindenkire hat. Az önjáró autók, a robotok elterjedése például nemcsak az autópárt rendezi át, de egy csomó, kapcsolódó szakmát is. Nem kelleneke sofőrök, a szállításban dolgozók nagy része fölöslegessé válhat, vagy át kell képeznie magát. Az automatizált gyárak kihalt csarnokok képét vetítik elénk, ahol nem lesz ember. Pontosabban lesz egy ember és egy kutya – idézett fel egy viccet Juhos Andrea. Az ember azért, hogy enni adjon a kutyának, aki meg a gyárra vigyáz majd... Már most hosszú listák jelennek meg azon szakmákról, amelyek belátható időn belül el fognak tűnni, s azokról is, amelyek tartósan fennmaradnak. A trendeket az oktatási intézményekben is követni kellene, mert különben könnyen képeznek olyan szakembereket, akikre már nem lesz szükség a jövő gazdaságában. Megjósolható, hogy a mechanikus, nehéz fizikai munkákat kiváltják a robotok, de a kevés kreativitást igénylő, viszonylag jól programozható szakmákra ugyancsak a kimúlás vár. Minden olyan szakma megmarad, amelyhez kreativitás, gondolkodás, fejlesztés,

érzelem kell. Azt mondják, a robotok nem lesznek képesek érzelmek követésére, kifejezésére. Ma már ez sem teljesen biztos. Már van olyan robot, amely érzelmeket dekódol, aztán jön az öntanuló üzemmód, aminek ki tudja, mi lesz a vége...

A szakmák elhalása mellett lesznek új szakmák is. A közösségi média már most kitermelt néhányat, de kelleneke majd tanácsadók is, akik a robotokkal való együttműködésre adnak tippet. Lesznek generációk együttműködését menedzseli majd. A 4 generáció általánossá válhat a munkahelyeket, de már most van arra is példa, hogy 5 generáció dolgozik együtt. Ez nagy kihívás munkaadóknak, és munkavállalóknak egyaránt.

És ami még figyelemreméltó trend: jön a gig-economy, a „hakni-gazdaság”, azaz egy olyan gazdasági modell, amelyben a munkavállalók nem alkalmazottak lesznek, hanem egy-egy projektre szerződnek, azaz alkalmi munkások lesznek. Van, aki ezt „projektgazdaságnak”, más meg „platform-gazdaságnak” hívja, jelezve, hogy e munkák nagyrészt digitális piacereken zajlanak majd, ahol a fizetés meg az értékelés is digitálisan történik. E kategóriába sorolható például az Uber, vagy az Airbnb is.

A digitalizált gazdaságban felerősödik a Design Thinking (tervezői gondolkodás) – módszertan, ami már ma is létezik, de jelentősége tovább fog nőni. Ez azt a fajta munkamódszert jelenti, ahol a tervezői innováció fontos eleme a felhasználóközpontú megközelítés. E módszerben a tervezői eszköztárat használják arra, hogy a felhasználói igényeket, az új technológiai lehetőségeket és az üzleti siker feltételeit egy megoldásban egyesítsék. A fejlesztési folyamat központjában a felhasználó áll, sokszor vele szoros együttműködésben zajlik a fejlesztés.

A munka átalakítása a szervezetre, a munkaadókra-munkavállalókra is hat. A sikerhez új megközelítések, új gondolkodásmód szükséges. A vállalatoknál például lazulni fog, majd fokozatosan eltűnik a hierarchia, csapatok dolgoznak majd együtt. Ez felgyorsíthatja a reakcióképességet is. A kontroll, a folyamatos ellenőrzés helyébe lép a bizalom, a nagyobb autonómia, a nagyobb felhatalmazás. Az iroda, azaz a munkahely és a munkaidő is relatívvá válhat. Bárhol, bármikor, bárhogy

lehet dolgozni, a lényeg, hogy időre, megfelelő minőségben meglegyen a munka. Igaz, ismerte el az előadó, az általános trend mellett már van egyedi megoldás is: az IBM például éppen megszüntette a home office-t, azaz az otthon végezhető munka lehetőségét, mert úgy ítélte meg, hogy a kreatitásnak jobbat tesz, ha nem elszigetelten dolgoznak az emberek, hanem együtt. Ez a döntés

azonban egy fejlettebb fejlődési szakaszban következett be. A magyar vállalatoknál még a nagyobb szabadság biztosítása lehet az üdvözítő megoldás. A munkavállalóknál - legyenek vezetők vagy beosztottak – üdvözítő lehet az ötórás szabály: hetente legalább öt órát tanulással kell tölteni. Kíváncsinak kell lenni az újra, a tudásra. Ha ez nincs, biztosra vehető a végzetes lemaradás!

## Együttműködik az MTSZ és az MGYOSZ

**Együttműködési megállapodást kötött a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége és a Magyar Tűzoltó Szövetség. A dokumentumot ünnepélyes keretek között írta alá dr. Orosz Csaba, az MGYOSZ alelnöke, és Dobson Tibor dandártábornok, az MTSZ elnöke. 2017. szeptember 29-én, Balatonföldváron, az MTSZ elnökségi ülésén.**

A megállapodás értelmében az MGYOSZ többek között támogatja az MTSZ társadalmi célú tevékenységét, különös tekintettel a műszaki fejlesztésre, a tűzoltók képzését, tájékoztatását elősegítő szakmai és sportrendezvényekre.

„Hatszáz önkéntes tűzoltóság van Magyarországon, mintegy 8 ezer emberrel, akik az ország különböző pontjain dolgoznak. A munkaerő-piacon is jelen vannak, így hasznos lehet, ha úgy ismerik meg az

MGYOSZ-t, mint egy segítőkész, társadalmi problémákra fogékony munkaadói szervezet” – hangsúlyozta dr. Orosz Csaba alelnök. Elmondta: a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége lehetőségeinek megfelelően segítséget nyújt majd a tűzoltó gépjárművek felújításában, valamint az önkéntes tűzoltó egyesületek és létesítményi tűzoltóságok hatékony működéséhez szükséges feltételek kialakításában, hiszen ez a tevékenység társadalmilag fontos, hasznos. Az MGYOSZ tájékoztatást nyújt az MTSZ-t, illetve az általa képviselt szervezeteket érintő technikai innovációkról, új megoldásokról, valamint gyártási kapacitásokról.

A hosszú távú együttműködés során mindkét szervezet törekszik a szoros együttműködésre, amelynek előnyeit az MTSZ és az MGYOSZ tagszervezetei egyaránt élvezhetik majd.

### EZ AZ MTSZ

**A Magyar Tűzoltó Szövetség (MTSZ), a hazai önkéntes, önkormányzati és létesítményi tűzoltó szervezeteket tömörítő, a tűzvédelem társadalmi szerepét megjelenítő, szervező közösség.**



**Dr. Orosz Csaba, az MGYOSZ alelnöke, és Dobson Tibor dandártábornok, az MTSZ elnöke**

# Akár 150-200 ezer munkavállaló is hiányozhat a hazai piacról jelenleg

## Minden megyére kiterjedő tapasztalatcsere a szakképzésről

Javában tart még az a minden megyére kiterjedő országos, eseménysorozat, amelynek keretében az Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) eszmecsere-t szervez a szakképzés helyzetéről. Az egyre növekvő hazai munkaerőhiány már nemzetgazdasági problémákat okoz. A MGYOSZ a hazai szakképzési rendszer megújításában látja az egyik legkomolyabb lehetőséget a kihívás hosszú távú kezelésére. A megyei rendezvényeken az érintettek – munkaadók, munkavállalók, önkormányzati képviselők, a szakképzéssel foglalkozó intézmények vezetői – aktív közreműködésével sorra veszik a gondokat, és közös megoldásokat keresnek, javaslatokat tesznek. Az alábbiakban az első kilenc megyei találkozón elhangzottakból idézünk.



**Gablini Gábor, az MGYOSZ alelnöke, az országos szakképzési tapasztalatcsere irányítója**

### GYŐR

Győr-Moson-Sopron megyében az elmúlt 6 év alatt több mint 30%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 6500 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 4400 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan drasztikusan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 2000 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már meghaladta a 4500-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint. A győri eseményen a megyei szakoktatási intézmények részéről elhangzott, hogy partnerek lennének több diák fogadásában, és ehhez minden szükséges infrastrukturális eszközük megvan, csak jelentkező diák nincs elegendő. Mindezt megerősítve a vállalkozói oldalról volt olyan felszólaló, aki elmondta, két éve nem tud szakiskolai tanulókat foglalkoztatni, pedig egy uniós támogatáson forrást is nyert erre, amit most vissza kell fizetnie.

### SZOMBATHELY

Vas megyében az elmúlt 6 év alatt 40%-kal esett a szakközépiskolai tanulók

száma: míg 2011-ben közel 3500 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 2100 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan drasztikusan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 1700 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már közel a 2500 volt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

### ZALAEGRSZEG

Balaicz Zoltán, Zalaegerszeg polgármestere elmondta, nagy kihívásokkal néz szembe a város a szakképzési támogatás terén, ráadásul 2013 óta az önkormányzat nem fenntartó az intézmények tekintetében. A szülők gondolkodását pedig még mindig nem sikerült átállítani, erős a gimnáziumi irány. A megyei vállalkozók részéről elhangzott, hogy napról napra kellene követni az adott technológiát, de erre se az iskola se a szakoktató nem képes, ráadásul szakoktató hiány van ebben a megyében is. A Zalaegerszegi Duális Képző Központot éppen azért alapította kilenc cég, hogy megoldást találjanak a munkaerőhiányra, és maguk neveljék ki a

**GYŐR**



**SZOMBATHELY**



**ZALAEGERSZEG**





**Tomcsik Gabriella,**  
**az MGYOSZ oktatási**  
**és képzési igazgatója,**  
**az országos szakképzési**  
**tapasztalatcsere szervezője**

munkaerőt. A szakiskolák részéről felmerült, hogy fontos lenne az állandóság: problémát jelent, hogy a kerettanterveket gyakran kell változtatniuk, a tankönyvek ugyanakkor nem tartalmazzák a pillanatnyi igényeket, ezáltal elavultak. A szakképzés helyzetének és megítélésének javítása az egész országra kiterjedő kérdés, de megyei szinten is jól láthatóak a problémák. Zala megyében például az elmúlt 6 év alatt 46%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 4000 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 2100 körüli csupán a KSH adatai szerint.

### BÉKÉSCSABA

Nagy Ferenc Békéscsaba alpolgármestere elmondása szerint leginkább a közigazgatás, a feldolgozóipar, az építőipar és a kereskedelem területén van állandó munkaerőhiány, de mérnökökből, orvosokból, tanárokból is kevesebb van a szükségesnél. Kifejtette: gondot okoz az is, hogy az átlagbérek Békés megyében a legalacsonyabbak, illetve beszélt a „Békéscsaba hazavár!” felsőoktatási hallgatóknak kiírt ösztöndíjról is. Az oktatási intézmények oldaláról a pályaaorientációs programok fontosságát, illetve a kevés szakoktató hiányát emelték ki, akik képzésének javítása elengedhetetlen lenne a szakképzés minőségi javításához. A vállalkozói oldal részéről a szakképzési hozzájárulás azonnali visszaállítása, a járulékok csökkentése merült fel, illetve azt is elmondták, hogy jelenleg már annyira nincs munkaerő, hogy sok esetben a cégek már szaktudást sem várnak el a jelentkezőktől. A KSH adatai alapján Békés megyében például az elmúlt 6 év alatt közel 40%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben 5650 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3450 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 3500 körüli betöltetlen álláshely száma idén nyárra már meghaladta a 3800-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

### SZEGED

Dr. Szentgyörgyi Pál alpolgármester elmondta, Szegeden működik a legtöbb kutatóhely, ráadásul a szolgáltató ipar, a

kereskedelem és a szállítmányozás volumene is nőtt a térségben, így ezek a területek képesek lennének több embert is foglalkoztatni. A vállalkozások képviselői azt emelték ki, hogy sok esetben a gyerekeknek nincs ismeretük a munka világáról, ezért egyes cégek már általános iskolásoknak szerveznek gyárlátogatásokat és játékos programokat. A cégek túlnyomó többsége a megyében egyébként kifejezetten olyan munkavállalókat szeretne foglalkoztatni, akiket már ismer, és korábban tanulószervezővel foglalkoztattott. Az oktatási intézmények képviselői kiemelték, hogy a felnőttképzés a korábbi gyakorlattal ellentétben jelen van a megyében, ami pozitívum, ugyanakkor a szakiskolákban az oktatói gárda létszáma nem elégséges, és a bérezésük sem megfelelő. Véleményük szerint a pályaaorientációs foglalkozásokat már akár az óvodás korban el lehetne kezdeni. A szakképzés helyzetének és megítélésének javítása az egész országra kiterjedő kérdés, de megyei szinten is jól láthatóak a problémák. A KSH adatai alapján Csongrád megyében például az elmúlt 6 év alatt közel 45%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben 5500 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3000 körüli csupán.

### KECSKEMÉT

Tarnai Dezső, az AIPA Kft. munkaerő-piaci és foglalkoztatási szakértője kiemelte, hogy a régió számára az elmúlt években a Mercedes gyár megjelenése komoly pozitívumot jelent, de akadnak még bőven gondok. Új, hatékonyabb beiskolázási képzési struktúrát kell kialakítani. A KKV-k azt hangsúlyozták, hogy sok esetben nem tudnak a bérezésben versenyre kelni az autógyárral. A vállalkozók azt is elmondták, hogy egyes szakmáknál a munkaerőhiány elképesztő méreteket öltött, volt olyan cég, aki autószerelőt keresett, és kilenc hónap után érkezett egy jelentkező. Úgy látják, a szaktudással is problémák vannak, mivel az oktatási intézményekben elavult eszközökön tanulnak a diákok, melyek sok esetben egyszerűen már rég nem is léteznek a kinti, „valós” világban. Az oktatási intézmények felvetették, hogy a pedagógus életpálya modell keretében lehetne a szakoktatók továbbképzését megoldani, ennek keretében

**BÉKÉSCSABA**



**SZEGED**



**KECSKEMÉT**



pedig a vállalatoknál tudnák megismerni a legújabb technológiákat. A KSH adatai alapján Bács-Kiskun megyében az elmúlt 6 év alatt közel 42%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 8000 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 4600 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 2900 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már elérte a 3200-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

### VESZPRÉM

Dr. Józsa Tamás, kabinetfőnök elmondása szerint komoly előrelépést várnak a Veszprémi „Szakipark” Szakképzési Központ felállításától: a projekt célja egy életpályamodell felállítása a fiatalok számára, de magában foglalja a fiatal szakképzett tanulók oktatását, gyakorlati idejük kitöltését és lehetőséget kíván nyújtani első szakmai tapasztalatuk megszerzésére, valamint a felnőttképzésben a tanulók át- és továbbképzésére is. Az oktatási intézmények részéről kiemelték a pályorientáció fontossága mellett, hogy noha Veszprémben több ezer diák vesz részt szakképzési oktatásban, de túlnyomó többségük nem kiemelkedő képességű. A munkaadók sok esetben biztosítanak a diákoknak ösztöndíjat is, de ez általában olyan alacsony mértékű, hogy nem jelent komoly motivációt a fiataloknak. Probléma szerintük továbbá, hogy kevés a szakoktató, szaktanár és az ő képzésük sem megfelelő, ráadásul alulfizetettek a legtöbb esetben, és a szakképzés presztízse is alacsony. A vállalkozói oldal elsősorban a szakképzési hozzájárulás azonnali visszaállítását tartaná fontosnak, illetve véleményük szerint a járulékok további csökkentése segíthetne a megyei KKV-k helyzetén. Veszprém megyében az elmúlt 6 év alatt 37%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 5913 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3700 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 1200 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már majdnem elérte a 2600-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

### SZÉKESFEHÉRVÁR

Mészáros Attila, Székesfehérvár alpolgármester elmondta, magas a foglalkoztatás Székesfehérváron. A lakosság 44,5%-a az iparban dolgozik, ahol viszont egyre több helyen jelenik meg a robotizáció. Pályaválasztási szoftvercsomagot fejlesztettek ki, amely segítségével 4000 szakmából egy 2 órás beszélgetés után 3 szakmát jelöl meg a szoftver a diák számára, ezzel megkönnyítve a pályaválasztást. A jelenlévő oktatási intézmények képviselői kiemelték, hogy a nyári gyakorlatok esetében gondot jelent az adminisztráció, a kollégiumokban elhelyezett gyerekek nyári lakhatása nem megoldott, illetve az általános iskolákból kikerülő fiatalok tudása nem megfelelő. A vállalatok részéről a Videoton HR-igazgatója elmondta, hogy 2014 óta küzdenek azzal, hogy nincs elég betanított munkás és operátor. Ezt a helyzetet bejáró dolgozókkal és túlórákkal próbálják megoldani, de jelenleg is 40 üres álláshelyük van, és további 100 fő betanított munkásra is szükségük lenne. Más vállalatok képviselői problémaként vetették fel, hogy az erősebb versenytársak elszívják a képzett munkaerőt, illetve felvetették annak a lehetőségét, hogy a tanulószerveződések megváltoztatásával „forgó” rendszerben, több gyakorlati helyen (kis és nagyvállalatoknál is) lehetne foglalkoztatni a tanulókat, így a szakma különböző területeit tudnák elsajátítani. Fejér megyében például az elmúlt 6 év alatt 44%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 6100 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 3400 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 1360 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már majdnem elérte a 2800-at a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.

### TATABÁNYA

Halász-Szántó Emese, a Gazdaságfejlesztő Szervezet Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója elmondta, komoly fejlesztések vannak a városban, jelenleg 1500 fő munkaerőre lenne szükség. Munkásszállót alakítottak ki, hogy távolabbról hozzanak munkaerőt, és a Modern Városok



**VESZPRÉM**



**SZÉKESFEHÉRVÁR**



**TATABÁNYA**



## EGYRE NAGYOBB GOND

**A szakképzett munkaerő hiánya egyre nagyobb gondot jelent a magyar gazdaság minden ágazata számára. Az MGYOSZ becslései, illetve a hazai vállalatvezetők visszajelzései alapján jelenleg mintegy 150-200 ezer új munkaerő hiányzik a piacról. A fiatal generációk mobilitási hajlandósága jelentősen megnőtt az elmúlt időszakban, gyorsul a munkavállalási célú elvándorlás, különös tekintettel a szakképzett és egyetemi végzettséggel rendelkező munkavállalók esetén. Ugyanakkor a gazdaság bővülésével egyre nő a munkaerő-szükséglet hazánkban – mondta el a rendezvényeken Gablini Gábor, az MGYOSZ alelnöke.**

Program keretében Duális Képzési Centrumot alakítanak ki 2019 végére. A pályorientáció terén a kamarával együttműködve tanácsadói füzetet készítenek a diákok számára. A vállalkozói oldal problémaként említette meg, hogy kevés a munkaerő, és közülük is sokan inkább a feketegazdaságban dolgoznak, ráadásul a multik megjelenésével egyre inkább a robotizációval kapcsolatos képzések kerülnek előtérbe, ami nem helyettesítheti az alapos szakmaképzést. Az oktatási intézmények és a diákok részéről problémaként jelent meg, hogy sok esetben a kinti gyakorlati helyeken nem lehet felkészülni a gyakorlati vizsgára, mert a

cégeknél nem engedik meg számukra a valódi munkát végezzenek. Erre lehetne megoldás, ha a gyakorlati idő alatt heti egy napot az iskolai tanműhelyben készülhetnének, de ehhez jogszabály-változtatásra lenne szükség. Komárom-Esztergom megyében például az elmúlt 6 év alatt 51%-kal esett a szakközépiskolai tanulók száma: míg 2011-ben közel 4900 diák vett részt szakképzésben, ez a szám jelenleg 2370 körüli csupán. A munkaerőhiány ezzel párhuzamosan nőtt a megyében: az azonos időszakban a kezdeti, 1700 körüli betöltetlen álláshely száma, idén nyárra már majdnem elérte a 2000-et a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint.



## TRUST ME: Mentorképzéssel a kkv-kért

A kkv szektor versenyképességének, a cégek túlélési esélyeinek növelése érdekében kiemelten fontos az e szektor cégei számára hasznos képzések létrehozása. A tapasztalatok szerint a túlterhelt vezetők tréningek helyett inkább mentorokra vágnak. Ezeket az igényeket vette figyelembe a BGE és az MGYOSZ együttműködésében megvalósuló TRUST ME projekt, melynek zárására 2018. első negyedévében kerülhet sor. A tapasztalatokat azonban már most össze lehet foglalni.

Az EU-szintű összehasonlító statisztikákból egyértelműen kiderül, hogy a tagországokban nagy számban mennek csődbe kkv-szektorban tevékenykedő cégek – ráadásul fokozottan igaz ez a kelet-közép-európai tagországokra. Mivel az Unió országainak többségében a kkv-szektor hozzájárulása a GDP-hez igen magas, ezért fontos megoldást keresni erre a problémára. Többek között ez vezetett oda, hogy a Budapesti Gazdasági Egyetem (BGE) és a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) amellet döntöttek, hogy más európai uniós projektjeiben szerzett tapasztalataik alapján kifejlesztik, majd terjesztik a kkv-kat célzó képzési programot: így indult útjára a TRUST ME (TRaining for Unique Skills and Techniques for Mentoring) projekt, amelynek célja a mentoráláshoz szükséges egyedi készségek és kompetenciák fejlesztése.

A BGE korábbi projektjei keretében már készültek tananyagok a kkv célcsoport különböző szegmensei és potenciális vállalkozók számára. A családi vállalkozások generációváltással kapcsolatos stratégiáit, attitűdjeit vizsgáló INSIST kutatás eredményei hozták a felismerést: a túlterhelt kkv-vezetők és tulajdonosok egyre kevésbé vállalják a hagyományos tréningeket, sokkal inkább szorulnak professzionális folyamat-tanácsadókra, ún. mentorokra. Így a TRUST ME projekt fő célja egy nemzetközileg elismert (szak)képzés kidolgozása jövőbeni kkv-mentorok számára, akik az új tudással, ismeretanyaggal és szociális készségekkel képesek kkv-vezetőkkel – tulajdonosokkal folyamat-tanácsadóként együttműködni.

### ÉNTUDATOSSÁG, KOMMUNIKÁCIÓ, CÉLORIENTÁLÁS

A projekt részeként meghatározták azokat a legfontosabb kompetenciákat és készségeket, amelyekkel egy vállalati mentor-nak rendelkeznie kell szakmai feladatainak magas minőségű teljesítéséhez. A kompetenciatérkép azokat az első kézből származó tapasztalatokat tartalmazza, amelyeket a TRUST ME projekt résztvevő országokban (Finnország, Magyarország, Franciaország és Románia), a gyakorlati megvalósítás során gyűjtöttek.

Ennek alapján a mentoroknak magas szintű éntudatossággal kell rendelkezniük, hogy felismerhessék és kezelhessék saját viselkedésüket a segítő kapcsolatban belül. A mentornak ezen felül alapos tudással kell rendelkeznie az egyének, valamint az embercsoportok közötti viselkedésmintákról is. Elengedhetetlen az üzleti/szakmai érzék és arányérzék is. Az érzék kapcsolja össze a tapasztalatot és az arra való képességet, hogy a tapasztalat felhasználásával egy másik embernek hatékonyan útmutatást nyújtsunk. Az arányérzék az érme másik oldala – a képesség arra, hogy tegyünk egy lépést hátrafelé, eltávolodva a részletektől, és így azonosíthatjuk azt, hogy mi az igazán fontos, kapcsolatot találva a látszólag különálló kérdések között.

Szükséges a kommunikációs készség is, ami valójában több készség kombinációja. Ezek közé tartozik többek között a figyelmes hallgatás, befogadóként való megfigyelés, párhuzamos feldolgozás. A résztvevő országokban folytatott terepmunka során gyűjtött tapasztalatokra alapozva a mentoroknak rendelkezniük kell



bizonyos társas kompetenciákkal is, amely azt jelenti, hogy képesnek kell lenniük pozitív és bizalmi viszony kialakítására és fenntartására a mentoráltakkal. Elengedhetetlen készség egy mentor számára az elkötelezettség a saját maga folyamatos képzése és mások tanulásának segítése iránt, valamint a kapcsolatkezelés és a célok pontosítására való készség. Az utóbbi fontos, mivel a mentornak képesnek kell lennie arra, hogy segítse a mentoráltat annak kiválasztásában, hogy mit akar elérni és miért.

### GYAKORLATI TAPASZTALATOK

Túl a mentorképzési anyagokon, a belépési szint felmérését célzó, valamint folyamatos nyomon követési program is kidolgozásra került. A projekt munkatervének részét képezték a kísérleti (pilot) képzések is, az ezekből eredő visszacsatolások megkönnyítik a képzési anyagok finomhangolását és véglegesítését.

A pilot tréningek 2017 nyarán, mintegy huszonöt résztvevő részvételével zajlottak a BGE és az MGYOSZ szervezésében. A soft skilllek fejlesztésében két, a hard skilllek fejlesztésében egy tréner segítette a résztvevőket, a pénzügyi és a marketing blokk megtartására további kollégák kerültek bevonásra. A visszajelzések alapján egyetértés volt abban, hogy egy ilyen fajta kkv-mentor képzés hiányzott az üzleti-képzési piacon, amit a résztvevők erős motivációja is kiválóan alátámasztott.

A további fejlesztések egyik iránya lehet a képzésen résztvevők kevésbé diverz csoportokba szervezése. Bár a sokféleség számos területen előnyt jelent – hiszen így a résztvevők egymástól is tanulhatnak – az alapvető üzleti tudásszintben megmutatókozó különbségek nehezíthetik is a sikeres munkát. A tapasztalatok szerint a képzés részét képező üzleti szimulációs gyakorlatok esetében a pilot képzések tapasztalatai alapján homogénebb tudásszinttel rendelkező csoportokban még hatékonyabb lehetne a képzés, vagy a szimuláció előtt bizonyos alapvető tudás-tadás biztosítására lehet szükség például a pénzügyi döntéshozás területén.

Mivel a próbaképzés esetében a teljes képzési programnak csak egy részét tudták tesztelni, a szervezők előzetes várakozásai beigazolódtak, a résztvevők kevesellték a háromnapos tréning hosszát, elsősorban csoportdinamikai

szempontok alapján. A sikeresen együttműködő csoportok létrehozását és a soft skilllek fejlesztését erősebb csoportkohézió segíthetné, amire megoldást jelenthet előzetes, csapatépítő célú találkozó szervezése, valamint kívánatos lehet egy olyan online platform létrehozása, ami támogatja a csapattagok közti kommunikációt. A pilot képzés tapasztalatai alapján a hard és soft skilllek fejlesztését nagyobb, összefüggő modulokként érdemes kezelni, ami lehetővé teszi, hogy a résztvevők mélyebben elmerüljenek egy-egy témában, ugyanakkor fontos hangsúlyt fektetni a kétféle készségfejlesztés integrációjára. A kapott visszajelzések és a nemzetközi partnereknél tartott hasonló próbaképzések tapasztalatai alapján kerül sor a program véglegesítésére az év végéig.

A TRUST ME projekt zárása 2018 első negyedévében esedékes, amikor várhatóan a képzési program felnőttképzési regisztrációjára is sor kerül. Ezen időszakban a BGE és az MGYOSZ egyaránt szervez majd a képzési programba betekintést engedő, nyitott rendezvényeket, ahol a TRUST ME képzések bárki számára megismerhetők. A képzések a későbbiekben a tervek szerint rugalmasan, a piaci igényeknek megfelelően zajlanak majd. Mivel az üzleti mentorság uniós szinten nem szabályozott foglalkozás, már látható, hogy szükség lesz egy nemzetközi mentor kvalifikációra, aminek elérését az egyetem és partnerei célul tűzték ki a közeljövőre, és hamarosan el is indítják MentorCert (Business MENTOR training and CERTification) néven az erre irányuló újabb projektjüket.



ERASMUS+ KA2 Strategic Partnership  
2015-1-HU01-KA202-013535  
TRaining for Unique Skills and  
Techniques for Mentoring

**A visszajelzések alapján egyetértés volt abban, hogy egy ilyen fajta kkv-mentor képzés hiányzott az üzleti-képzési piacon, amit a résztvevők erős motivációja is kiválóan alátámasztott.**

**A projektet az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban (közleményben) megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.**

## EB-KEZDEMÉNYEZÉS A HATÉKONYABB KÖZBESZERZÉSÉRT

**Az Európai Bizottság az egységes piac megerősítése, és az európai beruházások ösztönzése érdekében kezdeményezést terjesztett elő a közbeszerzések hatékonyságának növelésére.**



Az Európai Parlament strasbourgi plenáris ülésén bemutatott kezdeményezés szerint az eljárások egyszerűsítése és gyorsítása céljából törekedni kell a digitális technológia teljes körű kihasználására.

Az új közbeszerzési szabályok nyújtotta lehetőségek révén az uniós tagországok bátran építsenek ki partnerségeket a hatóságokkal és az érdekeltekkel annak érdekében, hogy a közbeszerzés feltételei a gyakorlatban is javulhassanak – húzták alá.

**Jyrki Katainen** munkahelyteremtésért, növekedésért, beruházásokért és versenyképességért felelős uniós biztos elmondta, a bizottság a közbeszerzés teljes potenciálját ki szeretné használni és gondoskodni arról, hogy az a 2 billió euró, amit évente közszolgáltatásokra és közhasznú termékekre fordít az unió, gazdasága fellendítését, az innovációt és fenntarthatósági célkitűzései megvalósítását szolgálja.

Az előterjesztett kezdeményezés szerint többek között célszerű lenne a tagállamoknak a közbeszerzési politikákhoz kapcsolódóan olyan stratégiai megközelítést kidolgozniuk, amely nagyobb mértékben veszi figyelembe az innovációs, zöld és szociális szempontokat a közbeszerzési szerződések odaítélésekor.

Az előterjesztés szerint könnyebb hozzáférést kell biztosítani a kkv-knak a közbeszerzési piacokhoz az Európai Unióban és az uniós vállalkozások számára az unió



kívüli országokban. Javítani kell a beszerzési adatok átláthatóságán, sértetlenségén és minőségén. Digitalizálni kell a beszerzési eljárásokat, valamint szorosabb együttműködést kell kialakítani az ajánlatkérő szervek között Európa-szerte.

Mint elmondták, a bizottság ügyfélszolgálatot hoz létre, amelyhez a 250 millió eurót meghaladó becsült értékű projektek esetében már kezdeti fázisban speciális kérdésekkel lehet fordulni.

Azon projektek esetében, amelyek a tagállamok számára kiemelten fontosak vagy teljes becsült értékük több mint 500 millió euró, az illetékes hatóságok felkérhetik a bizottságot arra, hogy ellenőrizzék a teljes beszerzési tervet az uniós beszerzési jogszabályoknak való megfelelés szempontjából. Ezáltal jelentősen csökkenhet a bizonytalanság, a késedelem és a jogi természetű problémák felvetődésének esélye – közölték

### BÁTRABB HATÓSÁGOKAT

**Az állami hatóságoknak bátrabban kell élniük a közbeszerzéssel, mint olyan stratégiai eszközzel, amellyel az adófizetők pénze hatékonyabban felhasználható, és amely hozzájárul az innovatívabb, fenntarthatóbb és versenyképesebb gazdaság kialakításához – mondta Elzbieta Bienkowska, a belső piacért, valamint az ipar- és vállalkozáspolitikáért, és a kis- és középvállalkozásokért felelős biztos.**

· MTI

## Három magyar kkv került be a legjobb uniós innovációs projektek közé

### 2015-BEN ELŐSZÖR

**Az Európai Bizottság 2015-ben hirdette meg először a versenyt, amely Európa legkiválóbb innovátorait, a jövő meghatározó feltalálóját mutatja meg a nagyvilágnak.**

**Három magyar kis- és középvállalkozás (kkv) bekerült az Európai Bizottság egyik legrangosabb innovációs versenyén, az Innovációs Radar Díj 2017-es seregszemléjén a legjobb 48 innovációs projektbe – közölte a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal.**

A tájékoztatás szerint végül közönségszavazás dönti el, hogy a 48 projekt közül melyek kerülnek be a novemberi 9-i budapesti döntőbe. A zsűri azokat a kis- és középvállalkozásokat válogatja a versenybe, amelyek az EU kutatás-fejlesztési és innovációs keretprogramja, a H2020 program keretéből nyertek támogatást.

Az idén a legjobb 48 versenyző közé került a Gravity R&D Kutató, Fejlesztő és Szolgáltató Zrt., a Femtonics Kutató és Fejlesztő Kft., valamint az Aeroglass.

A GruRec, a Gravity Zrt. fejlesztése a felhasználó által már olvasott, látott internetes tartalmak alapján kínál újabb tartalmakat, szolgáltatásokat a felhasználónak.

A Femtonics Kft. 3x3D megnevezésű kutatási projektje az agy és az idegrendszer vizsgálatához kínál új vizualizációs technológiát.

Az Aeroglass a pilótáknak fejlesztett okos szemüveg, mely messzi domborzati viszonyokat, szabad szemmel nem látható pontokat, fontos geo-információkat, településeket, tervezett útvonalat rajzol digitálisan a légtérbe, ezzel jelentősen megkönnyíti és biztonságosabbá teszi a pilóta navigációját.

Mindhárom projekt az uniós innovációs keretprogramjából, a Horizont 2020 programból nyert korábban támogatást. A Horizont 2020 keretprogram költségvetéséből elnyert támogatásokat tekintve a részt vevő uniós tagállamok között Magyarország a 19. helyen áll. A Magyarország által elnyert Horizont 2020 források 34 százaléka kerül vállalkozásokhoz, 33 százaléka felsőoktatási intézményekhez, 26 százaléka kutatóintézetekhez.

## Egyszerűsíti a vámkezelést az EU

Az Európai Bizottság egységes elektronikus rendszert hozott létre az árubehozatal egyszerűsítésére és könnyebb átláthatósága érdekében – közölte az uniós bizottság.

### VÁLTOZÁS

**Az új rendszer hatálybalépésével megszűnteti a vámhatárolatok benyújtására vonatkozó átmeneti szabályokat.**

Az Európai Bizottság tájékoztatása szerint az új központi vámrendelkezési rendszer (CDS) könnyen kezelhető felületet biztosít az importőrök számára, akik mostantól az Európai Unióban mindenütt egységes módon érnek el 22 különböző vámigénylési típust. Az új rendszer hatálybalépésével megszűnteti a vámhatárolatok benyújtására vonatkozó átmeneti szabályokat. A vállalkozásoknak október 2-tól kizárólag az elektronikus felület áll rendelkezésére adataik és kérelmeik felöltésére, a hatóságoknak pedig a döntések, engedélyezések és feladatok rögzítésére. A rendszert minden, több tagállamot érintő kérelem

esetében alkalmazni kell, de használható nemzeti hatáskörben is – közölték.

A korábbinál biztonságosabb rendszer lehetővé teszi, hogy az illetékes hivatalok egyidejűleg kezeljék a feltöltött adatokat, amelyek az uniós területén bárhol lekérdezhetők lesznek valamennyi uniós vámhatóság által – tették hozzá.

Az Európai Unióban évente több mint 3 trillió euró értékű áru regisztrálását és adatainak kezelését könnyíti meg az új uniós vámkódex (UCC) részét képező rendszer, amely a 2016. május 1-jén hatályba lépett vámjogszabályokat megújító munka első eredménye – tették hozzá.

MTI

# FURCSA PÁR A KOCKÁZATI TŐKE PIACÁN

**Karsai Judit könyve alapmű, akárcsak a korábbi, A kapitalizmus új királyai – Kockázati tőke Magyarországon és a közép-kelet-európai régióban. Ő e terület legjobb hazai szakértője. Az olvasó biztos lehet abban, hogy műveiben szakmailag mindenben helytálló elemzést és értékelést kap.**



Néhány idézet a könyv ismertetőjéből:

„A könyv két szempontból: szabályozói és befektetői oldalról vizsgálja az állami szerepvállalás válságot (a 2008-as – OP) követő változását a kockázati tőke-piacon. Bemutatja, hogy a kockázati tőke-alapokba befektető intézmények vagyongazdálkodásának – a rendszerkockázat növekedésének megakadályozására – megszigorított szabályozása hogyan hat a kockázati tőke-piacra áramló tőkére. Másrészt áttekinti, hogy az alapok átláthatóbb működését célzó új rendelkezések hogyan érintik a kockázati tőke-piaci befektetéseket. Az állam befektetői szerepének vizsgálatakor azt elemzi, hogy a sokféle konstrukcióban kínált állami források milyen hatást gyakorolnak a – már a válságot megelőzően is – tőkehiánnyal küzdő, rendkívül kockázatos induló vállalkozások kockázati tőke-finanszírozására. Elsősorban arra keresi a választ, hogy a válság nyomán bevezetett, új típusú állami befektetési programok a régióban mennyire voltak képesek segíteni az erőforrások hatékony felhasználását.” „A könyvben részletesen bemutatott állami kockázati tőke-konstrukcióknak van egy speciális, a régió országai számára új vonása: az állami és a nem állami piaci szereplők együttműködése, ami határozottan eltér a korábbi, kizárólag állami forrásokat – állami alapkezelőkön keresztül – befektető szervezetek kockázati tőke-piaci részvételétől.” „Az európai uniós programok kínálta, jelentős összegű tőke igénybevétele megkövetelte az érintett állami

KARSAI JUDIT:

## **Furcsa pár**

Az állam szerepe  
a kockázati tőke-piacon  
Kelet-Európában

Közgazdasági Szemle  
Alapítvány / MTA Közgazdaság-  
és Regionális Tudományi  
Kutatóközpont,  
Közgazdaság-tudományi  
Intézet,  
Budapest, 2017

szervezetek szervezeti és szemléleti átalakulását, a befektetések jogszabályi környezetének megújítását.” „A könyv leghosszabb fejezete az állam kockázati tőke-piaci részvételének magyarországi történetét mutatja be. Részletesen kitér az itteni állami kockázati tőkeprogramok hátterére, működési feltételeire, szereplőire, a befektetések szabályrendszerére és eredményeire. A hazai tapasztalatok azt jelzik, a gazdaságpolitika ugyan felismerte, hogy a kockázati tőke állami – jelentős részben EU-forrásból való – finanszírozása hasznos dolog, valójában azonban nem vagy csak nagyon korlátozottan volt tisztában a kockázati tőke működésének természetével.” Alkottunk tíz éve törvényt a kockázati tőke-befektetések előmozdítására – nagyot bukott. Miért? Aki nem tudja, innen megértheti: „Fontos tanulság, hogy a kormányzati célok eléréséhez nem elegendő csupán a kockázati tőke kínálatát növelni. Célszerű, hogy az állam részt vállaljon a vállalkozások befektetéséretté tételében és a vállalkozók felkészítésében - az üzleti tervek készítésének oktatásától a kockázati tőke jellemzőinek bemutatásáig –, hogy a megnövekedett tőke iránt valós piaci kereslet jelentkezessen.” „Furcsa pár”? Nagyon sokban egybeesik a kockázati tőke és az ország érdeke: mindkettőnek jó növekedési képességű, ígéretes vállalkozások és azok sikerei kelletnek. Itt kitűnő képet kapunk arról, mit és hogyan tesz ügynökünk, az állam ezért.

**Dr. Osman Péter**