

SZABÓ ÁRPÁD

Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, Partiumi Keresztény Egyetem

FOGARASI JÓZSEF

Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, Partiumi Keresztény Egyetem

Keleti Károly Gazdasági Kar és EKIK, Óbudai Egyetem

Néhány tanulság az EU alapokból finanszírozott induló
romániai KKV-k munkaerőpiaci tapasztalataiból*

A SPEED programot (Spre o Economie Eficientă și Dezvoltată = Egy hatékony és fejlett gazdaság felé) az EU strukturális alapjainak humántőke operatív programja finanszírozta. 2018-ban 1205 személy vett részt a vállalkozói készségeket fejlesztő tanfolyamon Románia Központi Statisztikai Régiójában. A tanfolyam elvégzése után elkészített üzleti terveiket összehasonlították, és kiválogattak közülük 36-ot. A tervek szerzői egyenként legfeljebb 40000 EUR vissza nem térítendő uniós támogatással céget alapíthattak. A 36 megalapított cég 76 új munkahelyet hozott létre, és mindannyian túléltek a Covid-19 járványt. Ez a tanulmány egy nagyobb kutatásnak az eredményeit foglalja össze, amely a projektben újonnan alapított cégeket olyan jól működő kkv-kkal hasonlította össze, amelyek nem kaptak támogatást a SPEED-programból.

Kulcsszavak: EU finanszírozás, munkaerőpiac, kkv, startup cégek

Some Lessons from the Labour Market Experience of EU-funded SMEs in Romania

The SPEED program (Spre o Economie Eficientă și Dezvoltată = Towards an Efficient and Developed Economy) was funded by the Human Capital Operational Program of the EU Structural Funds. In 2018 some 1205 persons took part on a formation course for entrepreneurial skills in the Central Statistical Region of Romania. After the completion of the course their business plans were compared and 36 of them were selected to create firms with a maximum of EUR 40000 non-reimbursable EU grant each. The 36 firms created 76 new jobs and all of them survived the Covid-19 pandemic. This paper summarizes the results of a study which compared the newly established firms with well established SME-s which did not get funding from the SPEED program.

Keywords: EU funding, labor market, SME, startup companies

*Ezt a kutatást a PADE 113/2019. számú pályázata támogatta.

Bevezetés

A romániai munkaerőpiac strukturális problémáira világít rá, hogy egyszerre tapasztalható növekvő munkaerőhiány bizonyos szakmákban és alacsony foglalkoztatási ráta, illetve magas munkanélküliség (Chivu és Gerogescu, 2020). Az elmúlt három évtizedben jellemző negatív népszaporulat, az EU csatlakozás után felgyorsult kitelepedés és növekvő külföldi munkavállalás (Simionescu 2016) kedvezőtlenül hatottak a belföldi munkakínálatra. Az utóbbi időben egyre nagyobb mértékű munkaerőhiány (Cindrea, 2020) az új iparágakban, mezőgazdaságban, építőiparban és szolgáltatások esetében, beleértve a turizmust és információs technológiát, oktatást, egészségügyet és közigazgatást, már veszélyezteti a gazdasági növekedést és az ország fejlődését (Chivu *et al.*, 2020).

Az EU csatlakozást követően Romániában is rendelkezésre állnak a munkaerőpiaci kihívások kezelését, az ország felzárkóztatását célzó EU forrásokból finanszírozott intézkedések (Goecke és Hüthe, 2016). A munkaerőpiaci strukturális problémák kezelésére az EU Regionális Politikája keretében dolgozhatnak ki intézkedéseket a tagállamok, amelyeket a Strukturális alapokból finanszíroznak és a tapasztalatok azt mutatják, hogy nagy regionális elérések figyelhetők meg ezeknek a strukturális alapoknak a felhasználásában (Bodenstein és Kemmerling, 2012). Nemcsak az EU különböző régiói között vannak eltérések az EU-s alapok felhasználásában, hanem tagországon belül is megfigyelhetők jelentős eltérések az EU-s források hasznosításában (Zubek és Henning, 2016; Surubar, 2020; Maier *et al.*, 2022).

Az emberi erőforrások fejlesztésére konkrét célkitűzéseket és intézkedéseket a romániai Humántőke Operatív Program (Program Operațional Capital Uman - POCU) tartalmaz, amely a 2007-2013 közötti időszakban az Európai Szociális Alapon keresztül megvalósított beruházások folytatásaképpen hozzájárul a partnerségi megállapodás (PA 2014-2020) alapcéljának megvalósításához, azaz a Románia és az EU tagállamai közötti gazdasági és társadalmi fejlődésbeli különbségek csökkentéséhez (POCU 2021).

Kutatásunk célja bemutatni egy közép-erdélyi nyertes pályázat tapasztalatait a romániai emberi erőforrás operatív programban a résztvevők körében végzett interjúk alapján. Egy hatékony és fejlett gazdaság felé (Spre o Economie Eficientă și Dezvoltată, SPEED) elnevezésű programot a székelyudvarhelyi székhelyű Civitas Alapítvány a Civil Társadalomért (Civitas), a csíkszeredai Központi Hargitai Innovációs és Üzleti Inkubációs Egyesülettel (Asociația Centru Harghita de Inovare și Incubare în Afaceri – ACHIA) partnerségben valósította meg. A POCU/82/3/7 projektet az emberi erőforrás operatív program „A foglalkoztatás növelése a városi területeken működő nem mezőgazdasági vállalkozások támogatásával” felhívásból finanszírozták.

A projekt megvalósításának időtartama 36 hónap volt, 2018 januárjától kezdődően.

A projekt célcsoportja olyan személyek voltak, akik Fehér, Brassó, Kovászna, Hargita, Maros és Szeben megyék valamelyikében nem rurális vidéken szerettek volna nem mezőgazdasági jellegű vállalkozást indítani.

A projekt átfogó célja az volt, hogy a vállalkozói képességek fejlesztésével, új innovatív nem mezőgazdasági vállalkozások városi területeken történő létrehozásának támogatásával, valamint új, fenntartható és minőségi munkahelyek létrehozásának elősegítésével támogassa a lakosság életszínvonalának emelését a romániai Központi Fejlesztési Régióban.

A projekt megvalósítása céljából összesen 1205 személlyel vették fel a kapcsolatot a célcsoport kialakításához a Központi Fejlesztési Régióhoz tartozó 6 megyében. Közülük 363 fő tudta sikeresen elvégezni a vállalkozói kompetenciákat oktató tanfolyamot és teljesíteni a záróvizsgát. A versenyre benyújtott 162 üzleti tervből választották ki a 36 nyertes üzleti tervet. A 36 megalapított vállalkozásnak a minimálisan előírt 72 munkahely helyett 76 munkahelyet hoztak létre.

A jelen tanulmány további részeiben a kutatási előzmények keretében bemutatjuk az interjúkra vonatkozó alapinformációkat és a munkaerő piac helyzetét a projekt indulásáig, ezt követően elemezzük az interjúk tapasztalatait és a végén következtetéseket fogalmazunk meg.

Kutatási előzmények

A vizsgált üzleti tervpályázat keretében 36 nyertes vállalkozásából 20-at választottak ki a kutatáshoz szükséges interjúk elkészítéséhez. Kontrollcsoport létrehozása érdekében még 10 olyan céget is kiválasztottak, amelyek nem a SPEED-projekt keretében jöttek létre. Az interjúkra 2020 augusztusa és októbere között került sor, amikor az interjúalanyok egy hosszabb kérdőívet töltöttek ki.

Ezen kívül interjúk készültek a projektpartnerekkel (Civitas és ACHIA) és néhány, a projektben részt vevő oktatóval is.

Az elkészült 35 interjú 20 olyan vállalkozóval készült, akik nyertesként részt vettek a projektben, kontrollként 10 működő kisvállalkozás vezetőjével, a 2 szervező partner egyesülettel, 2 trénerrel és egy mentorral.

A projekt kezdete előtti időszakban áttekintjük a munkaerő, illetve a vállalkozások helyzetét bemutató alap statisztikai mutatókat. A munkanélküliségi ráta a Központi Régióban meghaladta az országos átlagot, de a 1. táblázatból látható, hogy csak az Észak-nyugati Régióban és a Bukarest-Ilfov Régióban volt alacsonyabb a munkanélküliségi ráta, mint a Központi Régióban.

1. táblázat - A munkanélküliségi ráta alakulása Románia statisztikai tervezési régióiban és a Központi Régió megyéiben

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Románia	7,00	5,20	5,40	5,70	5,40	5,00	4,80	4,00	3,30
Észak-nyugati Régió	5,90	4,40	4,40	4,10	3,80	3,40	3,20	2,80	2,30
Nyugati Régió	5,90	3,70	3,90	4,00	3,40	3,00	2,60	2,20	1,80
Észak-keleti Régió	7,80	5,80	6,00	6,60	6,60	6,30	6,50	5,60	4,80
Dél-keleti Régió	8,10	6,10	6,40	6,70	6,90	6,60	6,70	5,60	4,60
Dél-Munténia Régió	8,80	6,50	6,90	7,50	7,30	6,60	6,30	5,00	4,00
Bukarest – Ilfov	2,40	2,00	2,00	2,00	1,90	1,80	1,50	1,40	1,20
Délnyugat-Olténia Régió	9,20	7,70	8,20	8,70	8,20	8,20	8,30	7,30	5,90
Központi Régió	8,00	6,10	6,20	6,30	5,50	4,70	4,40	3,50	2,90
Fehér megye	10,00	7,70	8,40	10,20	7,30	5,60	5,10	3,70	3,40
Brassó megye	7,20	5,10	4,90	4,70	4,30	3,80	3,60	2,80	2,20
Kovácszna megye	10,00	8,60	7,60	7,40	6,50	5,70	5,20	4,20	3,60
Hargita megye	8,80	6,50	7,30	7,00	6,00	5,50	5,80	4,90	4,20
Maros megye	8,00	6,00	6,00	5,50	5,80	4,80	4,70	4,00	3,00
Szeben megye	5,80	4,30	4,50	4,80	4,60	3,70	3,40	2,40	1,80

Forrás: Nemzeti Statisztikai Intézet – www.insse.ro

A Központi Régió egyes megyékben a munkanélküliségi ráta jóval magasabb volt az országos átlagnál, de ezekben a megyékben is sokkal jobb volt a helyzet 2018-ban, mint az időszak elején (1. táblázat).

Képzettség szerinti bontásban megfigyelhetjük (1. Melléklet), hogy a magasabb iskolai végzettségűeknél alacsonyabb a regisztrált munkanélküliek száma, és a vizsgált időszakban gyorsabban csökken a regisztrált munkanélküliek száma, mint az alacsony végzettségű személyek esetében.

A projekt indulása előtti évben, 2017-ben Romániában 553 796 vállalkozás létezett, ebből 64 343 a Központi Régióban, ezek közül 88,16% kisvállalkozás (9 vagy ennél kevesebb alkalmazottal). A legtöbb vállalkozás ebben a régióban Brassó és Maros megyékben működött (2. táblázat)

2. táblázat - A 0-9 főt foglalkoztató aktív vállalkozások száma a Központi Régióban és megyékben 2017-ben

Megnevezés	Vállalkozási száma
Központ Régió	56 725
Fehér	7 202
Brassó	17 664
Kovácszna	3 480
Hargita	6 370
Maros	12 070
Szeben	9 939

Forrás: Nemzeti Statisztikai Intézet – www.insse.ro

A vállalkozások életképességét az újonnan alakuló vállalkozások fennmaradási arányával szemléltetjük (3. táblázat). Megmutatja, hogy mely vállalkozások válnak inaktívvá vagy szűnnek meg a tevékenység első éve után.

3. táblázat - Az újonnan alapított vállalkozások helyzete egy évvel a megalakulásuk után, a Központi régióban (%)

Vállalati státusz	Fejlesztési régiók	2017	2018
Aktív	Románia összes	60,8	64,7
	<i>Központ Régió</i>	68,7	72,3
Inaktív	Románia összes	17,5	28,1
	<i>Központ Régió</i>	14,9	22,7
Felszámolva	Románia összes	21,7	7,2
	<i>Központ Régió</i>	16,4	5,0

Forrás: Nemzeti Statisztikai Intézet – www.insse.ro

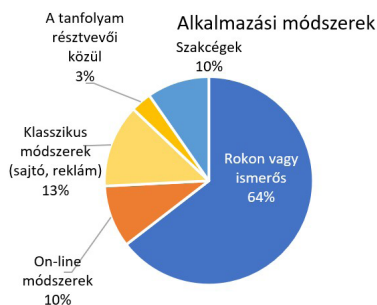
Az Interjúk tapasztalatai

Az interjúkban a következő témakörökben kérdeztük az interjújn résztvevőket: a vállalatok kapcsolata a munkaerőpiaccal és az üzleti világgal, a vállalkozói kompetenciafejlesztő tanfolyam minőségére és hasznára, az cégalapítás nehézségeire, a termékek és szolgáltatások piacára és a piaci partnerek viselkedésére, a munkaerő helyzetére, az alapítás utáni mentorálási folyamatra, a finanszírozási gondokra, valamint a COVID 19 járvány hatásaira.

A munkaerőpiac földrajzi területenként is eltérő. Vannak olyan területek, ahol nagyon magas a munkanélküliség. A legjobban képzett, szorgalmas, tehetséges és bátor emberek külföldre mentek dolgozni, így az itthon maradottak kevésbé képzettek.

A felmérés azt mutatja, hogy a kisvállalkozások csaknem kétharmada rokonokat vagy barátokat alkalmaz. Kevés cég kereste munkavállalóit a sajtón keresztül, és még kevesebben használtak speciális toborzási szolgáltatásokat vagy online módszereket (1. ábra).

1. ábra – Alkalmazottak megtalálásának módja



A vállalkozói program ügyintézője szerint a vállalatok egy része nem kínált motiváló fizetést, ezért nehezen találtak jól képzett és motivált munkavállalókat.

Sok vállalkozó panaszkodott arra, hogy az alkalmazottak nem voltak szakmailag felkészültek. Számos szakiskolát megszüntettek, és a fiatalok nem kapnak szakképzést a különböző szakmákban. A fiatalok a lehető legtöbb pénzt akarják keresni a lehető legkevesebb munkával. Másrészt a munkáltatók nem közlik pontosan, hogy mit akarnak, és nem magyarázzák el pontosan, hogy mit és hogyan kell tenniük.

Voltak olyan esetek is, amikor munkanélküli szakemberek azt mondták a munkáltatójuknak: ahelyett, hogy reggel 5-kor kelnének fel, hogy munkába menjenek, inkább munkanélküliek maradnának. Voltak olyan esetek, amikor a munkavállalók hosszú időn keresztül igazolatlanul hiányoztak, és amikor számon kérték rajtuk, azt mondták a munkáltatójuknak, hogy a fizetésükre szánt pénz uniós forrásokból származik, és nem vonhatók felelősségre.

Amikor egy vállalat bizonyos innovációt akar bevezetni egy területen, néhány interjúalany úgy érezte, hogy inkább alkalmaznak munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalokat, akiket a munka során képeznek ki, mint tapasztalt embereket, akiket át kell képezni. Az idősebb vagy tapasztaltabb szakembereknél előfordulhat némi merevség.

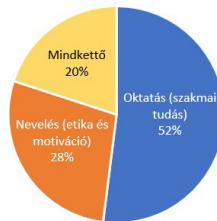
Néhány székelyföldi vállalkozó úgy vélte, hogy az alkalmazottak nem tudnak románul.

A felsőfokú végzettségű munkatársakat igénylő munkakörök esetében az emberek a felvételükkor az alacsony végzettségüknek megfelelően képzettnak tűnnek. A foglalkoztatás után azonban kiderült, hogy szakmai képzésük hiányos volt, és nehezen tudták ellátni a munkaköri feladataikat. Feltételezhető, hogy a modern korban egy felsőfokú végzettséggel rendelkező személynek rendelkeznie kell számítógépes ismeretekkel. Néhányan azonban nem ismerik azokat az alapvető szoftvereket és alkalmazásokat, amelyeket a mindennapi munkájuk során használniuk kell.

A megkérdezett munkáltatók többsége úgy véli, hogy a munkavállalók problémái a szakmaiság hiányából erednek. Csak 28% gondolja úgy, hogy csak az etika és a motiváció jelent problémát (2. ábra). A megkérdezettek úgy érzik, hogy az egyetemeken túl sok tantárgyat tanítanak, és nem mindegyiket tanítják mélyrehatóan. A diplomásoknak sok általános ismeretük van, de nem elég specifikus tudásuk, amire talán nagyobb szükség lenne.

2. ábra. A munkavállalókkal kapcsolatos problémák

Gondok a munkavállalókkal



A komolyabb cégek évente hosszabb továbbképzésre, vagy akár évente kétszer is továbbképző tanfolyamokra küldik alkalmazottakat. Nagyon gyakran felmerül az a probléma, hogy a munkavállalók nem járulnak hozzá a tanfolyamokon való részvételhez, és ennek következtében nem akarnak fejlődni és javulni.

A válaszadók 15%-a szerint sok munkavállaló passzívabb hozzáállással jellemezhető. Azt teszik, amit mondanak nekik, de nem tanúsítanak megfelelő kezdeményezőkézséget, és nem várják, hogy befejezzék a napi munkarendet.

A nagyobb városokban nem csak nehéz megfelelő személyzetet találni, de nagyon nehéz megtartani őket. Gyakran előfordul, hogy a munkavállaló néhány extra dollárért átmegy egy másik vállalathoz, egy másik munkáltatóhoz. Elég nehéz megtalálni a motivációt, hogy megtartsák őket. Másrészt a munkáltatók sem képesek megbecsülni alkalmazottak munkáját. Sok munkáltató még mindig úgy gondolja, hogy a motiváció csak a fizetéstől függ, nem ismerik az empátia és az emberség fontosságát a munkavállalókkal való bánásmódban.

Néhány vállalat (a SPEED-projekten kívül, de uniós forrásokból finanszírozott) olyan helyzetekről számolt be nekünk, amikor néhány alkalmazottjuk felmondott a vállalatnál. A megszerzett információkat és tapasztalatokat felhasználva más cégekhez fordultak magasabb fizetésekért, vagy akár saját vállalkozást is alapítottak uniós források segítségével.

A Központi Fejlesztési Régió munkaerőpiacán megfigyelhető, hogy a munkát keresők képzettsége és szakmai tapasztalata eltér a vállalatok elvárásaitól. A vállalkozók nagyon nehezen találnak szakmai tapasztalattal rendelkező alkalmazottakat. A szakképzetlen munkavállalók vagy a csak középiskolai végzettséget igénylő munkakörök esetében a munkaerő-kínálat magasabb.

Az informatikai vagy építőipari ágazatban működő cégeket nem érintette negatívan a COVID-19 világvárvány. A problémák súlyosabbak voltak a HoReCa-ágazatban működő cégek esetében, amelyek közül néhánynak át kellett szerveznie működését.

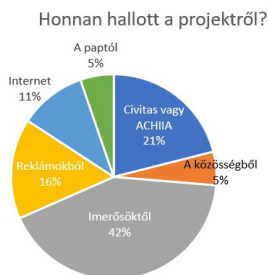
Azok, akik olyan termékeket vagy szolgáltatásokat kínáltak, ahol például nagy értékű speciális berendezésekre volt szükség, arra panaszkodtak, hogy a gépekért, berendezésekért „nyugati árakat” fizettek, de a kínált szolgáltatásokért és termékekért csak „keleti árakat” kaptak a vevőktől. Egy ilyen egyensúlyban a beruházási költségek túl magasnak tekinthetők a bevételekhez képest, amelyek nem képesek fedezni az értékcsökkenést sem.

A B2B ipari szolgáltatások kedvezményezettjei nagyon gyakran nem tudják, hogy mire van szükségük, azaz nem ismerik e szolgáltatások minőség/ár arányát.

A magáncégek közötti kereskedelmi kapcsolatokban nincs ennél fontosabb fizetési kérdés. Nagyobb problémák merülnek fel, ha az ügyfelek állami tulajdonú vállalatok. Az állami tulajdonú vállalatok gyakran azért nem fizetnek időben, mert nincs elég pénzükhöz a költségvetésükben a beszállítók kifizetésére.

Az interjúk utolsó fejezete magával a SPEED-projekttel és más lehetséges uniós finanszírozású projektekkel foglalkozott. Az emberek közötti információs hálózatok fontosságát hangsúlyozták a válaszadók. A projektben résztvevők 42%-a jelezte, hogy ismerősökön keresztül hallott a projektről (3. ábra)

3.ábra A projektben résztvevők hogyan szereztek tudomást a projektről



A megkérdezettek nagyon hasznosnak találták, hogy maga a finanszírozó és a támogatott vállalkozások között a Civitas Alapítvány rendelkezésükre állt, és tanácsot adott nekik az üzleti terv megvalósításának folyamatában. Személyes és emberi kapcsolatokat alakítottak ki, kiküszöbölve a finanszírozó hatóságokkal (OIR, AM) való közvetlen kapcsolatot.

A projekt megvalósítója részéről a projektmenedzser elismerte, hogy nem számított arra, hogy mind a 36 kiválasztott vállalkozás képes lesz teljesíteni a támogatási szerződésben foglalt feltételeket. A projekt végén azonban elmondható, hogy a projekt teljes sikerrel zárult. Néhány cégnél nehézségek merültek fel, de mind a 36 cégnek sikerült talpon maradnia, és sikerült teljesítenie a szerződésben foglalt valamennyi feltételt.

Az európai alapok kedvezményezettjei körében van egyfajta felfogás, hogy a jogalkotási és eljárási rendelkezések fényében csak opportunistákként kezelik őket, akik nem tartoznak felelősséggel a közpénzek hatékony és átlátható felhasználásáért.

A projekt résztvevői örülnek, hogy lehetőséget kaptak a projektben való részvételre. Nagyon sokan elégedettek azzal, hogy sok új dolgot tanulhattak, és hálásak, hogy többet tudnak foglalkozni azzal, amit szeretnének csinálni. De a bürokrácia és a bizalom kérdése sok gondot okozott nekik. Az interjúk során a „bizalom” és a „bizalomhiány” szavak ismétlődtek a legtöbbször. Voltak olyan cégek, amelyeknek sok kis értékű beszerzést kellett végrehajtaniuk.

Az egyik vállalkozó saját cégének alkalmazottja is volt, és arra panaszkodott, hogy munkaidejének 70%-át nem a tényleges munkára, hanem az elszámolásokhoz és jelentésekhez szükséges papírmunka kitöltésére fordította.

Néhány interjúalany úgy vélte, hogy a komoly emberek, amikor munkába állnak, tudják, milyen gépekre, berendezésekre van szükségük. Úgy vélték, hogy a közbeszerzési eljárásnak rugalmasabbnak kellene lennie.

Vannak olyan nagyvállalatok (pl. az Apple), amelyek megkövetelik, hogy az árak minden kiskereskedőnél azonosak legyenek. Ha egy megvásárolni kívánt gép esetében az árak pontosan megegyeznek, nincs értelme 3 árajánlatot kérni.

A mentorálás és a tanácsadás nagyon hasznosnak és nagyon professzionálisnak bizonyult. A tanácsadók nagyon hasznosak voltak a kezdők számára, de a dokumentáció kezelése (szkennelés, másolás, nyomtatás) értékes időt pazarolt.

Az igényes és szigorú jelentéstételnek nevelő szerepe is volt az új vállalkozók számára. Így megtanultak szervezettebben és rendezettebben gondolkodni és dolgozni, és mindig naprakésznek lenni minden dokumentációval, ami végül adatokat és információkat szolgáltatott a leghelyesebb döntések meghozatalához.

Az 1-5-ig terjedő skálán a de minimis rendszer kezelőjével való együttműködés 4,67 pontot kapott, ami azt mutatja, hogy az együttműködés sikeres és hasznos volt. Arra is rákérdeztünk, hogy mennyire nehéz megfelelni a de minimis rendszer kezelőjének elvárásainak. Egy 1-től 5-ig terjedő skálán a kapott

pontszám szintén 3,50 volt, ami azt jelenti, hogy bár nehéz volt, de nem volt lehetetlen teljesíteni.

Vannak olyan cégek, ahol a piaci kereslet szezonális. Van, amikor egy alkalmazott is elég lenne, de olyan is, amikor négy-öt idénymunkásra lenne szükség. Átlagosan két évente két ember menne ki, így a projektnek sokkal rugalmasabbnak kell lennie, és lehetővé kell tennie az idénymunkások alkalmazását.

Azok, akiknek nagyon drága berendezésekbe kellett beruházniuk, nem kezdhették el a munkát, amíg nem volt pénzüik a megvásárlásukra. A szerződés szerint 12 hónap alatt kellett volna elérni a forgalmat, de az első három hónap pénzihiány miatt elveszett, és szinte lehetetlen volt 9 hónap alatt elérni ezeket a számokat.

Az interjúk során több személy is felvetette a merevséget és a finanszírozottakkal szembeni rugalmatlanságot. Segített volna, ha könnyebben lehetett volna pénzt átcsoportosítani egyik kiadási csoportból a másikba. Néhányan kevesebb gépet vásároltak volna, de a pénzt más tevékenységekbe fektethették volna, vagy más tevékenységekbe kezdhettek volna, amelyek segítettek volna nekik a COVID-19 világjárvány hatásainak enyhítésében.

Egyes vállalatoknak a projekt befejezése után be kell zárniuk, mert nem tudják tovább fizetni a bérleti díjat az épületekért, amelyekben működnek. Az ezen uniós projektekből származó finanszírozásnak lehetővé kell tennie a vállalkozók számára, hogy saját ingatlant vásároljanak, természetesen olyan méretű ingatlant, amely megfelel annak a tevékenységnek, amelyre pályáznak.

A projekt megvalósítói szerint a Pályázati útmutató és más rendelkezések és iránymutatások rendelkezései ellentmondásosak és nem egyértelműek.

Egyes vállalkozók hiányosságnak tartják a támogatások nyerteseinek kiválasztása átláthatóságát. A folyamatnak átláthatóbbnak és könnyebben követhetőnek kell lennie. Vagy amikor a versenytársak teljesen más területeken akarnak gazdasági tevékenységet indítani, milyen összehasonlítási kritériumok alapján lehet őket megkülönböztetni?

A SPEED üzleti terv kiválasztási folyamatának részeként lefolytatott interjúk nagyon hasznosnak bizonyultak. Az interjúk egyes résztvevői úgy érezték, hogy ki tudták emelni felkészültségüket, eltökéltségüket, tudásukat és elkötelezettségüket a vállalkozás iránt, amelyben részt vettek.

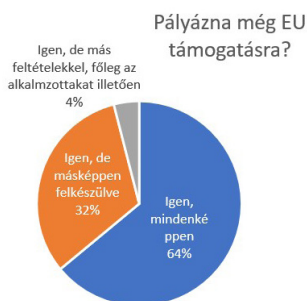
Jó lenne, ha a jelentéstétel és az elszámolás online is történhetne. A formanyomtatványokat nem kellene olyan gyakran módosítani és megváltoztatni, és minden dokumentációt online kellene benyújtani - nincs bélyegző, nincs aláírás és nincs iktatás.

Az 1-5-ig terjedő skálán, ahol az 1 nagyon súlyos hatásokat jelent, az 5 pedig azt, hogy a világjárvány egyáltalán nem érintette a vállalatot, a COVID-19 által okozott nehézségek pontszáma 2,86 volt. Tehát kissé meghaladta a középértéket. Ez azonban elsősorban az üzleti területtől függött.

A cégek és a projekt végrehajtói közötti kommunikáció még a COVID-19 világjárvány idején sem szakadt meg. A fizikai találkozók és látogatások az internetre költöztek. Így állandó kapcsolatot tartottak fenn, és nagyon jó kommunikációt értünk el.

Egyes projektesemények (üzleti ösztöndíjak, tanulmányutak) online (Skype) zajlottak. A virtuális találkozók során kiderült, hogy a SPEED projektben részt vevő vállalkozók érdeklődtek egymás iránt, és hajlandóságot mutattak az együttműködésre.

4. ábra Újra pályázási hajlandóság



A megkérdezettek válaszaiból kiderült, hogy mindegyikük pályázna újabb támogatásra, ha lenne ilyen lehetőség (4. ábra). Néhányan közülük értékes tapasztalatokat szereztek, és jobban felkészültek egy új projekt feltételeinek teljesítésére. Ez a 64%-os arány a SPEED sikerét is mutatja.

Következtetések

Figyelembe véve, hogy a projekt eredményeképpen létrehozott mind a 36 vállalat működőképes maradt és teljesítette szerződéses kötelezettségeit, megállapítható, hogy a projekt sikeres volt. Harminchat vállalat jött létre, és 76 új munkahelyet teremtettek. Ha azt is figyelembe vesszük, hogy kevesebb mint egy évvel a vállalkozások megalapítása után kitört a COVID-19 világjárvány, és a vállalkozások képesek voltak túlélni, a projekt sikere még figyelemre méltóbb.

A résztvevők nagyra értékelték a vállalkozói készségekkel kapcsolatos tanfolyamokat. A vállalkozói ismeretekkel rendelkezők közül nem sokan érezték úgy, hogy egyes témákat kissé elméletileg kezelték. A projekt befejezése után, és figyelembe véve az oktatók és a projekten kívüli vállalkozók által elmondottakat, elmondható, hogy a jövőben hasznos lenne bevezetni egy pénzügyi menedzsment témájú modult, ahol a hitelek és befektetések kerülnek bemutatásra, valamint egy modult a kereskedelmi jog alapfogalmaival.

Az üzleti tervek kiválasztása során nagyon hasznosnak tartották az interjúk szervezését, amelyek során a zsűri kérdéseket tehetett fel, így jobban megismerhették az üzleti ötletet és a versenyben részt vevő személyt.

A vállalkozásalapítással kapcsolatban egyes vállalkozók szakosodott cégek vagy szakértők segítségét vették igénybe. Azok közül azonban, akik nem így tettek, sokan szenvedtek a bürokráciától. A cégbejegyzés nehézségei megynként eltérőek voltak. A leggyakrabban felvetett problémák a Nemzeti Kereskedelmi Nyilvántartási Hivatal szolgáltatásaival és az ANAF-nál történő héafizetői regisztrációval kapcsolatosak. A COVID-19 világjárvány később megmutatta, hogy számos eljárás online is megoldható. Ajánlott a hivatalok, intézmények és hatóságok által nyújtott szolgáltatások még inkább az online térbe helyezése.

A munkaerőpiacot illetően világossá vált, hogy különbségek vannak a személyzet által igényelt képzettségi szint függvényében. A speciális tudást igénylő szakmákban szakemberhiány van. Azokban a szakmákban, amelyek nem igényelnek speciális tudást és piaci tapasztalatot, a kínálat messze meghaladja a keresletet.

A jó szakemberek közül sokan külföldre mennek dolgozni, és sajnos a legtöbbjük nem tér vissza. De arra is van példa, hogy azok, akik külföldre mentek dolgozni, a megtakarított pénzüikkel hazatérnek, saját épületet építenek, és tőkéjüket olyan vállalatokba fektetik be, ahol a külföldön szerzett tapasztalataikat és tudásukat hasznosítják.

A SPEED-projektből finanszírozásban részesült vállalatok közül néhány szezonális tevékenységet folytat, és nagyon nehéznek találták, hogy teljes munkaidőben foglalkoztatottakat tartsanak fenn az egész időszak alatt. A vállalkozások számára lehetővé kell tenni, hogy szezonális munkára is alkalmazzanak embereket, és a felvételt az üzleti terv végrehajtási időszakának teljes összegére kell számítani. Bár a legtöbb vállalat a munkaerő-piaci szakemberhiányra panaszkodott, voltak olyanok is, akik úgy vélték, hogy a munkavállalókkal leginkább az oktatás, a tisztelet és a motiváció hiánya a probléma.

Gyakran elhangzik, hogy a mai fiatalok a lehető legkevesebbet akarnak dolgozni a lehető legtöbb pénzért. Néhány megkérdézett azonban úgy érzi, hogy inkább vesznek fel fiatalokat munkatapasztalattal nem rendelkező, a munkahelyen betanított fiatalokat, mint idősebbeket, akiket át kell képezni. Az idősebb vagy tapasztaltabb szakembereknél előfordulhat némi merevség.

Valamennyi cégnek sikerült így vagy úgy jól teljesítenie a piacon. Néhányan azt mondták, hogy a nagyobb szállítók nem mindig tartják be a szállítási határidőket, de a legtöbben azt mondták, hogy nem voltak nagyobb problémák a partnerekkel való üzletkötés során. Voltak, akik szerint a címzettek nem ismerik eléggé a megvásárolni kívánt termékeket vagy szolgáltatásokat. Nem ismerik az ár- és minőségi szabványokat, és nem ismerik fel a termékek vagy szolgáltatások ár-érték arányát.

A mentorálási folyamatot és a Civitas Alapítvány és az ACHIA képviselőivel való együttműködést valamennyi vállalat nagyra értékelte, és magas pontszámot adott.

A projektjelentések azonban néha nehéz helyzetbe hozták őket, és túlzott bürokráciát igényeltek. Sokan éreztek bizonyos bizalmatlanságot. A kölcsönös bizalmon alapuló kapcsolatok megkönnyítenék a munkát és az együttműködést.

A legtöbb vállalkozó úgy érezte, hogy a SPEED-projekt sikeres volt, és ha lenne rá lehetőségük, újra pályáznának uniós támogatásra.

Irodalomjegyzék

- Bodenstein, T.; Kemmerling, A. (2012): Ripples in a rising tide: Why some EU regions receive more structural funds than others. *European Integration Online Papers* 16, 1–25.
- Chivu Luminita, Gerogescu George (2020): Piața muncii din România sub presiune. Cererea și oferta de forță de muncă. *Studii Economice*, Institutul National de Studii Economice, Acadeia Romana, Bucuresti
- Chivu Luminita, Gerogescu George, Bratiloveanu Alina, Bancescu Irina (2020): Piața muncii din România sub presiune. Repere privind deficitul de forță de muncă. *Studii Economice*, Institutul National de Studii Economice, Academia Romana, Bucuresti.
- Cindrea Ioan (2020): The Labour Market Crisis in Romania Causes, Effects and Potential. *Solutions Studies in Business and Economics* 15(1): 13-20 <https://doi.org/10.2478/sbe-2020-0002>.
- Goecke Henry, Hüther Michael.(2016), Regional convergence in Europe. *Intereconomics* 51, 165–171.
- INSEE. Romanian National Institute of Statistics. Statistical Publications in Electronic Format. 2020 <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table> (Kutatás, letöltés 2020 aug. 15)
- Maier Doru, Remete Ancuta-Nicoleta, Corda Alina-Mihaela, Nastasoiu Ioana-Alexandra, Lazăr Paul-Sorin, Pop Iustin-Atanasiu, Luca Traian-Ionuț (2022): Territorial Distribution of EU Funds Allocation for Developments of Rural Romania during 2014–2020, *Sustainability* 14(1): 506. <https://doi.org/10.3390/su14010506>
- POCU (2021): Fonduri Europene Structurale si de Investiții <https://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014> (Kutatás, letöltés 2020 aug. 15)
- Simionescu M. (2016), Macroeconomic determinants of permanent emigration from Romania. A Bayesian approach, *Journal of International Studies* 9(2): 170-180. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2016/9-2/13>
- Szabó Árpád, Kis Zoltán: Analiza mediului antreprenorial din Regiunea de dezvoltare Centru din România, elaborat în cadrul proiectului SPEED-Spre o Economie Eficientă și Dezvoltată, Fundația Civitas pentru Societatea Civilă (Lider de parteneriat), Odorheiu Secuiesc, 2021.

Surubaru, Neculai-Cristian (2020). European funds in Central and Eastern Europe: drivers of change or mere funding transfers? Evaluating the impact of European aid on national and local development in Bulgaria and Romania. *European Politics and Society*, (), 1–19. doi:10.1080/23745118.2020.172904

Zubek Nana; Henning Christian H.C.A. (2016). Local Government, Spatial Spillovers and the Absorption of EU Structural Funds. *Journal of Agricultural Economics*, 67(2), 368–397. doi:10.1111/1477-9552.12146

1. Melléklet: Regisztrált munkanélküliek iskolai végzettség szerint
(személyek száma)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Összesen	Központ Régió	87 504	64 959	68 656	69 915	60 251	50 232	47 739	37 754	30 860
	Fehér	17 506	13 228	14 924	18 557	12 508	9 394	8 566	6 163	5 657
	Brassó	17 742	12 271	12 255	11 780	10 850	9 734	9 306	7 353	5 729
	Kovászna	8 959	7 690	6 981	6 613	5 746	5 048	4 497	3 612	3 104
	Hargita	12 777	9 196	10 567	10 128	8 256	7 509	7 829	6 542	5 705
	Maros	19 740	14 568	15 144	13 517	14 039	11 384	10 924	9 314	7 126
	Szeben	10 780	8 006	8 785	9 320	8 852	7 163	6 617	4 770	3 539
Alapfokú, gimnáziumi és szakmai képzés	Központ Régió	62 453	47 473	50 614	51 286	45 936	40 670	39 575	31 797	24 680
	Fehér	12 089	9 500	10 746	13 656	9 426	7 095	6 395	4 526	3 931
	Brassó	12 242	8 535	8 762	8 506	8 778	8 176	8 266	6 418	4 813
	Kovászna	6 962	6 065	5 636	5 137	4 669	4 205	3 958	3 087	2 615
	Hargita	8 678	6 539	7 391	6 959	5 767	5 645	5 899	5 273	4 392
	Maros	14 565	11 069	11 609	10 097	10 204	9 769	9 494	8 463	6 193
	Szeben	7 917	5 765	6 470	6 931	7 092	5 780	5 563	4 030	2 736
Líceumi és postliceális	Központ Régió	18 914	12 697	13 642	14 441	10 763	7 438	6 358	4 523	4 874
	Fehér	4 254	2 870	3 311	4 019	2 491	1 830	1 614	1 337	1 415
	Brassó	3 755	2 481	2 372	2 271	1 419	1 039	698	613	613
	Kovászna	1 604	1 270	1 083	1 212	905	717	477	455	426
	Hargita	3 436	2 133	2 590	2 616	2 054	1 572	1 729	1 030	1 071
	Maros	3 946	2 516	2 699	2 656	2 668	1 286	1 101	611	752
	Szeben	1 919	1 427	1 587	1 667	1 226	994	739	477	597
Egyetemi	Központ Régió	6 137	4 789	4 400	4 188	3 552	2 124	1 806	1 434	1 306
	Fehér	1 163	858	867	882	591	469	557	300	311
	Brassó	1 745	1 255	1 121	1 003	653	519	342	322	303
	Kovászna	393	355	262	264	172	126	62	70	63
	Hargita	663	524	586	553	435	292	201	239	242
	Maros	1 229	983	836	764	1 167	329	329	240	181
	Szeben	944	814	728	722	534	389	315	263	206

Forrás: Nemzeti Statisztikai Intézet – www.insse.ro