



## Dorogi Ipartestület 2019/5. sz. hírlevele

### Kedves Vállalkozó Társunk!

Az Dorogi Ipartestület legújabb hírlevelében az alábbi témákról szeretnénk tájékoztatást adni:

1. 4,5 milliárdra lehet pályázni
2. Rövidesen lőszergyártás lesz Magyarországon
3. A NAV nem kér igazolást a bevallási tervezethez
4. Csökkent a munkavédelmi szabálytalanságot elkövető munkaadók aránya
5. Ezt kell tennie, ha szeretné, hogy a NAV készítse el bevallási tervezetét
6. A magyarok 70%-a el tudja képzelni, hogy ugyanannál a cégnél dolgozzon nyugdíjba vonulásig
7. Kész a NAV 2019. évi ellenőrzési terve, itt vannak a részletek
8. Itt a súlyos igazság: így veszik el a robotok a magyar melósok munkáját

Dorog, 2019. március 11.

Üdvözlettel:

Szűcs György  
Elnök  
Dorogi Ipartestület

---

## 4,5 milliárdra lehet pályázni

**A Pest megyei mikro-, kis- és középvállalkozások (kkv) február 20-tól adhatják be támogatási kérelmeiket a 4,5 milliárd keretösszegű eszközbeszerzéseket támogató pályázati felhívásra – nyilatkozta az MTI-nek Rákossy Balázs, a Pénzügyminisztérium (PM) európai uniós források felhasználásáért felelős államtitkára.**

Elmondta, a vállalkozások a támogatásokat új eszközök beszerzésére igényelhetik, például gyártósor, gépsor, informatikai eszköz vásárlására, termékek tárolására, illetve anyagmozgatásra szolgáló tárgyi eszközökre. A pályázaton gyártási licenc, gyártási know-how beszerzések, valamint információs technológia-fejlesztések is elszámolhatók – hívta fel a figyelmet.

Az államtitkár kiemelte: a pályázaton 2,5 milliárd forint értékben nagyléptékű – 60-300 millió forint támogatási igényű – fejlesztésekre, valamint 2 milliárd forint értékben kisléptékű – 10-60 millió forint támogatási igényű – fejlesztésekre van lehetőség.

A Pest megye célzott fejlesztését szolgáló támogatási program keretében megjelent pályázat célja a megye területén székhellyel rendelkező vállalkozások termelőeszköz-beruházásának támogatása, a mikro-, kis- és középvállalkozások fejlődésének, gazdaságban betöltött szerepének, piaci helyzetének erősítése, a munkahelyek megtartását eredményező beruházások támogatása és a helyi gazdaság megerősítése. A gazdaság hosszú távú fenntartható növekedésének biztosítása érdekében kiemelten fontos a vállalkozások növekedési és foglalkoztatási lehetőségeinek javítása, gazdasági teljesítményének erősítése – hangsúlyozta Rákossy Balázs.

---

## Lőszergyártás is lesz Magyarországon

### A kiskunfélegyházi fegyverekhez készül az ellátmány.

Lőszert és lőport is gyártanak majd hosszú távon Magyarországon azokhoz a magyar-cseh fegyverekhez, amelyeket Kiskunfélegyházán állítanak elő - írja szombati számában a Magyar Nemzet.

Az év második felében elkezdődik a sorozatgyártás a kiskunfélegyházi magyar fegyvergyárban. A tervek szerint hosszú távon nemcsak kézi lőfegyvereket, pisztolyokat, géppisztolyokat és gépkarabélyokat fognak Magyarországon gyártani, hanem a hozzájuk szükséges minőségi lőport és lőszeret is - tudta meg a Magyar Nemzet. Információik szerint ezzel önálló-síthatja majd magát a magyar fegyveripar, amely egyelőre cseh licenc alapján szerel össze fegyvereket a Magyar Honvédségnek, a büntetés-végrehajtásnak és a rendőrségnek.

Ezekből a fegyverekből eddig tízezer darabot osztottak ki a hadsereg alakulatainak, erről Benkő Tibor honvédelmi miniszter számolt be a budapesti Petőfi-laktanyában. Az üzemen nyárra készítik fel az infrastruktúrát a termelés beindításához, addigra megkötik a szerződéseket a gyártósorokon dolgozó szakemberekkel is.

Simicskó István korábbi honvédelmi miniszter tavaly márciusban jelentette be, hogy a Honvédelmi Minisztériumhoz tartozó HM Arzenál Zrt. gyárában cseh licenc alapján első lépésben a fegyverek összeszerelése indul meg, majd 2019 januárjától a teljes gyártás Magyarországon lesz. A cég a cseh Ceská Zbrojovka Exporttal kötött licencmegállapodást. A szerződés alapján tíz év alatt százmillió eurós összértékben kétszáz ezer lőfegyvert gyárthatnak majd Kiskunfélegyházán. Az egyezség értelmében a Magyarországon gyártott fegyverekből a cseh haderő is részesülhet majd. Az üzemen korszerű, NATO-kompatibilis marokfegyvereket, P-07 és P-09 típusú pisztolyokat, Bren 2 típusú gépkarabélyokat és Scorpion Evo 3 típusú géppisztolyokat gyártanak majd. **Jelenleg nincs gyártás**, csak alkatrészekből szerelnek össze fegyvereket. A fegyvergyártás körülbelül kétszáz embernek jelent új munkahelyet - ismerteti a Magyar Nemzet.

---

## Rendkívül fontos információ 5 millió magyar adózónak

**Külön szólni sem kell, hogy a NAV elkészítse az szja-bevallást.**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV)

*külön kérés nélkül készíti el több mint 5 millió ember személyijövedelemadó-bevallási tervezetét az idén, a folyamat automatikus,*

nem kell a kedvezményekre jogosító igazolásokat beküldeni az adóhivatalhoz, és nem kell kérni a hivatalt a bevallás tervezetének elkészítésére sem.

A NAV az szja-bevallási tervezetet a tavaly megszerzett jövedelmekről a munkáltatók, kifizetők által év közben megadott adatokból állítja össze.

*A hivatal kiszámítja a jövedelmet terhelő adót, számításba veszi az év közben levont adóelőleget, az év közben igénybe vett kedvezményeket.*

Akinek nincs ügyfélkapuja, az adóbevallási tervezetének postázását március 18-án éjfélig kérheti, akár SMS-ben is. Az elkészült tervezeteket a NAV tértivevényesen április 30-áig küldi el postán az igénylőknek.

Azoknak, akik a tervezet adataival egyetértenek, nem kell azt kiegészíteniük egyéb olyan adattal, amely az adókötelezettséget érinti, nem kell tenniük semmit - az egyéni vállalkozókat, az áfás magánszemélyeket és a mezőgazdasági őstermelőket kivéve -, a tervezetből 2019. május 20-án automatikusan bevallás lesz.

Azoknak viszont, akik szereztek tavaly olyan jövedelmet - például ingatlan-bérbeadásból származó jövedelmet -, amiről a NAV-nak nincs tudomása, vagy

*jogosultak olyan kedvezményre, mint az első házások kedvezménye, a súlyos fogyatékkal élők kedvezménye, a családi kedvezmény, amit év közben nem érvényesítettek,*

és a bevallásban egy összegben igényelnék vissza, a bevallástervezetet maguknak kell módosítaniuk a rendelkezésükre álló igazolásaik alapján, vagy

önállóan kell a bevallást elkészíteniük május 20-ig.

A kedvezményre vonatkozó igazolást, mint például a személyi kedvezményre való jogosultságot alátámasztó orvosi igazolást, nem kell beküldeni a NAV-hoz, azt az adózónak kell megőriznie az elévülési idő végéig.

---

## **PM: csökkent a munkavédelmi szabálytalanságot elkövető munkaadók aránya 2018-ban**

**Budapest – Az ellenőrzött munkáltatók 72,8 százalékánál tapasztaltak a munkavédelmi hatóságok tavaly szabálytalanságot, ez az arány 4,4 százalékponttal alacsonyabb a 2017. évi 77,2 százalékhoz képest – olvasható a Pénzügyminisztérium (PM) munkavédelmi főosztályának jelentésében, amelyet a tárca honlapján tettek közzé.**

Az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok betartását 2018-ban 14 298 munkáltatónál ellenőrizték, 309 319 munkavállaló munkavégzési körülményeit vizsgálták, és az ellenőrzött dolgozók 67,2 százalékánál tapasztaltak szabálytalanságot. Ez az arány 2,7 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbi (64,5 százalék) adathoz képest – derül ki a jelentésből.

A munkavédelmi hatóság megállapította, hogy a szabálytalan körülmények között foglalkoztatott munkavállalók 24,8 százalékának súlyos szabálytalanságok mellett kellett dolgoznia. Ez az arány 4,3 százalékponttal jobb a 2017-ben mért 29,1 százalékos adattól.

Az ellenőrzések elsősorban az építőipar, a feldolgozóipar, a mezőgazdaság, a gépipar, az egészségügyi, szociális ellátás és a bányászat területére irányultak, ahol a munkavállalók egészségének, biztonságának veszélyeztetése gyakoribb és súlyosabb is.

A jelentés szerint a munkáltatói mulasztások 10,3 százaléka a nem megfelelő munkaeszközök biztosításából, 9,5 százaléka pedig a villamosbiztonsági hiányosságokból adódott. Intézkedniük kellett a felügyelőknek még a be- és leesési veszély, illetve a veszélyes anyagok alkalmazásából eredő kockázatok becslésével, értékelésével kapcsolatos szabályok megszegése miatt is, az összes eljárás 6,7 százaléka, illetve 5,8 százaléka volt ilyen.

Az ellenőrök tavaly 401 esetben, összesen 129 millió 236 ezer 250 forint munkavédelmi bírságot szabtak ki, 117 esetben közigazgatási bírságot, több mint 2,97 millió forint értékben, 32 esetben pedig eljárási bírság megfizetésére kötelezték a munkáltatókat 2,37 millió forint értékben – tették hozzá.

Az összes intézkedés 57,7 százaléka munkavédelmi, 28,5 százaléka munkabiztonsági, 13,8 százaléka pedig munkaegészségügyi intézkedés volt.

---

## **Ezt kell tennie, ha azt szeretné, hogy a NAV készítse el bevallási tervezetét**

**Az szja-bevallási tervezetet a tavaly megszerzett jövedelmekről a munkáltatók, kifizetők által év közben megadott adatokból állítja össze.**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) külön kérés nélkül készíti el több mint 5 millió ember személyijövedelemadó-bevallási tervezetét az idén, a folyamat automatikus, nem kell a kedvezményekre jogosító igazolásokat beküldeni az adóhivatalhoz, és nem kell kérni a hivatalt a bevallás tervezetének elkészítésére sem - közölte a NAV az MTI-vel.

A közleményben kiemelték, a NAV az szja-bevallási tervezetet a tavaly megszerzett jövedelmekről a munkáltatók, kifizetők által év közben megadott adatokból állítja össze. A hivatal kiszámítja a jövedelmet terhelő adót, számításba veszi az év közben levont adóelőleget, az év közben igénybe vett kedvezményeket - részletezi a közlemény.

Felhívják a figyelmet arra, hogy akinek nincs ügyfélkapuja, az adóbevallási tervezetének postázását március 18-án éjfélig kérheti, akár SMS-ben is. Az elkészült tervezeteket a NAV térítvevényesen április 30-áig küldi el postán az igénylőknek.

---

## **A magyarok 70%-a el tudja képzelni, hogy ugyanannál a cégnél dolgozzon nyugdíjba vonulásig**

- **A fiatalok harmada jóval nagyobb fizetési igényt ad meg, mint amivel megelégedne**

**Stabil, megbízható munkáltató, biztos állás. Kellemes légkör, jó csapat. Versenyképes fizetés, béren felüli juttatások. Ez a három legfontosabb szempont, amit a hazai munkakeresők szem előtt tartanak, mielőtt jelentkeznének egy állásajánlatra, derült ki az ELMŰ-ÉMÁSZ friss kutatásából\*. Annak ellenére, hogy a motivációs levelet a pályázók 30%-a nem szokta átírni, az önéletrajzban valótlan állítani csak alig 4% szokott. A diplomások és a 30 év alatti fiatalok a fizetési igény terén kifejezetten bevállalósak: harmaduk jóval magasabb összeget ad meg annál, mint amivel valójában elégedett lenne.**

### **A munkaerőhiány hatása**

A munkaerőhiány miatt sokan úgy gondolják, hogy munkavállalóként manapság könnyen lehet állást találni. Az álláskereső azonban nem így látják a helyzetet: a lakosság kétharmada szerint ez egyáltalán nem igaz. Különösen nehéznek találják az elhelyezkedést a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők: körükben ez az arány 71%, míg a diplomával rendelkezők esetében 60%.

### **Munkakeresési szempontok**

Az ELMŰ-ÉMÁSZ online kutatása arra a kérdésre is kereste a választ, hogy a magyarok számára mik a legfontosabb szempontok munkakereséskor. A stabil állás, a jó csapat és a versenyképes fizetés egyértelmű helyet foglalnak el a toplistán, ezeket követi a munka és a magánélet egyensúlya, a munkahely megközelíthetősége, a rugalmas időbeosztás és a távmunka lehetősége, illetve az emberközeli, családbarát vezetőség.

Ugyanakkor érdekes eltérések mutatkoznak a nemek, az egyes korcsoportok és a különböző végzettségek közt. Míg a versenyképes fizetés és a béren felüli juttatások a férfiak több mint felének kiemelten számítanak, addig a nőknek csak 37% említette ezt a top 3 szempont közt. A rugalmas munkaidő lehetősége inkább női szempontnak mutatkozik, csakúgy, mint a munkahely közelsége a lakóhelyhez.

## Így pályázik a magyar

A lakosság saját bevallása szerint az esetek nagy részében csak és kizárólag valós dolgokat ír az önéletrajzába. Csupán az álláskeresők 4%-a állítja, hogy némileg kozmetikázza az igazságot egy-egy vonzó pozíció érdekében. A kutatás alapján ezt a férfiak 6%-a, míg a nők 2%-a teszi meg.

Más a helyzet a motivációs levelekkel. A pályázók harmada ugyanis a legtöbb esetben át sem szokta írni, hanem ugyanazt a szöveget küldi el több jelentkezés mellé.

A fizetési igény mindig kényes kérdés mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára. Arra a kérdésre, hogy a pályázók szoktak-e jóval magasabb összeget feltüntetni igényként, mint amennyivel valójában elégedettek lennének, csupán 17% válaszolta, hogy rendszeresen. Úgy tűnik, hogy ebben a kérdésben a 30 év alatti és a diplomás munkakeresők a legbátrabbak, körükben ez az arány már közel 30%.

## Mi kell a munkaerő megtartásához?

Ahhoz, hogy egy munkáltató-munkavállaló viszony hosszú távon is sikeresen legyen, mindkét fél számos kritériumnak kell megfeleljen. Ma már nem elég üres hívószavakkal bevonítani a tehetséges munkatársakat, és egy-egy jól kozmetikázott önéletrajzzal sem lehet messzire jutni. Azonban, ha a két fél kölcsönösen elégedett, akár a 30-40 éves jubileum sem kizárt! Az ELMŰ-ÉMÁSZ kutatása szerint ugyanis nemtől, kortól és végzettségtől függetlenül a munkavállalók több, mint 70%-a el tudja képzelni, hogy ugyanannál a cégnél dolgozzon egészen a nyugdíjba vonulásig.

\*A felmérés 1008 fő megkérdezésével készült, a 18 év feletti magyar internethasználó lakosság körében 2019 januárjában, a 18 év feletti magyar lakosságra súlyozva.

---

## Kész a NAV 2019. évi ellenőrzési terve, itt vannak a részletek

**Közzétette a Nemzeti Adó- és Vámhivatal a 2019. évre vonatkozó ellenőrzési tervét, s megjelölte a jogkövetést segítő eljárások fő téma- és célcsoportjait. Kiemelt feladat 2019-ben, a 2018. július 1-jén bevezetett onlineszámlarendszer adatszolgáltatási kötelezettségének ellenőrzése.**

A NAV ellenőrzéseit kockázatelemzésen alapuló differenciált fellépés jellemzi, az együttműködő, jogkövető magatartást tanúsító adózókat segíti, szankciók helyett támogatást nyújt a hibák javítására. Ugyanakkor fontos cél az adójogszabályokat szándékosan és súlyosan megsértő adózókkal szembeni határozott fellépés, az adókijátszás gyors és hatékony feltárása, az adóelkerüléssel a költségvetés kárára elvont összegek biztosítása és a jogszerű vámösszegek beszedése.

Célzott, ágazati elemzésekre épülő kiválasztás alapján kerül sor a vizsgálatok elrendelésére. Kiemelt feladat 2019-ben, a 2018. július 1-jén bevezetett onlineszámlarendszer adatszolgáltatási kötelezettségének ellenőrzése. Ezen belül a hibátlan adatszolgáltatások érdekében az adózók támogatása, a beérkezett adatok felhasználása a NAV ellenőrzéseikhez.

A valós idejű, online pénztárgépeken, onlineszámlarendszeren, kezelőszemélyzet nélküli automatákon, illetve elektronikus közútiáruforgalom-ellenőrző rendszeren (ekáer) keresztül érkező adatok kockázatelemzésével és a gazdasági események után rövid időn belüli ellenőrzésekkel ösztönözhető az adózók jogkövető magatartása.

Az adózók együttműködésének hiánya miatt eredménytelenül zárult, 2017-ben és 2018-ban támogató eljárás alá vont adózói körben adóellenőrzéseket kell végezni.

A NAV vámellenőrzési feladatai elsősorban a pénzügyileg kockázatos vámeljárásokra, és a gazdálkodók vámellenőrzésére terjednek ki.

### **Ellenőrzési feladatok**

A NAV ellenőrzései három fő területre koncentrálnak:

- jelentős költségvetési kockázatot jelentő adózói körök, tevékenységek ellenőrzése, azaz fellépés a rejtett gazdaság ellen;
- kiemelt adózók ellenőrzése;
- önkéntes jogkövetés támogatása.

### **Jelentős költségvetési kockázatú adózói körök, tevékenységek ellenőrzése**

A NAV a kockázatelemzéshez felhasználja a valós idejű adatokat, így lehetősége van a tisztességes gazdálkodók védelme érdekében az adóelkerülés jelen idejű feltárására, az adóki-játszásra specializálódott társaságok azonnali kiszűrésére és a meg nem fizetett adóbevételek fedezetének biztosítására.

A munkaerő-kölcsönzéssel összefüggő, nemzetgazdasági szinten is jelentős értékben elkövetett visszaélések okán a NAV az érintett, csalárd adózói magatartásra törekvő foglalkoztatókhoz bejelentett magánszemélyek jogviszonyának folyamatos figyelését határozta meg feladatul, aminek célja az adókikerülésre használt „foglalkoztatói” láncolatok folyamatos feltárása, a foglalkoztatáshoz kötődő közterhek megfizettetése, a törvények betartatása.

Az áfacsalások visszaszorítása, a foglalkoztatással kapcsolatos adókötelezettségek terén tapasztalható visszaélések további csökkentése, az állami költségvetésnek okozott kár minél nagyobb arányú megtérülése érdekében a NAV ellenőrzéseket végez a kockázatos foglalkoztatóknál, kiemelten a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozókra.

A NAV kockázatelemzései alapján kiemelt figyelmet fordít és folyamatosan ellenőriz

- a személyi változással (vezető tisztségviselő, tulajdonos váltással) érintett vállalkozások körében,
- a foglalkoztatottak bejelentése és a kifizetői bevallások közötti anomáliák esetén;

- a minimálbérre és a garantált bérminimumra történő átállás terén,
- az elektronikus kereskedelemben, mind a termékértékesítések, mind a szolgáltatásnyújtások körében, különös tekintettel a webhelyekre és a webáruházakra;
- a gépjármű- és gépjárműalkatrész-kereskedőknél,
- az építőipari vállalkozásoknál,
- a személyszállítóknál,
- a szálláshely-szolgáltatók, szállodák, internetes szállásmegosztó portálokon keresztül szolgáltatók körében,
- az eKÁER-bejelentések adatai alapján, illetve azoknak ellenőrzése során feltárt kockázatok, információk alapján a tudatosan felépített számlázási láncolatokban részt vevő vállalkozásoknál, és a csalárd ügyletek mögött álló magánszemélyeknél,
- a jogsértések felderítésére az ukrán határszakaszon, a szerb határszakasz mélységi övezetében, illetve a jelentős forgalmat bonyolító fő szállítási és autópálya-útvonalakon,
- az illegális fémkereskedelmi tevékenység felderítése, a bejelentési kötelezettség alá eső „érzékeny FAJ kód alá tartozó” fémkereskedelmi engedélyköteles anyag leadása kapcsán; a fémkereskedőnek nem minősülő személyekre vonatkozó szabályok betartásával kapcsolatban,
- a szerzői jogvédelemhez kapcsolódó jogsértések felderítésére,
- a jövedéki adózásban a dohánygyártmányok feketepiacának visszaszorítására, illetve az „engedélyesek” szabályszerű működésének biztosítására, valamint az „adózatlan” jövedéki termékek feketepiacának visszaszorítására,
- a zöldség-, gyümölcs-nagykereskedelem ágazatban az országhatáron átnyúló csalárd számlázási láncolatok révén, áfacsalással bonyolított zöldség- és gyümölcs-kereskedelmi ügyletek visszaszorítására.

A NAV az egyes ágazatokban végzett elemzések és a feltárt súlyos kockázatok alapján jogkövetési vizsgálatokat, illetve adóellenőrzéseket végez az év meghatározott időszakaiban egy-egy meghatározott adózói körben, illetve kiemelt adónemeket érintő területeken.

A megyei, fővárosi adó- és vámigazgatóságok az Adótraffipax előrejelzésben közzétett időszakban és helyszíneken végeznek jogkövetési vizsgálatokat.

A NAV ellenőrzi a társasági adóhoz kapcsolódó adókedvezmények – különös tekintettel a fejlesztési adókedvezmény – igénybevételének jogszerűségét. Fokozott figyelmet fordít a katasztrófák ellenőrzésére. Az általános forgalmi adóhoz kapcsolódóan a jogosulatlan igénylések megakadályozására a megyei, fővárosi igazgatóságok folyamatosan végeznek jogkövetési vizsgálatot és kiutalás előtti adóellenőrzést.

A vámhatóság áru-, vagy ügyletspecifikus vizsgálatokat végez, kifejezetten ideértendő a nem uniós státuszú áruk jelenlétére vonatkozó vámszabályok betartásának, az áru helyes tarifális besorolásának, az áru bejelentett származásának, a vámérték valódiságának vizsgálatára, beleértve a kereskedelempolitikai intézkedések, így különösen az antidömping- és kiegyenlítővám-intézkedések betartásának vizsgálatát is.

### **Kiemelt adózók ellenőrzése**

A legnagyobb adóteljesítményű adózókat kiemelkedő költségvetési hatásuk miatt a NAV folyamatosan figyelemmel kíséri. Kiemelten ellenőrzi az újonnan ebbe a körbe került adózókat. Azon kiemelt adózóknál, amelyeknél a kockázatelemzés szerint az adóteljesítményüket alapvetően befolyásoló tényezőkben jelentős változás történt, legalább jogkövetési vizsgálatok keretében tárja fel a változások okait.

A NAV kiemelt figyelmet fordít az adózók transzferárképzési gyakorlatára és az ehhez kapcsolódó kötelezettségek teljesítésére. A magyar jogszabályok, valamint az Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) elvárása szerint a CBC adatszolgáltatás és információcsere alapján kapott és beszerzett adatok kockázatelemzési célú felhasználása a NAV feladata. Ezért elemzi az adatszolgáltatókhoz kötődő kockázatokat. Ennek eredményétől függően támogató eljárást, jogkövetési vizsgálatot, vagy indokolt esetben adóellenőrzést folytat le.

### **Önkéntes jogkövetés**

A NAV 2019-ben – a kockázatelemzések során feltárt anomáliák, adózási mulasztások megszüntetését szolgáló – támogató eljárásokat jellemzően az alábbi adózási körben végzi:

- a turizmusfejlesztési hozzájárulás alanyainál;
- a nemzetközi, automatikus információcsere révén beérkezett adatok alapján nem megfelelő mértékű adót fizető, vagy egyáltalán nem adózó adóalanyoknál;
- az egyéni vállalkozóknál, akiknek máshol van bejelentett, 36 órás munkaviszonyuk;
- a foglalkoztatóknál, az alkalmazottak bejelentésére és az ehhez kapcsolódó bevallásokra fókuszálva.

A jogkövető szándékú vállalkozásoknál a támogató eljárások mellett az adózóknál feltárt anomáliák, illetve az azonosított kockázatok megszüntetésére a NAV jogkövetési vizsgálatokat végez.

---

## **Itt a súlyos igazság: így veszik el a robotok a magyar melósok munkáját**

**Gyakran riogatják a magyar munkavállalókat azzal, hogy a gépek előbb vagy utóbb elveszik a munkájukat, és a mesterséges intelligencia percek alatt helyettesíti majd a humán erőforrást. De vajon tényleg van félnivalónk? Barátaink vagy ellenségeink a számítógépek, megkönnyítik vagy ellehetetlenítik az életünket? Kik "élhetik túl" a robothadsereg benyomulását, és kik azok, akiknek a jövőben már nem lesz munkája? A**

titok az alkalmazkodásban van, a tanulásban és a nyitottságban - tudtuk meg G. Nagy Balázstól, a Trenkwalder ügyvezetőjétől, aki beszélt még a Pénzcentrumnak a hazai munkaerőhiány problémáiról, a tömeges kivándorlásról, valamint a magyarországi és a nyugati bérek közeledéséről. *Interjú.*

**Pénzcentrum:** Szinte napra pontosan egy évvel ezelőtt jelent meg a **Pénzcentrum interjúja** Hujber Tiborral, a Trenkwalder akkori ügyvezetőjével és Nógrádi József régióvezetővel. Annak az interjúnak a nagy része a munkaerőhiányról szólt, a magyar vállalatok küzdelmeiről. Ön miképp látja, mennyit változott a helyzet egy év alatt. Távolodunk ettől a problémától vagy megyünk továbbra is a közepe felé?

**G. Nagy Balázs:** Meg szoktam lepni a sajtó munkatársait, mert van egy sajtóságos nézetem erre vonatkozóan: adva van egy demográfiai helyzet, öregszik a társadalom, és alapvetően inkább túlkereslet van munkaerőből, nem pedig túlkínálat. De ez egy makrogazdasági helyzet, erre fel lehet készülni:

amennyiben megfelelő tervek, stratégiák, összefogások vannak, ha reális elvárásokat tűznek ki maguk elé a cégek, akkor ez rövid távon kezelhető.

Való igaz, mi is tapasztaljuk, hogy nem állnak tömött sorokban a munkavállalók a toborzóirodák előtt, hanem keményen meg kell dolgozni a jó munkavállalóért, de Magyarországon még mindig növekszik a munkahelyek száma, és kevés olyan projektről hallunk, ami elbukik azért, mert nincs elég munkaerő. Mi még mindig a sikeresebb országok közé tartozunk amellett, hogy nyilván vannak érintettebb és kevésbé érintett iparágak. Valóban vannak hiányszakmák: az egészségügyben egyértelműen, de a hegesztők helyzete is láthatóan rossz, amit komolyan kell venni, hiszen ezek hiányszakmák, melyek hatását enyhíteni kell **képzési együttműködésekkel**, saját **állampolgárok hazacsábításával**, vagy adott esetben **határon túlnyúló projektekkel, harmadik országból történő munkaerő beszerzésével**. De vannak jó kezdeményezések, melyek képesek enyhíteni a helyzetet. Nemrég voltam Debrecenben, ahol egy szolgáltatóközpontok közötti klaszter jött létre, ahol eldöntötték, hogy nem egymással harcolva, hanem együttműködve fognak fellépni a munkaerőhiány ellen: az egyetemen létrehoznak egy saját kurzust, elkezdik a középiskolásokat is orientálni afelé a szakmák felé, amelyekre szükségük van, hogy vonzó legyen az általuk kínált munkahely. Ugyanezt csinálja Győrben az Audi és beszállítói köre, vagy Kecskemét környékén a Daimler: nagyon koncentráltan képzik az embereket, és nagyon sikeresek abban, hogy elő tudják állítani a munkaerőt saját maguknak. Korábban túlkínálat volt, ezért gyakran olyan munkaköröket kreáltak, ami nagyon repetitív, eleve egy robot munkakörébe helyeztek emberi erőforrást.

*Most lesz egy olyan trend, ami arra kényszeríti a cégeket, hogy az embereket inkább a magasabb hozzáadott értékű, komplexebb feladatokhoz használják, ahol dönteni is tudni kell, nem csak egy szekvenciális folyamatot végigkövetni. Ezt képzéssel és partneri együttműködésekkel lehet elérni.*

Egy olyan szolgáltató részéről pedig, mint amilyenek mi is vagyunk, már nem elég, hogy beállítunk embereket az ajtóba, és majd a cégek kiválasztják a legjobbakat, hanem igenis nekünk is át kell vállalnunk bizonyos tevékenységeket. Lehet, hogy már nem is kölcsönzésről beszélgetünk, hanem outsourcingról, ahol én felelős vagyok azért, hogy az az ember képzést kapjon, és akár felelősséget is vállalok azért a munkáért, amit ő elvégez a nem stratégiai területeken. Egyre szorosabbá és komplexebbé válnak a szállítói láncok, pontosan annak érdekében, hogy kevés emberrel lehessen elvégezni többfajta vagy nagyobb volumenű munkát. Ezek a trendek várhatóak a következő az időszakban, és azért mondom, hogy nem

egyértelmű, hogy a helyzet jobb vagy rosszabb, mint korábban, hanem más. Elindultak olyan együttműködések, amelyek megfogják a probléma gyökerét és ténylegesen tenni akarnak.

Ugyanakkor valóban bizonyos szektorokban kiélesedett a verseny a munkavállalókért, ennek vannak következményei. Mint látjuk, már beindult a bérspirál bizonyos területeken, olyan hirtelen bérnövekedés mutatkozik, amire nem számítottak a cégek. Ezt tudniuk kell kezelni. A menedzsmentnek sokkal felkészültebbnek kell lennie, hosszabb távon kell gondolkodnia. Míg 2008-ban az volt a probléma, hogy hogyan válassza ki egy cég a sok jelentkezőből azt a pár megfelelőt, ma már más a piaci helyzet, ma már a kevésbé jó munkaerőt is felveszi, de képezi őket, investál beléjük. **De ez nem pozitív vagy negatív trend, hanem egyszerűen más.** Neves közgazdászok már 15 évvel ezelőtt bebizonyították, hogy a munkaerő-túlkínálat, a munkanélküliség és a hiányszakmák együttesen fennálló jelenség lesznek hosszútávon.

### **Tehát akkor ezek szerint lehetett látni 10-15 évvel ezelőtt, hogy ez lesz a helyzet?**

Nem, ezt nem lehetett látni, hozzá kell tenni azonban, hogy most is vannak olyan magyar régiók, ahol sok a munkanélküli, ilyen például az északkeleti országrész. Ám ez nem jelenti azt, hogy ő be tud menni a SOTE-ra műteni vagy hegeszteni bármelyik gyárba. De arra megvannak a pontos módszerek, hogy hogyan lehet csökkenteni a munkaerő-szükségletet úgy, hogy a termelékenység ne csökkenjen.

Mi jelenleg is azon dolgozunk, hogy másban is tudjuk segíteni az ügyfeleinket, ne csak abban, hogy találunk számukra embert.

Nagyon komoly befektetéseket tervezünk a digitalizációba: kutatjuk, hogyan tudunk bizonyos folyamatokat digitalizálni, ahelyett, hogy humánerőforrással végeztessük el a feladatokat. A HR területén, amikor túlkínálat van emberekből, fel tudok venni 8-10 munkavállalót, akik folyamatosan a LinkedInen keresnek, de ezt a munkát meg tudja csinálni egy robot is. És valljuk be, amikor valaki napi 8 órában keresőszavakat ír be egy mezőbe, és amit kap, azt átmásolja egy Excelbe, az nem egy álommeló. Sosem volt igazából emberi munka, de amíg volt, aki megcsinálja, gazdaságilag megérte. Viszont, ha erre hajlandó vagyok robotot fejleszteni, az ugyan rövid távon költség, de ha nincs ember, akkor be fogok fektetni. Innentől kezdve optimalizálni tudom az erőforrásokat, és a jelenlegi a szűkebb piacon sokkal jobban eligazodom.

### **Tehát ezek szerint nem valósak azok a sokszor idézett félelmek, hogy a robotok elveszik az emberek munkáját.**

*Nem, sőt igazából eddig az emberek vették el a robotok munkáját. Most kéri vissza.*

A Nemzeti Befektetési Ügynökség (HIPA) felmérése szerint a magyar munkavállalók 2 százaléka gondolja úgy, hogy a robotok elvehetik az ő munkáját - tehát gyakorlatilag senki. Ezt az interjút egy robot nem fogja tudni megcsinálni, sosem fog tudni változtatni, csupán egy szekvenciát fog végigkövetni, de mihelyt olyat válaszolok, ami nála nem úgy van beprogramozva, lefagy. **A robot nem tudja, hogy milyen lesz a hangulat egy hét múlva, nem fog tudni címet választani. Statisztikával tudja alátámasztani a munkát.** Egy robot aládolgozhat egy újságírónak, és az újságíró ettől jobban fogja tudni tervezni az idejét, de ettől még csupán egy ez eszköz marad. Korábban attól is félték, hogy a számítógépek majd elveszik az emberek munkáját, ám ehhez képest most több ember dolgozik számítógéppel ugyanazokon a területeken, mint előtte. Az emberek elindulnak az egyre komplexebb felada-

tok irányba: amit ma csinál egy könyvelő, az teljesen más, mint amit 30 éve csinált, hiszen ma már aládolgozik a technológia. Most transzferár-elszámolást csinál Mexikó és Indonézia között ugyanaz az ember, aki korábban egy kockás füzetbe jegyezte be a számokat.

### **Neki ehhez viszont képeznie kellett magát, méghozzá intenzíven.**

Mindig sokat kellett tanulni, mivel egyre komplexebbek a szolgáltatások is. Alkalmazkodni kell, ahogy alkalmazkodtunk ahhoz is, hogy ma már többet tud egy mobiltelefon, mint 10 évvel ezelőtt egy számítógép. Ha ilyen ütemben változik a gazdaság, ennyire globálisak vagyunk, ennyire összetett minden, akkor amennyiben az emberi munkaerő megmarad a tranzakciófeldolgozásnál, nem fogja tudni követni mindezt. Az emberek munkájának is egyre komplexebbnek és bonyolultabbnak kell lennie.

### **Az emberek, a magyar munkavállalók fel vannak készülve milderre?**

Folyamatosan készülnek, készülniük kell, hiszen ez egy természetes folyamat. Ma már nem tudunk lovagolni, régen mindenki tudott, cserébe viszont megtanultunk autót vezetni. Bizonyos tudásokat elhagyunk, másokat megszerzünk. Sokkal kevesebbet tudunk a természet-ről, mint a 20 ezer évvel ezelőtt élt ősember: neki sokkal nagyobb tudása volt arról, hogy milyen lesz az idő, mit ehetünk meg. Én jó, ha meg tudok különböztetni egymástól két krumplit, de el tudok vezetni egy 300 fős céget 5000 kölcsönzött munkavállalóval.

Ez is egy evolúciós folyamat, de ebben a robotoknak is van már szerepük.

Az 1800-as évek végén az emberek elfoglalták a gyárakat és szétverték a gépeket, mert azt gondolták, hogy azok elveszik a munkájukat - ehhez képest több munkahely keletkezett általuk, mint előtte bármikor.

### **Ugyanez a helyzet most is? A Mesterséges Intelligenciának köszönhetően tehát több munkahely keletkezik, nem pedig kevesebb marad?**

Igen, szerintem most is ugyanez a helyzet. Azzal, hogy okostelefonok lettek, olyan munkakörök keletkeztek, amikről 10 évvel ezelőtt még nem tudtunk. A robotoktól nem kell félni. A világ leghíresebb robotja a Google, amit mindenki tud használni, és nem vette el senkinek sem a munkáját.

### **Mégis gyakran riogatják ezzel a munkavállalókat, valami alapja csak van.**

Ezzel lehet riogatni, főleg azt a munkaerőt, aki nem képezi magát, a múltban akar élni, és ellenáll a természetes változásnak, ő valóban a robotizáció áldozatául esik. De a gazdaság nem akarja, hogy áldozatul essen, és ha kell, erőszakkal is tanítja őt, mert az az érdeke, hogy minél többet keressen, minél többet költjön, azaz nagyobb legyen a vásárlóereje.

### **A nyilvános bértábla megoldást jelenthet a magyar cégek jelenlegi problémáira? Vonzóbbak azok a cégek, ahol nyíltan kommunikálják a fizetéseket?**

Magyarországon a fizetések még mindig el vannak maradva a nyugat-európaiaktól. Nőttek ugyan a bérek, de azt is meg kell nézni, hogy a piacok mennyit nőttek.

A HIPA adatai szerint 2018-ban több vállalkozás jött Magyarországra, mint korábban bármikor: 98 új befektetés volt. Hazánk földrajzilag nagyon jó környezetben van, nálunk nincs **árvízveszély, hurrikán, földrengés**. Egy kaliforniai döntéshozónak ezt is figyelembe kell venni. Amikor dönt, hogy Kuala Lumpurba, Szingapúrba, Hondurasba vagy Costa Ricába teszi a szolgáltatóközpontját, gyárát, akkor ezek fontos szempontok, nem véletlen, hogy az autógyárak például nagyon szeretik ezt a környezetet. Igen, a munkaerő most kihívás, de vannak eszközeink ennek kezelésére. És az, hogy a munkaerőnek van egy ára, az legyen természetes.

### **Ezek szerint előbb vagy utóbb az itthoni fizetések utol fogják érni a nyugat-európai bérszínvonalat?**

Nagyon remélem. Szeretnék ugyanannyit keresni, mint az ugyanezen a szinten lévő német kollégám, mégis elfogadtam, hogy ugyanannál a cégnél ugyanazt csinálom, kevesebb pénzért. Más kérdés, hogy nemzetgazdasági szempontból is meg kell vizsgálni, hogy akkor is jönnének-e ide ezek a munkáltatók, ha a bérek színvonala megegyezne a nyugat-európaiakkal. Bizonyos munkáltatók igen, de nekünk, magyaroknak valami olyasmit kellene kitalálni, ami egy olyan speciális hozzáadott érték, ami máshol nincs, mint amilyen az Egyesült Államokban a Szilikon-völgy. A Prezi is odament, annak ellenére, hogy biztosan nem olcsóbb az ottani operáció, mint a budapesti. Mégis vonzó az orosz, a német, sőt, a magyar technológiai vállalatok számára is. A divatcégek Milánóba mennek, és nem azért, mert ott olcsóbb üzemeltetni, sőt, nem is azért, mert Milánóban adják el a legtöbb ruhát. Most itthon egy kifejezetten vonzó ökoszisztéma alakult ki az autóiiparnak. Ha ehhez hozzá tudjuk adni a kutatás-fejlesztést, ha egyetemi beágyazottság is van, akkor ezt az ökoszisztémát már nem nagyon lehet elvinni.

### **És akkor tényleg elindulhatnak felfelé a bérek?**

Persze. Egy technológiai cég most konkrétan a piacról marad ki, ha nem tud a Szilikon-völgyben fejleszteni. Valami ilyesmit kellene találnunk idehaza, ami valljuk be, nagyon nehéz.

### **Ön lát esélyt arra, hogy ez belátható időn belül megvalósulhat?**

Ehhez nem vagyok elég okos, de látok rá esélyt, mint ahogy az írek meg tudták győzni a Google-t és a Microsoftot, hogy helyezze át oda az európai központjukat.

### **A szlovákok nem valami nagyon hasonlót szeretnének megvalósítani?**

Igen, de Szlovákia feleakkora, és sokkal rosszabb infrastruktúrával rendelkezik, mint mi. Ha meg kell győzni egy New York-i döntéshozót, hogy Kassára költözzön vagy Debrecenbe, számára Debrecen most vonzóbb. Budapest is egy élhető város, kifejezetten vonzó. A British Petrol szolgáltatóközpontjainak ügyvezető igazgatója leköltözött Szegedre, és érdekes módon hirtelen a menedzsment is szépnek látta Szegedet. Az emberek szeretik a jót, és ha meg akarunk győzni döntéshozókat, hogy jöjjenek ide, akkor az kell, hogy itt jól érezzék magukat.

Ez kőkemény PR-munka.

A nagy gazdasági gócpontok egyben komoly turisztikai lokációk is: New York, London, Párizs, Frankfurt is komolyan dolgozik ezen.

### **Ebbe a sorba szeretne most beállni Budapest?**

Nagyon jó lenne, ha beállna. Ha megnézzük a top 200 céget, abból 150 külföldi, az erre vonatkozó döntések tehát külföldön fognak megszületni. Fontos, hogy kint úgy érezzék, stabil és biztos környezet várja őket. El kell érniük, hogy egyre nagyobb befolyásunk legyen ezeknél a cégeknél, és akkor felkerülhetünk a térképre. A National Instruments például nemcsak gyárat hozott ide, hanem a szolgáltatóközpontját is, nyitott labort létesített, ez már egy nagyon nehezen elvihető dolog. Érdekes módon meg tudta oldani a munkaerő kérdését, folyamatosan tud bővülni, ezekben a pillanatokban 200 új munkavállaló áll be. És nem mezőgazdasági munkásokról beszélünk, hanem nyelveket beszélő szakemberekről pénzügyi, számviteli, beszerzési, logisztikai, IT területekre, valamint mérnökökről.

### **A National Instrumentshez honnan szereznek ma szakembereket?**

Nagyon jól átgondolt stratégiával: ott az egyetem, és rájöttek, hogy időben kell megfogni a fiatalokat nagyon jó marketinggel, PR-ral. Nem szabad alábecsülni a vidéki városokat, Debrecen egy 200 ezres település, nekik ebből kell most 300 ember. Ahogy mindenki más, ők is, mi is kis lépésekkel tudunk haladni. Én itt a Trenkwaldernél is nagyon szeretném, ha jól teljesítenének a kollégák, és nagyon magas bért tudnánk adni nekik, ez közös érdekünk. De ezt akkor tudom megvalósítani, ha növelem a saját piacomat: a Trenkwalder mostani 20 milliárdból annyit tudunk fizetni, amennyit, de ha ugyanezen az állományon 30 milliárdot tudunk keresni, ugyanezzel a költségszinttel, akkor nyilvánvalóan ezek az emberek nagyon értékesek lesznek számomra, tehát az ő bérüket is feljebb fogom húzni, hogy eszükbe se jusson anyagi okokból elmenni innen.

*Ez egy ökoszisztéma-szimbiózis, amit egészében kell látni: ha nem lenne ember Magyarországon, akkor nem investálnánk. Valószínűleg az ügyfeleink is azért bíznak meg minket, mert azt látják, mi ehhez értünk.*

És én a jövőben nemcsak embereket akarok adni a cégeknek, hanem robotot is, vagy akár a teljes feladatot átvállalom tőlük. Ezt nevezik **Business Process Outsourcingnak**. Választhat. Arra, amire nem talál humán erőforrást, arra ott a technológia, vagy a BPO szolgáltatás. Nekem ezt nagyon jól át kell látnom, mert ez sokba kerül. Nagy cég vagyunk, de nem annyira, hogy bármire költhessünk.

### **Mi kell ma ahhoz, hogy valaki megbízható, kedvelt és népszerű munkáltató legyen, és ennek milyen költségei vannak? Mire kell áldozni, és mi az, amire nem olyan fontos?**

Az employer branding ma már kulcsfontosságú dolog. Korábban, mint minden, ez is egyszerűbb volt: a szakemberek, kovácsok, pékek, asztalosok, céhekbe rendeződtek, már a gyerek születésekor eldöntötték, mi lesz belőle. Pont az iparosodással kezdődött el a változás, hiszen a hagyományos munkakörök, amik több száz éven keresztül be voltak ágyazódva a társadalomba, elmosódtak. Jelenleg ugyanez tapasztalható: ismét kialakult egy olyan munkaerőpiaci környezet, ahol iparágak versenyeznek ugyanazért az emberért. Az, hogy egy jó matekos gyerek mérnök lesz, könyvelő, kutató, vagy egy szolgáltatóközpontban adat-elemző, szinte mindegy, hiszen mindegyikre alkalmas. Ezeknek a cégeknek éppen ezért

kulcsfontosságú, hogy ott legyenek a köztudatban. Mi szeretne lenni ma egy 16 éves kamasz? Valószínűleg nem foglalkoztatja ez a kérdés.

### **Vagy nem tud kiigazodni, nem látja, hogy éppen milyen szakmák léteznek.**

Ezért kell, hogy összeálljanak a munkáltatók. Az autószerelő például még mindig egy létező szakma, Győrben van egy generáció, amelyik az Audinál akar dolgozni és az sem érdekli, ha nem autógyár lesz, hanem a jövőben például antennákat fog gyártani. De ilyen kevés van. Éppen ezért válik egyre fontosabbá az employer branding, és erre igenis áldozni kell. Mert át lehet képezni egy 50 éves embert, aki évtizedekig könyvelő volt, és fog tudni szolgáltatóközpontban dolgozni. Gépész valószínűleg már nem lesz belőle. De ha van egy olyan brand, amelyik meg tudja szólítani és azt érzi, képes megugrani a váltást, akkor ez működhet. Én személy szerint nem vagyok elégedett a saját employer brandingünkkel. Egy könyvelőnek ma nem szexi itt dolgozni, mert ő egy nagy könyvelő cégnél akar dolgozni. Vért izzadunk, hogy idecsábítsuk őket: a mi egész pénzügyünk 12 fő, egy könyvelő cégnél meg 300-an vannak. Ők sokkal nagyobb ívű karrierutat tudnak adni. **Oda kell figyelni a kritikus munkaköröknél, hogyan tudjuk őket megszólítani.** Ez megint nem újkeletű probléma, nem a fordult meg világ, de az employer branding ma egy komoly investíciós terület. Sok vállalatvezető van úgy, látja, hogy szükség van rá, de még nincs meg a bejáratott helye a büdzsében ennek, pedig elképzelhető, hogy sokkal értelmesebb lenne employer brandingre költenei, mint szolgáltatásmarketingre. Hiszen ha jó embereim lennének, kisebb marketing-büdzséből is meg tudnák szólítani ugyanazt a mennyiségű ügyfelet. De nehéz, mert mit szoktak meg? Hogy az ügyfelekre költeni kell. Én is félve nyúlok ehhez, mert mi van, ha nem így van. Vagy ha nem jön be, akkor elment az a pénz.

### **Komoly probléma a magyar tehetségek tömeges elvándorlása. Ön szerint a megfelelő stratégiával megállítható vagy esetleg megfordítható ez a folyamat?**

Mi csatlakoztunk 2004-ben az EU-hoz, ahol egységes európai munkaerőpiac van, ahonnan azért kevesen vándorolnak el. Elfogadtuk a játékszabályokat, sőt, nagyon akartuk.

### **De ezekre az emberekre itthon is szükség lenne.**

Persze, de ők nem elvándoroltak.

*Azt miért nem nevezzük tömeges elvándorlásnak, amikor Szolnokról felköltöznek a fiatalok Budapestre? Európában egységes a munkaerőpiac, jogi szempontból semmit nem kell tenni az elvándorlás ellen, hanem ezeket a mechanizmusokat kell egy kicsit magunk felé fordítani..*

Nekünk miért londoni vagy frankfurti munkaerő kell? A budapesti munkaerő már Londonhoz méri magát. Lehet, hogy éppen Montpellier-ben vannak azok a munkások, akiket meg tudunk szólítani - egy kicsit meg kellene értenünk az európai munkaerőpiacot és kihasználni. Van már olyan cég, amelyik ezt meg is teszi, nem szabad kishitűnek lenni: miért ne szólíthatnánk meg olasz vagy francia munkavállalókat?

### **Tudnánk alkalmazkodni a megszokott nyugat-európai bérszínvonalhoz?**

Szerintem erre a multik bizonyos szegmensekben akár már most alkalmasak lehetnek, sokkal nagyobb probléma a kkv-k korlátozott lehetősége. Az emberek kétharmada még mindig a kkv-knál dolgozik, akik pedig jelenleg nem nagyon tudnak részesülni a nagy megrendelésekből, mert nincs rá kapacitásuk, ergo el sem indul a nagy tendereken, mert statisztikailag nem fog nyerni, annyi embere nincs, hogy valakiket kivegyen a munkából, így marad egyhelyben. Ha abba tennénk komoly energiákat, hogy ezeket fejlesszük, investáljunk beléjük, közösségeket hozunk létre számukra, akkor lenne esélyük. Fontos lenne például, hogy a kkv-k is hozzáférjenek az innovatív HR-szolgáltatásokhoz, ők is részesei lehetnének a szállítói láncnak. Angliában a kkv-biznisz az egyik leghatékonyabban működő szektor: hatékonyak, gyorsak, agilisak. Magyarországon meg pont az ellentéte, itt a multik a leghatékonyabbak. Itthon valamiféle szövetségi összefogásra lenne szükségük. A Trenkwalder szervezetfejlesztési szolgáltatásokat nyújt, én nem fogok tudni kilépni ebből. Nem tudok kkv-klasztert csinálni, nem is feladatom. De támogatni tudnék egy ilyen ügyet. Nagyon szívesen szolgáltatók a kkv-knak, ehhez azonban szükség van az ő szervezetfejlesztésükre.