

Periodica Oeconomica

PERIODICA OECONOMICA

II. ÉVF., 2009. MÁJUS

TANULMÁNYOK
A GAZDASÁGTUDOMÁNY
KÖRÉBŐL

Szerkesztőbizottság:

Elnök:

SZLÁVIK JÁNOS

Tagok:

COLLINS, J. MARKHAM
HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET
KÁDEK ISTVÁN
KOVÁCS TIBOR
PAPANEK GÁBOR
ZÁM ÉVA

Szerkesztő:

NOVOTNY ÁDÁM

*Gazdaságtudományi Intézet
Eszterházy Károly Főiskola
3300 Eger, Egészségház u. 4.
novadam@ektf.hu*

EGER, 2009

PERIODICA OECONOMICA

Vol. 2, May 2009



Editorial Board:

Head:

János SZLÁVIK

Members:

J. Markham COLLINS

Erzsébet H. KACSÓ

István KÁDEK

Tibor KOVÁCS

Gábor PAPANÉK

Éva ZÁM

Editor:

Adam NOVOTNY

*Institute of Economic Science
Eszterházy Károly College
H-3300 Eger, Egészségház u. 4.
novadam@ektf.hu*

EGER, 2009

ISSN 2060-9078 (Print)

ISSN 2060-9086 (Online)

A kiadásért felelős
az Eszterházy Károly Főiskola rektora
Megjelent az EKF Líceum Kiadó gondozásában
Igazgató: Kis-Tóth Lajos
Felelős szerkesztő: Zimányi Árpád
Műszaki szerkesztő: Nagy Sándorné
Borítóterv: Juhász Attila

Megjelent: 2009. május Pédányszám: 50

Készült: az Eszterházy Károly Főiskola nyomdájában, Egerben



PERIODICA OECONOMICA

Köszöntjük az Olvasót!

Tudományos folyóiratot szeretnénk újjára bocsátani: az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézete által gondozott kiadványt. Elképzeléseink szerint intézetünk, munkatársainak kutatási eredményeibe adna bepillantást, de természetesen külső szerzők cikkei számára is szeretnénk fórumot biztosítani, amennyiben azok illeszkednek a szerkesztőségi elképzelésekhez.

E törekvés – sem a szándékot, sem a megvalósulást tekintve – nem előzmény nélküli. A 90-es években az Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola Tudományos Közleményeiben, majd annak „Tanulmányok a közgazdaságtan köréből” című önálló füzetében jelentek meg az akkori Közgazdaságtan Tanszék oktatóinak és más intézményekben dolgozó kollégáknak cikkei. A későbbiekben a Gazdaságtudományi Intézet által rendezett konferenciák előadásait önálló konferencia-kiadványok formájában adtuk közre. 2005-től „Acta Oeconomica” néven jelent meg a kutatási eredményeket összegyűjtő kiadvány. 2008-ban „Periodica Oeconomica” címmel látott napvilágot egy kötet, a párizsi Sorbonne IV. Egyetemmel közös gondozásban, angol nyelvű cikkeket közreadva.

Ez évtől ez utóbbi címen, folyóiratként jelentetjük meg tudományos kiadványunkat. Követjük az elmúlt évek törekvését: fórumot szeretnénk biztosítani mind a Gazdaságtudományi Intézet, mind a partner-intézmények oktatóinak, kutatóinak, továbbá a gazdasági szféra képviselőinek. Amiben kicsit különbözni akarunk a korábbiaktól, az a megjelenés rendszeressége és formája (folyóiratunkat szándékaink szerint minden évben, illetve elektronikusan is megjelentetjük). Szeretnénk továbbá biztosítani kiadványunk folyamatosan magas minőségi színvonalát. Ehhez kérjük – mindannyiunk érdekében – Olvasóink és leendő Szerzőink támogatását!

A Szerkesztők

Amennyiben írását publikálni szeretné folyóiratunkban, további információért kérjük látogasson el honlapunkra vagy vegye fel a kapcsolatot a szerkesztővel.

<http://www.gti.ektf.hu/po.htm>
Periodica Oeconomica Online

Tartalom

| | |
|--|-----|
| BORSI BALÁZS – UDVARDI ATTILA: Az innováció és a humán erőforrás feltételei a hazai kkv szektorban..... | 9 |
| DEMETER LÁSZLÓ: Közös európai források szerepe a hazai kis- és közép vállalkozások finanszírozásában..... | 20 |
| HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET: Vállalati teljesítmények vizsgálata: új eszközök, régi gyakorlat..... | 32 |
| PETRA HAUPTFELD: Osteuropa im Spiegel österreichischer ManagerInnen – Erfahrungen aus dem Führungsalltag | 44 |
| KÁDEK ISTVÁN: Egy megszűnő tanár-szak (gazdaságismeret), és „fenntartható” tanulságai..... | 56 |
| TÓTH ÉVA: A szakmai idegennyelv-oktatás helyzete és feladatai az új felsőoktatási képzési rendszerben | 68 |
| NOVOTNY ÁDÁM: Az elefántcsonttoronytól a tudományos kapitalizmusig: a felsőoktatási intézmények új küldetése..... | 76 |
| M. VAS ISTVÁN: Munkaerő-piaci kompetenciaigény-felmérés az Egri kistérségben..... | 90 |
| JUHÁSZ ISTVÁN: A nők munkaerő-piaci helyzete, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra..... | 101 |
| TÁNCZOS TAMÁS: Területalapú fejlettségi különbségek összehasonlító vizsgálata Magyarországon | 113 |
| HAUSER RICHÁRD: Térségi együttműködés a fejlesztésekben: vizsgálati eredmények az Egri kistérségben..... | 123 |
| KOVÁCS TIBOR: Hazai területi politika, uniós források, turizmus-fejlesztés – lehetőségek, vagy eljátszott esélyek? | 134 |
| CSÁFOR HAJNALKA: Társadalmi felelősségvállalás és regionális gazdaságfejlesztés az Európai Unióban | 142 |
| SIPOS ÁGNES: A jegybanki függetlenség történeti vonulata..... | 156 |
| ROMÁN RÓBERT: A szövetkezetek mint a gazdaság jogalanyai..... | 166 |
| TAJTINÉ SZILÁGYI KATA: A film mint szellemi termék számviteli elszámolásának kérdései | 176 |
| KOVÁCS TAMÁS: A kísérleti gazdaságtan szerepe a társadalmi tőke vizsgálatában | 185 |
| PAPANÉK GÁBOR: Nagy nemzetgazdasági hatású „intézmények”: a korrupció és a korrupció elleni küzdelem | 193 |

Az innováció és a humán erőforrás feltételei a hazai kis- és középvállalati szektorban

Conditions for Innovation and Human Resource Development in the Hungarian SME Sector

BORSI BALÁZS¹ – UDVARDI ATTILA²

¹ *Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,*

Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék

Eger 3300, Egészségház u. 4

borsi@ektf.hu

GKI Gazdaságkutató Zrt.

Budapest 1092, Ráday utca 42-44.

borsib@gki.hu

² *GKI Gazdaságkutató Zrt.*

Budapest 1092, Ráday utca 42-44.

udvardia@gki.hu

A fejlett országok jól-rosszul működő innovációs rendszereiben a kis- és középvállalatoknak (KKV-k) fontos szerep jut. Közülük is kiemelt figyelem övezi azokat az innovatív KKV-kat, amelyek esetenként tartós és később egész iparágakat, illetve nemzetgazdaságokat meghatározó növekedést értek el: szinte mindegyik fejlett ország azonosított olyan gazdaságpolitikai beavatkozási területeket, amelyek a KKV-k életét megkönnyítik meg és segítik innovációikat. A cikkben bemutatjuk, hogy a valódi kisvállalati körben az innovációk követő jellegűek és nagyobb léptékű újításokra akkor lehet számítani, ha a vállalati körnek a képzett munkaerővel kapcsolatos humán-erőforrás problémái megoldódnak.¹

Small and medium-sized enterprises (SMEs) play an important role in the more or less well-functioning innovation systems of the developed countries. Out of them, innovative SMEs, which occasionally attain sustained growth that determine whole industries and economies, are specifically focused on: almost all developed countries have identified policy measures to make the life of SMEs easier and support their innovations. The article argues that the more active small Hungarian enterprises are followers in their innovations and the introduction and birth of more novel ideas should only be expected if their problems with skilled labour force have been solved.

¹ A cikk arra a Gazdasági Versenyképességi Kerekasztalnak készített tanulmányra támaszkodik, amelyet a GKI Gazdaságkutató Zrt. 2008 nyarán végzett, hogy feltárja az innovációs tevékenységben lemaradó KKV-k felzárkózásának lehetőségeit. A munkát a Miniszterelnöki Hivatal finanszírozta.

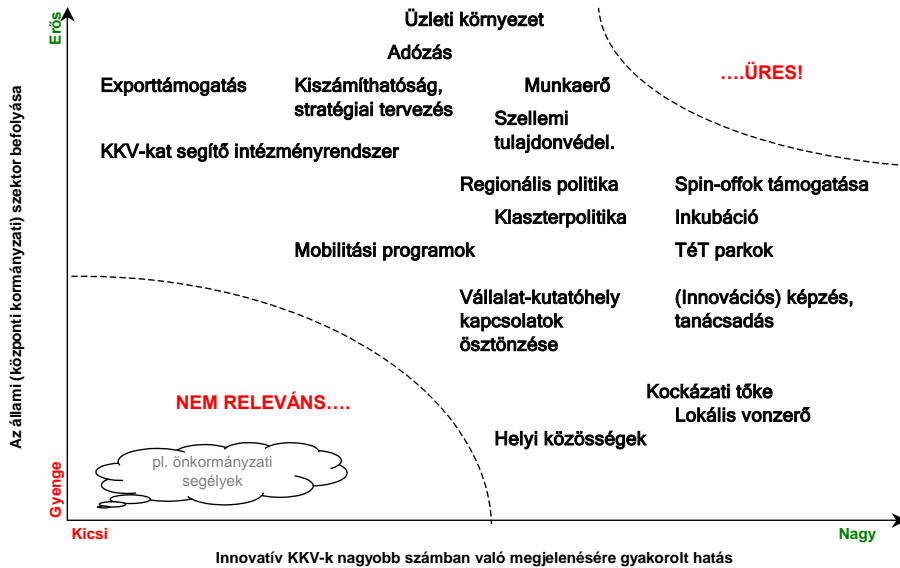
1. Az innovatív KKV-k támogatása nem egyszerű

Kutatásunk abból az előfeltevésből indult ki, hogy nincs csodaszer, azaz nincs egyetlen gazdaságpolitikai eszköz sem, amelynek hatására nagyobb számban jönnének létre innovatív KKV-k. Ennek okai összetettek:

- A KKV-k *autonóm* piaci aktorok: minden egyes kis- és középvállalat menedzsmentje egyedi helyzetben, egyedi információk alapján hozza meg üzleti döntéseit. Ezek közül egy adott gazdaságpolitikai eszköz – ha mégoly erős is – csupán csak egy. A maximum, amit remélni lehet az az, hogy a szóban forgó gazdaságpolitikai eszköz a megfelelő helyen avatkozott be, ennek eldöntésére viszont alapos döntés-előkészítés és a hatások mérése szükséges (lásd ennek kiemelt hazai szükségességéről részletesen az *OECD* [2008] országjelentést).
- A (vállalati) innováció *bonyolult* jelenség: az innovációk igen eltérő helyzetekben születnek és legtöbbször egy konkrét gazdaságpolitikai eszköz megléte vagy meg nem léte nem döntő tényező. Ugyanakkor az fontos, hogy az innovációra esélyes kis- és középvállalatok fejlődése előtt ne legyenek jelentősebb gazdaságpolitikai jellegű akadályok, pontosan azért, hogy minél többen és minél nagyobb eséllyel vigyék véghez az innovációt. Az, hogy egy adott pillanatban éppen mi bizonyul akadályozó (vagy nem kellően segítő) tényezőnek, esetről esetre változik.
- Az innovatív vállalatok felvirágzása *evolútív és lokális* folyamat: szinte valamennyi jelentősebb nemzetgazdasági innovációs sikerrel kapcsolatban fellelhetők (i) olyan társadalmi/kulturális/gazdasági előzmények, amelyek nélkül a siker nem valósulhatott volna meg, illetve (ii) azok a helyhez kötöttségek, amelyek miatt a siker egy-egy viszonylag jól körülhatárolható, az országhatárok adta térnél lényegesen kisebb földrajzi helyhez köthető. Így a helyi közösségek hatása, amire a központi gazdaságpolitikának sokszor nincs is befolyása, nem megkerülhető.
- Az innovatív KKV-kat leginkább befolyásoló tényezőkre a központi kormányzatnak csak *csékély hatása* van: a már említett lokális vonzerő (pl. a karnyújtásnyira elérhető kreatív munkaerő) mellett az innovációk finanszírozásában üzleti alapon szerepet vállaló kockázati tőke magatartása és befektetési hajlandósága általában nem függ egyetlen gazdaságpolitikai eszköztől.

Az innovatív KKV-kkal kapcsolatos állami (kormányzati) magatartás akkor tekinthető helyesnek, ha minél jobban megnöveli az innovatív KKV-k „életkedvét”, és ebben az összefüggésben nem is az az igazán érdekes, hogy a döntéshozók *mit* csinálnak az innovatív KKV-k segítésének érdekében, hanem az, *ahogyan* eljutnak a beavatkozási döntésekhez és irányítják azok megvalósulását. A kormányzati döntéshozók nem tudják ugyanis kitalálni, hogy éppen mi az, amire leginkább szükség volna, ugyanakkor intenzív interakciókkal (párbeszéd-

del, networkinggel, visszacsatolásokkal stb.) hatékonyan szondázhatják az igényeket, és akkor segíthetik – legtöbbször kis ráfordítással – az innovációs folyamatokat, amikor arra a leginkább szükség van.



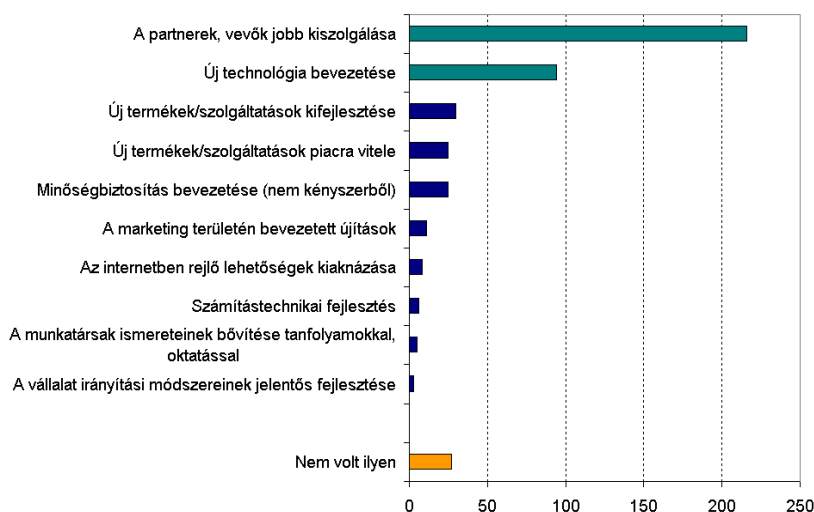
1. ábra: Az állami szektor egyes főbb beavatkozási lehetőségeinek és az innovatív KKV-k nagyobb számban való megjelenésének kapcsolata

A kutatás a fenti ábrán bemutatott megközelítésben vizsgálta a magyarországi KKV szektor helyzetét. Nem foglalkozunk a KKV szektor egészét befolyásoló makrogazdasági politikával, az oktatáspolitikával egészével (csak bizonyos elemeivel), az állam alap-infrasztruktúra teremtő és fenntartó szerepével. Szintén nem foglalkozunk a versenypolitikákkal és a tisztességes verseny segítésének lehetőségeivel, mert meghaladják a tanulmány kereteit.

A megállapításokat alapvetően kérdőíves vizsgálatunk eredményeire alapozzuk. Ennek keretében 450 10-49 fős céget kérdeztünk meg 15 alágazatban CATI (computer aided telephone interview) módszerrel az innováció és a humán erőforrás feltételek témakörében. A kérdőívre válaszoló kisvállalkozások 11%-a már a rendszerváltás előtt is működött, míg több mint háromnegyedük a kilencvenes években (50%-uk a kilencvenes évek első felében) jött létre. Működésüket az ezredfordulót követően megkezdő cégek aránya 13%, melyek döntő hányada 2005 előtt került bejegyzésre.

2. A kisvállalati innovációk követő jellege

A válaszadó *kisvállalkozások közel fele a partnerek, vevők jobb kiszolgálásában, egyötödük új technológia bevezetésében volt leginkább innovatív az elmúlt 2 évben*, míg új termék/szolgáltatás kifejlesztésében 7%-uk, új termék/szolgáltatás piacosításában 6%-uk, további 6% saját minőségbiztosítási rendszert vezetett be (kényszer nélkül). Az egyéb lehetőségeket csak további néhány cég használta ki. A cégek 6%-a nem végzett innovációs tevékenységet. Ezek az arányok valószínűsítik az innovációk követő jellegét és a piaci lehetőségekkel kapcsolatos alacsonyabb tudatosságot.

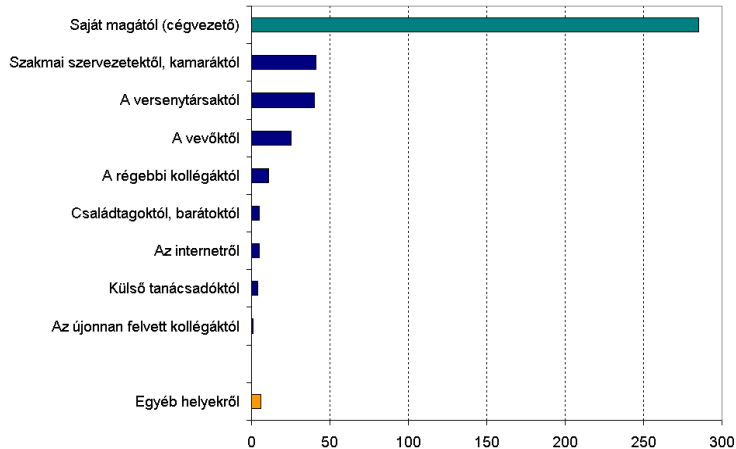


Forrás: GKI felmérés a 10-49 fős cégek körében, 2008

2. ábra: Mely területeken volt a vállalat a leginkább innovatív az elmúlt 2 évben?
(10-49 fős cégek száma a 450 válaszadóból)

Az innovációhoz az új ötletek forrása az esetek 67%-ában maga a cégvezető, míg 10-10%-uk szakmai szervezetektől, kamaráktól szerzi be ötleteit, illetve a cég versenytársai sikeres újításait adaptálja vállalkozására. A cégek 6%-a vevőtől kap innovációs ötleteket, míg egyéb forrásból (pl. családtagoktól, barátoktól, külső tanácsadóktól, régebbi kollégáktól, az internetről, illetve egyéb helyekről) ötletet merítő cégvezetők aránya nem jelentős. Bár a felmérés cégvezetők körében történt (akiknek válasza nyilván torzították az új ötletek forrására vonatkozó kérdéseket), mégis összességében ez azt jelenti, hogy a magyar KKV-k kevésbé fogékonyak a menedzsmenten kívül születő ötletekre illetve elérhető tudásra. Ugyanakkor a kisvállalatok vezetői nagyon egyetértenek azzal, hogy a

cégvezetőnek nyitottnak kell lennie mások ötleteire (a válaszadók 92%-a egyetért e megállapítással), ami érdekes ellentmondás.



Forrás: GKI felmérés a 10-49 fős cégek körében, 2008

3. ábra: Az ötletek forrása a cégeknél (cégek száma)
(10-49 fős cégek száma a 450 válaszadóból)

Igen érdekes, hogy a fővárosi cégek esetében az ötletek az átlagnál jóval alacsonyabb arányban származnak a cégvezetőtől, viszont jóval magasabb arányban szakmai szervezetektől, kamaráktól, illetve a cég versenytársaitól. Hasonló a helyzet az észak-alföldi, valamint a mezőgazdaságban és az építőiparban működő cégekkel. Az 500 millió forintot meghaladó árbevételű kisvállalatok is nagyobb arányban támaszkodnak szakmai szervezetekre, kamarákra, illetve a versenytársaikra, mint a kisebb forgalmú cégek. Ezek a felmérési eredmények megerősítik az innováció lokalizált jellegét: Közép-Magyarországon sokkal nagyobb az interakció és a tudásáramlás is.

A fentiekben részletezett innováció ötletéhez (amennyiben volt ilyen, lásd a 2. ábrát) a cégek 22%-a kapott állami támogatást, míg a fentiekben nem részletezett, egyéb innovációk megvalósításához 12%-uk vett igénybe támogatást, így összesen a cégek egyharmada (34%-a). A továbbiakban a leginkább innovatívnak bizonyult tevékenységhez kapott támogatásokat elemezzük.

Az innovációra kapott támogatások leggyakrabban gépek, eszközök beszerzését, valamint a technológia fejlesztését tette lehetővé, de jelentős azon cégek száma is, ahol a megvalósult innováció következtében munkahelyek teremtődtek, vagy kerültek megmentésre. Úgy tűnik, hogy az állami támogatások jelentős része is a követő jellegű, és apróbb léptékű innovációk terjedését segíti.

3. A képzett munkaerő iránti kisvállalati keresletről

Az innovatív KKV-k nagyobb számban való megjelenésének talán legfontosabb előfeltétele, hogy megfelelő minőségű és mennyiségű *kreatív* munkaerő álljon rendelkezésre. *Richard Florida* sokat idézett meglátása szerint a kreatív munkaerő a gazdasági és társadalmi jólét legfontosabb előmozdítója, mely elsősorban városokban tömörül és a társadalmi interakciókon keresztül bontakozik ki. Bár a kreativitás minden munkakörben megjelenhet, *Florida* [2007] vizsgálatai szerint az alábbi 3-T alapvetően és egymással kölcsönhatásban befolyásolja a kreativitást és rajta keresztül a jólétet:

- *tehetség*: legyenek jó egyetemek és jó agyak elérhető közelségben;
- *technológia*: legyenek csúcstechnológiai iparágak;
- *tolerancia*: a (rendszerint városias, lokális környezetbe) kívülről, sokszor külföldről érkezők előtt nincsenek jelentős belépési korlátok, azaz nincs akadály az új ötletek kibontakozása előtt.

Bár *Florida* [2007] tanulmánya a 3-T jellemzésére ún. proxy változókat használ, a különböző részindexekből súlyozással képzett ország rangsorok szoros korrelációt mutatnak a hagyományosabb versenyképességi rangsorokkal.

1. táblázat: Globális Kreativitás Indexek (GCI) az ezredfordulón

| ORSZÁG | GCI score | TEHETSÉG | Kreatív osztály (a munkaerő %-a) | Humán tőke (min. főisk. diploma, %) | Tudományos tehetség (kutatók/millió lakos) | TECHNOLÓGIA | K+F index (GERD/GDP %) | Innovációs index (USPTO szabadalmak/millió lakos) | TOLERANCIA | Értékek index (tradíciók vs. modern) | Ön-kifejezés index (személyi-ségi jogok) |
|-----------------|-----------|----------|-------------------------------------|--|---|-------------|---------------------------|--|------------|---|---|
| | | | | | | | | | | | |
| 1 Svédország | 0,81 | 0,64 | 22,93 | 16,94 | 5,19 | 0,82 | 4,27 | 195,97 | 0,96 | 1,60 | 2,22 |
| 2 Japán | 0,77 | 0,70 | -- | 19,20 | 5,32 | 0,79 | 3,09 | 261,53 | 0,81 | 1,84 | 0,68 |
| 3 Finnország | 0,68 | 0,73 | 24,66 | 14,80 | 7,11 | 0,63 | 3,40 | 141,09 | 0,70 | 0,80 | 1,04 |
| 4 USA | 0,67 | 0,60 | 23,55 | 28,34 | 4,10 | 0,83 | 2,82 | 307,06 | 0,57 | -0,53 | 1,64 |
| 5 Svájc | 0,64 | 0,54 | 22,05 | 15,83 | 3,59 | 0,63 | 2,64 | 196,38 | 0,74 | 0,77 | 1,45 |
| 6 Dánia | 0,61 | 0,60 | 21,29 | 21,50 | 3,48 | 0,39 | 2,09 | 89,38 | 0,86 | 1,11 | 1,96 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 14 Izrael | 0,53 | 0,37 | 20,48 | -- | 1,56 | 0,67 | 3,62 | 152,45 | 0,53 | 0,00 | 0,37 |
| 15 UK | 0,52 | 0,57 | 25,70 | 18,00 | 2,67 | 0,33 | 1,90 | 67,43 | 0,66 | 0,26 | 1,37 |
| 16 Dél-Korea | 0,47 | 0,37 | 8,80 | 14,47 | 2,88 | 0,47 | 2,96 | 74,73 | 0,56 | 1,08 | -0,43 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 20 Írország | 0,41 | 0,59 | 33,47 | 13,96 | 2,19 | 0,19 | 1,17 | 37,25 | 0,47 | -0,92 | 1,27 |
| 21 Csehország | 0,38 | 0,32 | 16,60 | 11,13 | 1,47 | 0,15 | 1,30 | 1,56 | 0,68 | 1,19 | 0,42 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 28 Szlovákia | 0,29 | 0,30 | 15,08 | 10,32 | 1,77 | 0,07 | 0,65 | 0,19 | 0,50 | 0,65 | -0,39 |
| 29 Magyarország | 0,28 | 0,37 | 18,50 | 14,05 | 1,44 | 0,11 | 0,95 | 5,89 | 0,36 | 0,38 | -1,22 |
| 30 Horvátország | 0,28 | 0,22 | 13,74 | -- | -- | 0,11 | 0,98 | 1,83 | 0,51 | 0,08 | 0,35 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 36 Kína | 0,23 | 0,03 | -- | 1,43 | 0,58 | 0,11 | 1,00 | 0,15 | 0,55 | 1,16 | -0,61 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 41 India | 0,18 | 0,09 | -- | 6,00 | 0,16 | 0,14 | 1,23 | 0,17 | 0,31 | -0,53 | -0,50 |
| ... | | | | | | | | | | | |
| 45 Románia | 0,13 | 0,13 | 9,76 | -- | 0,88 | 0,04 | 0,37 | 0,45 | 0,21 | -0,25 | -1,62 |

Forrás: *Florida* [2007], 277. o.

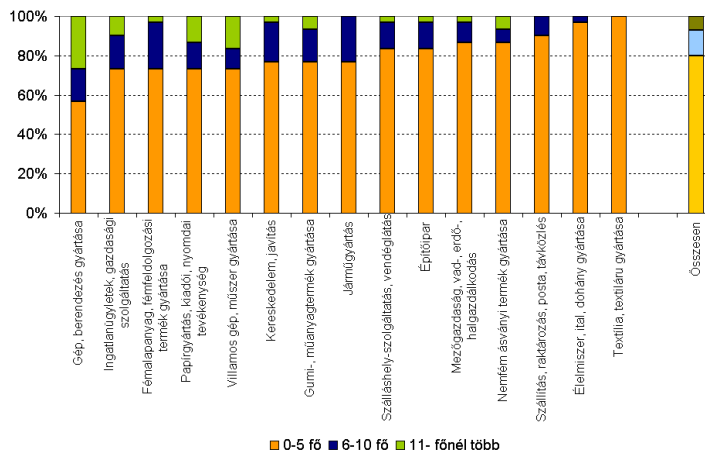
Nemzetközi összehetetésben a kreatív munkaerő meglétéhez szükséges alapfeltételek közül Magyarország elsősorban a technológia és a tolerancia-dimenziókban mutat elmaradást.

Bár a képzettségi színvonal a népesség egészében átlagosnak mondható, a fiatalabb korosztályokban van elmaradás. Az Európai Unió országaiban átlagosan a fiatal felnőtteknek mintegy egynegyede rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a világ technológiai fejlődésében élenjáró országokban mintegy a fele. Magyarországon a felsőfokú végzettségük aránya 2005-ben a fiatal felnőttek körében 19% volt, jóval alacsonyabb, mint a fejlett piacgazdaságokban.

Magyarországon a rendszerváltásnak komoly következménye volt a munkaerőpiacra is és a felsőoktatásra is. A munkaerőpiacról sokan kiléptek és nyugdíjasokká váltak, az inaktivitás ma is igen magas. A felsőoktatás pedig tömegesedett, a végzők száma igen gyorsan, mintegy kétszeresre nőtt az elmúlt másfél évtized alatt. Ugyanakkor a megszerzett készségek sokszor nincsenek összhangban a gazdaság igényeivel, hiszen a fiatal diplomások jelentős része nem, vagy csak nehezen, nem képzettségének megfelelően tud elhelyezkedni. A műszaki képzettségükből hiány, a humán képzettségükből túlkínálat van. Ezen felül a tudományos pálya vonzereje csökkent, kevés a fiatal PhD-s.

Vállalati felmérési adataink szerint a 10-49 fős kisvállalatok közel háromnegyede 1-5 diplomást alkalmaz (34%-uk 1-2 főt, 38%-uk 3-5 főt). Ennél több diplomával rendelkező alkalmazott a cégek egyötödénél dolgozik, bár 10 főnél többet is csak a cégek 6%-a alkalmaz. A kisvállalatok 9%-a nem foglalkoztat diplomást. Összességében ez azt jelenti, hogy a 10-49 fős cégek körében a diplomás alkalmazottak száma.

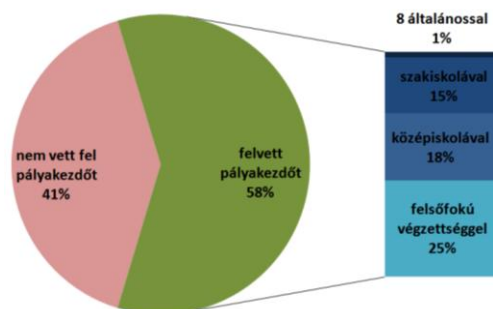
Ágazatok szerint a legtöbb diplomás alkalmazottat a gép, berendezést gyártó, valamint a gazdasági szolgáltató cégek, míg legkevesebbet a textilgyártó és az élelmiszer, ital és dohánygyártó kisvállalatok alkalmazzák.



Forrás: GKI felmérés a 10-49 fős cégek körében, 2008

4. ábra: A 10-49 fős cégek megoszlása a diplomások száma alapján (%)

Az utóbbi néhány évben a kisvállalatok 41%-a nem vett fel pályakezdőt, míg 58%-uk igen. A felvettek 43%-a felsőfokú végzettségű, míg 31%-uk középiskolát, 25%-uk szakiskolát végzett, s csupán 1% a legfeljebb általános iskolát végzetek aránya.

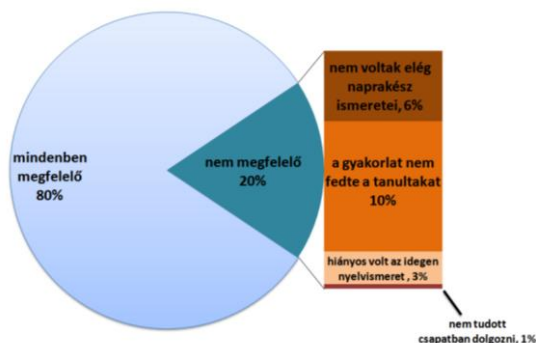


Forrás: GKI felmérés a 10-49 fős cégek körében, 2008

5. ábra: Pályakezdőt felvett 10-49 fős cégek aránya a pályakezdő végzettsége szerint (%)

A kisvállalkozások által felvett pályakezdők közül a diplomások aránya magasabb a magasabb árbevételű cégeknél.

A legutoljára felvett pályakezdő képzettségével a cégvezetők 80%-a elégedett, egyötödük esetében azonban elmarad a várakozásoktól. Egytizedük jelezte, hogy az új munkatársak gyakorlati tudása nem fedi a tanultakat, 6%-uk esetében a pályakezdőnek nem volt naprakész ismeretanyaga, 3%-uknál a nyelvismeret bizonyult hiányosnak, 1% pedig nem tud csapatban dolgozni.



Forrás: GKI felmérés a 10-49 fős cégek körében, 2008

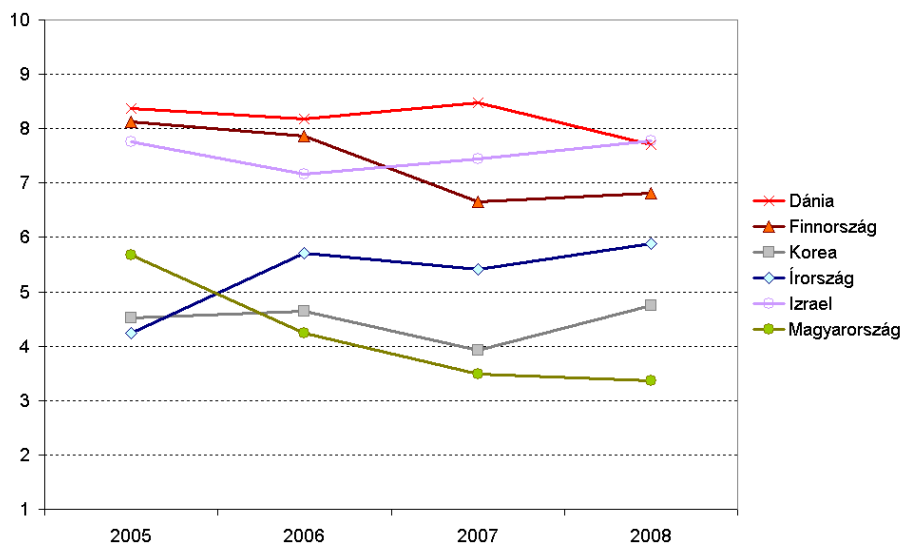
6. ábra: A legutoljára felvett pályakezdő képzettségének megítélése a 10-49 fős cégek körében (%)

A felsőfokúakat felvett vállalatok 85%-a elégedett volt a pályakezdő munkájával, míg 15%-uk arról számolt be, hogy az újonnan felvett diplomás munkája elmaradt a várakozásoktól. Utóbbiak 68%-a esetében a hiányosság abban mutatkozott meg, hogy a gyakorlat nem fedte a tanultakat, 21%-uknál az idegen nyelvismeret volt hiányos, míg a fennmaradó 11% ismeretei elavultnak bizonyultak.

A válaszadók csupán 12%-a vélekedik úgy, hogy könnyen talál megfelelő szakembereket a munkaerőpiacon, míg a cégek fele számára ez nehézséget okoz.

A hazai KKV-k egy bizonyos hányadánál növekvő számban van igény magasan képzett munkaerőre, egy másik részüknél viszont az alacsonyabb végzettségűekből van szakemberhiány. Mindez erőteljes ágazati meghatározottság mellett érvényes. A felsőfokú képzés színvonalával a kisvállalkozások 13%-a elégedett teljes mértékben, további egyharmaduk szerint is inkább megfelelő, míg 34% bizonytalan válaszadó mellett 20% azok aránya, akik szerint a felsőfokú képzés színvonala elmarad a szükségesestől. A szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatban működő kisvállalatok tartják leginkább megfelelőnek a felsőfokú képzés színvonalát (64%-uk), míg legkevésbé a szálláshely szolgáltatásban, vendéglátásban működő cégek (27%-uk).

Az egyre inkább globalizált üzleti világban az idegen nyelvet (elsősorban az angolt) beszélő munkaerő felértékelődik. Írországnak például az angol anyanyelvűség nem számszerűsítő, mégis igen jelentős nemzetközi versenyelőnyt jelent. Ez a kiváló földrajzi elhelyezkedéshez hasonlóan – ami egyébként Magyarország esetében is adott – nagymértékben megkönnyítette a külföldi működő tőke beáramlását. Az angol anyanyelvűség tette lehetővé azt is, hogy a hazai népességet számban felülmúló külföldön élő írek generációkat átívelve fenntartsák anyaországi kapcsolataikat. Ez üzletileg is hasznosítható, jelentős kapcsolati tőkét jelent. Magyarország ebben a vonatkozásban inkább a vesztesek közé tartozik. A magyar emigránsok önként, vagy gyakorlati okokból előbb-utóbb feladják anyanyelvüket, ami az ország számára üzleti értelemben is súlyos veszteség. Az angol nyelv magyarországi, a mostaninál elterjedtebb ismerete ezt részben ellensúlyozhatná, mint ahogy erre kitűnő például szolgál Finnország: ami a versenytárs Írországnak eleve a rendelkezésére állt, azt a finnek a maguk szívósságával megszerezték.



1=nem megfelelő; 10=megfelelő

Forrás: IMD World Competitiveness Yearbook 2008

6. ábra: A nyelvtudás értékelése, 2005–2008

Magyarországon egyelőre köztudottan alacsony az idegen nyelvet jól beszélők aránya, s a globalizálódó gazdaságban ez a vállalkozásoknak egyre nagyobb gond lesz. Az IMD felmérése ráadásul azt mutatja, hogy a vállalatvezetők egyre rosszabbnak, hiányosabbnak értékelik a magyarok nyelvtudását.

A felmérésben részt vett 10-49 fős cégek körében megoszlanak a vélemények az angol nyelv fontosságáról. 42%-uk szerint tisztességes eszközökkel jelentős üzleti sikert az angol nyelv ismerete nélkül csak kivételesen lehet elérni – 42%-uk pedig nem tudta eldönteni a kérdést. A fennmaradó 17% úgy véli, hogy egy cég e nélkül is lehet kiemelkedően sikeres. Különösen fontosnak ítélik az angol nyelv ismeretét a fémalapanyag, fémfeldolgozási termékgyártó és a szállítás, raktározás, posta, távközlés területén működő KKV-k, míg a legkisebb jelentőséget a mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodásban, az élelmiszer-, ital-, dohánygyártásban és az építőiparban működő cégek tulajdonítanak e tényezőnek.

4. Záró megjegyzések a gondokkal kapcsolatos teendőkről

Amint azt a felmérési eredmények egyértelműen mutatják, a hazai kisvállalatok ma még jórészt követő innovációkat valósítanak meg és a humán-erőforrás

utánpótlással sem elégedettek. Véleményünk szerint először a második problémára érdemes fókuszálni: ugyanis az élenjáró(bb) kisvállalati innovációk támogatása addig nem lehet hatékony, amíg alapvető munkaerő-szükségleteikkel – különösen a képzettebb szegmensekben – gond van. Szélesebb összefüggésben a magyarországi központi kormányzati döntéshozók számára még nem evidencia, hogy az innovatív (kis)vállalati kör bővítéséhez valójában nincsenek hatékony eszközeik, csupán e vállalatok megjelenésének valószínűségét növelhetik pl. az üzleti környezet, az adózás, vagy az oktatási rendszer versenyképesebbé tételével (azaz egyenként is nehezen reformálható területeken).

Az innovatív kis- és középvállalatok kormányzati támogatása kapcsán Magyarországon probléma, hogy a gazdaságpolitika nem eléggé elkötelezett az innovációk iránt. Érdemes megemlíteni, hogy a nemzetközi tapasztalatok szerint az innovatív KKV-k támogatása egyes hazai iparágak megerősödését követően kerül a gazdaságpolitika fókuszába.

Magyarországon az innovatív kis- és középvállalatok zömében más a vállalkozói felfogás is, mint a fejlett országokban: a központi régió kivételével a vállalati „tudás” „vezető-központú”: az új ötletek, a cég üzleti modelljében hasznosítható ismeretek szinte kizárólag a cégvezetőtől származhatnak. Mivel a humán erőforrásokkal kapcsolatosan feltártak szerint a tudásvezérelt üzleti modellek lassan terjednek a valódi KKV-k zömében, elsősorban a tudásáramlás gyorsításától remélhetők eredmények, ha a KKV alapvető üzleti környezete egyébként rendben van.

Hivatkozások

- BORSI BALÁZS – UDVARDI ATTILA – VISZT ERZSÉBET [2008]: Az innovációs tevékenységben lemaradó kis- és középvállalatok felzárkózásának lehetőségei. Kutatási zárójelentés a MEH részére. GKI Gazdaságkutató Zrt., Budapest. 83 o.
- FLORIDA, R. [2007]: The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent. Harper-Collins, New York. 313. o.
- OECD [2005]: SME and Entrepreneurship Outlook, OECD, Paris. 420 o.
- OECD [2008]: OECD Reviews of Innovation Policy: Hungary, OECD, Paris. 228 o.

Közös európai források szerepe a hazai kis- és középvállalkozások finanszírozásában

The Role of Joint European Resources in Financing Hungarian SMEs

DEMETER LÁSZLÓ

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
demeterl@ektf.hu*

A kis- és középvállalkozások (KKV-k¹) jelentősége a gazdaságban kiemelkedő, fontos szerepet játszanak világszerte mind az új munkahelyek teremtésében, mind a gazdasági növekedésben. Ugyanakkor a KKV-k a finanszírozási források hozzáférése terén sokkal kedvezőtlenebb helyzetben vannak, mint a nagyvállalkozások, emiatt szükség van a közösségi, illetve állami szerepvállalás valamilyen formájára. A Lisszaboni Stratégia megvalósítása érdekében 2000-ben elfogadott Európai Kisvállalkozói Charta, illetve a többéves vállalkozási és vállalkozói programok is kiemelten kezelik a finanszírozási forrásokhoz való hozzájutás elősegítését, és támogatják azt különböző közösségi programok segítségével. Jelen tanulmány vizsgálja az első Nemzeti Fejlesztési Terv (2004–2006) szerepét a KKV-k támogatásában, illetve a 2007-től indított JEREMIE kezdeményezés jellemzőit, valamint hazai előkészítését, finanszírozását és végrehajtásának eddigi eredményeit.

Small and medium-sized enterprises (SMEs) play an important role in the economy, contributing to the overall competitiveness of a country through the creation of jobs and speeding growth. SMEs, however, are typically disadvantaged in accessing financial resources as compared to large firms. This makes community or government assistance reasonable. In 2000 adopted European Charter for Small Enterprises and the Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship towards realization of the Lisbon Strategy operate accentuated the furtherance of admittance of access the finance, and support with help of different collective programme. This survey studies the role of the Hungarian National Development Plan (2004–2006) in accessing financial resources, and the characteristic of the JEREMIE program in 2007 adopted and the preparation, financing and success of implementing up to the present in Hungary.

¹ A mikro-, kis és középvállalkozások kategóriája olyan vállalkozásokból áll, amelyek 250 főnél kevesebbet foglalkoztatnak, és vagy éves forgalmuk nem haladja meg az 50 millió eurót, vagy az éves mérlegfőösszegük nem haladja meg a 43 millió eurót. Mind a Bizottság, mind pedig a hazánk – az EUROSTAT, illetve a KSH adatszolgáltatása alapján – a KKV szektor helyzetéről és gazdálkodásáról a foglalkoztatottak létszáma alapján közöl elsődlegesen adatokat.

Ma már a kis- és középvállalati politika jelentőségét mind az EU-ban, mind hazánkban a szektornak a gazdaságban és a munkahelyteremtésben betöltött szerepe, súlya támasztja alá. 2005-ben 19,65 millió vállalkozás volt az EU-27 országokban², amelyek mintegy 127 millió embernek biztosították a foglalkoztatását. A valamivel kevesebb, mint 40 000 nagyvállalat a vállalkozások 0,2%-át jelentette (lásd *I. táblázat*), azaz a döntő többségük (99,8%-a) kis és középvállalat, túlnyomórészt pedig mikrovállalat (91,8%) volt. Hazánkban a KKV-k aránya hasonlóan jelentős (99,9%), ugyanakkor a mikrovállalkozások az összes vállalkozás 95%-át jelentik, míg a kis- és közepes vállalkozások aránya némileg alacsonyabb.

A kis- és középvállalkozások hozzájárulásáról a gazdasági növekedéshez számuk és nagyságkategóriák szerinti megoszlásuk önmagában keveset mond. A munkaerő-piaci szerepüket vizsgálva kiemelhető, hogy az EU-27 országokban 2005-ben a KKV-k a mintegy 127 millió munkavállalónak 67%-át foglalkoztatták, míg nálunk ez az arány magasabb (75,2%) értéket mutat. Hazánkban a mikrovállalkozásokban foglalkoztatottak aránya lényegesen, 11,4 százalékponttal nagyobb, míg a nagyvállalatoknál foglalkoztatottaké pedig 8,1 százalékponttal kisebb.

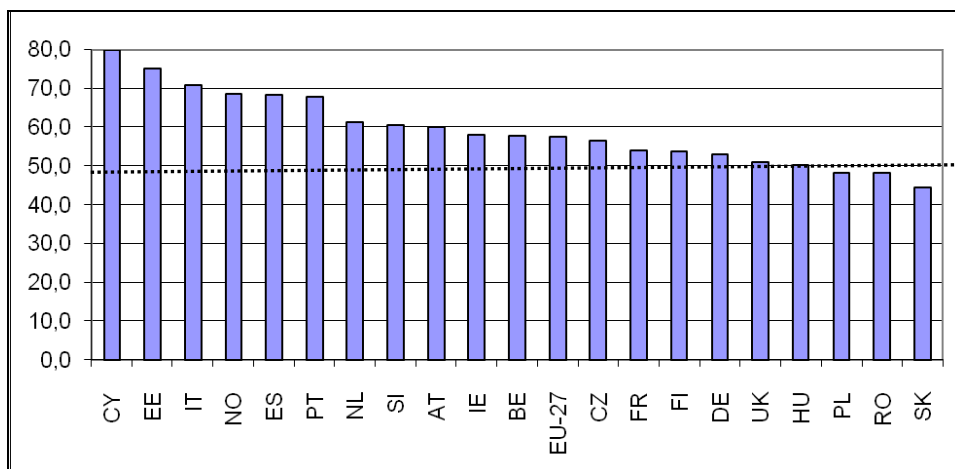
1. táblázat: A vállalkozások és a foglalkoztatottak száma 2005-ben.

| | | kis- és középvállalkozások | | | | nagyvállalat | összesen |
|-------------------------|------------------------|----------------------------|----------------|---------------------|----------|--------------|----------|
| | | mikrovállalkozás | kisvállalkozás | közepes vállalkozás | összesen | | |
| vállalkozások száma | EU-27 (millió db) | 18,04 | 1,35 | 0,21 | 19,60 | 0,04 | 19,65 |
| | Magyarország (ezer db) | 672,35 | 29,51 | 4,98 | 706,84 | 0,92 | 707,76 |
| foglalkoztatottak száma | EU-27 (millió db) | 37,5 | 26,1 | 21,3 | 84,9 | 41,7 | 126,6 |
| | Magyarország (ezer db) | 1 154 | 516 | 447 | 2 117 | 698 | 2 815 |

Forrás: EUROSTAT és KSH adatok alapján szerkesztve.

A szektor gazdasági jelentőségét támasztják alá a bruttó hozzáadott értékre vonatkozó adatok is. 2005-ben a gazdasági szféra bruttó hozzáadott értékének nagyobb hányadát, 50,2%-át a magyar gazdaságban a kis- és középvállalkozások hozták létre, míg az EU-27 országok esetén az érték 7,4 százalékponttal volt magasabb (57,6%).

² EU-27 országok magukba foglalják az EU jelenlegi tagországait.



Forrás: EUROSTAT adatok alapján szerkesztve.

1. ábra: A szektor részesedése a bruttó hozzáadott érték létrehozásából 2005-ben.

Ugyanakkor „a KKV-k a finanszírozási források hozzáférése terén, mind a saját tőke, mind az idegen tőke vonatkozásában sokkal kedvezőtlenebb helyzetben vannak mint a nagyvállalkozások” (Csubák [2003] 34. o.). Emiatt szükség van a közösségi, illetve állami szerepvállalás valamilyen formájára, ami a gyakorlatban pedig majd minden finanszírozási lehetőséget tekintve tetten érhető: a legjellemzőbbek a kockázati tőketársaságokon keresztül történő üzletresz értékesítés, valamint a bankhitelek és kölcsönök, illetve az utóbbiakhoz kapcsolódó garanciavállalások elérését segítő állami programok és eszközök, továbbá a vissza nem térítendő támogatások.

1. KKV-politika az európai unióban

Az Európai Unióban ma már széles körben elismert a szektor társadalmi és gazdasági jelentősége. A közösségi kis- és középvállalkozás-fejlesztési politika az 1980-as évek közepén indult fejlődésnek, az első közösségi KKV politikát 1983-ban fogadták el, majd 1991-ben jelent meg az első több évre szóló program. Az 1996-ban elfogadott, 1997 és 2000 között érvényben lévő III. Többéves Kis- és Középvállalkozói Program fő céljaként a KKV-k fejlesztését tűzte ki, hat területen támogatva a vállalkozásokat, köztük a vállalkozások pénzügyi környezetének fejlesztését, illetve a szektor hitelhez való hozzájutásának elősegítését. Kiemelkedő jelentőségű volt az Európai Tanács 2000. június 19–20-i feirai ülésén jóváhagyott Kisvállalkozások Európai Chartája. Az ajánlás tíz területen fogalmaz meg lépéseket, a hetedik értelmében pedig a hitelhez és a vállalkozói

tőkéhez való hozzájutás megfelelő feltételeinek kialakításával törekcszenek a bankrendszer és a kisvállalatok közötti kapcsolatok javítására. A szektor számára további fontos közösségi programok a Többéves Vállalat és Vállalkozásfejlesztési Program (2001–2005)³, amely negyedik célterülete a KKV-k pénzügyi helyzetének javítása, illetve a további többéves programokat magába integráló Versenyképességi és Innovációs Keretprogram (2007–2013), ugyanakkor a strukturális alapok is kulcsszerepet játszanak a KKV-k növekedési potenciáljának javításában (*Demeter László* [2007]).

Az Európai Unió támogatásához a kis- és középvállalkozások különböző formákban, közvetlenül vagy nemzeti, illetve regionális szinten kezelt programokon keresztül juthatnak hozzá. Jelenleg a támogatási programok az alábbi négy kategóriába sorolhatók (*Európai Bizottság* [2008]):

1. Tematikus támogatási lehetőségek

A finanszírozást az Európai Bizottság különböző szervezeti egységei dolgozzák ki és működtetik, s azok általában tematikus jellegűek és konkrét (környezetvédelmi, kutatási, vagy képzési) célokhoz kapcsolódnak (pl. Hetedik Kutatási és Technológiafejlesztési Keretprogram).

2. Strukturális alapok

A Strukturális Alapok (Európai Regionális Fejlesztési Alap és az Európai Szociális Alap⁴) a KKV-kat támogató legnagyobb közösségi finanszírozási eszközök, melyek különböző tematikus programok és a regionális szinten megvalósított közösségi kezdeményezések révén nyújtanak támogatást.

3. Pénzügyi eszközök

A legtöbb pénzügyi eszköz csak közvetetten, nemzeti pénzügyi közvetítőkön keresztül érhető el (pl. Európai Beruházási Alap eszközei).

4. Támogatás a KKV-k nemzetközivé tételére

Általában közvetítő szervezeteknek és/vagy állami hatóságoknak adott támogatásokból állnak, amelyek célja a KKV-k EU-n kívüli piacokhoz történő hozzájutásának a segítése (pl. Asia Invest, H RTP (Betekintés Japán gazdaságába) stb.).

2. Az első Nemzeti Fejlesztési Terv szerepe a KKV-k támogatásában

Hazánk az Európai Unió tagjaként 2004-től vált jogosulttá a Strukturális Alapok forrásainak igénybe vételére. Az uniós források felhasználási területeinek szabályozása érdekében született meg az első Nemzeti Fejlesztési Terv (2004-

³ Többéves Vállalat- és Vállalkozásfejlesztési Program, különös tekintettel a kis- és középvállalkozásokra (Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship and in Particular for SME's 2001-2005).

⁴ Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) célja a térségek fejlettségi szintjében tapasztalható különbségek csökkentése, míg az Európai Szociális Alap (ESZA) célja a foglalkoztatás bővítésének elősegítése, a vállalkozói szellem és az esélyegyenlőség támogatása.

2006), amely öt operatív program⁵ (OP) keretében az alábbi fejlesztési területeket jelölte ki: versenyképesebb gazdaság, humán erőforrások fejlesztése, jobb minőségű környezet és alap-infrastruktúra, illetve kiegyensúlyozottabb regionális fejlődés elősegítése. Ugyanakkor az uniós támogatások tervezése során az egyes OP-kon belül nem volt meghatározva kedvezményezettként, hogy a KKV-k mekkora összegű támogatásban részesülhetnek. Egyedül a GVOP tartalmazott címzetten a KKV-k fejlesztésére vonatkozó prioritást. (*Állami Számvevőszék* [2008])

2. táblázat: *KKV-k részesedése a Nemzeti Fejlesztési Terv operatív programjainak támogatásaiból (megítélt támogatás, mrd Ft)*

| | AVOP | GVOP | HEFOP | KIOP | ROP | NFT |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| mikrovállalatok | 35,8 | 29,9 | 0,8 | 1,1 | 4,4 | 72,1 |
| kisvállalatok | 17,7 | 36,4 | 2,7 | 0,6 | 2,2 | 59,7 |
| közepes vállalatok | 23,7 | 30,0 | 4,1 | 2,3 | 0,7 | 60,1 |
| KKV-k | 77,3 | 96,2 | 7,6 | 4,0 | 7,4 | 192,5 |
| összesen | 116,4 | 160,3 | 203,1 | 121,0 | 125,0 | 725,9 |

Forrás: szerkesztés *Magyar Köztársaság Kormánya* [2007b] alapján.

Összességében 12 583 hazai kis- és középvállalkozás részesült támogatásban összesen több mint 192,5 milliárd forint összegben, a vállalkozások közel fele (48,5%) mikrovállalkozás, több mint egyharmada (34,5%) kisvállalkozás volt. A kis- és középvállalkozások számára megítélt támogatás az első Nemzeti Fejlesztési Terv keretében nyújtott mintegy 726 milliárd Ft összes megítélt támogatásnak mintegy 26,5%-át jelentette. A pályázati kiírások jellege és célcsoportja miatt⁶ az operatív programok közül az Agrár- és Vidékfejlesztési Operatív Program és a Gazdasági Versenyképesség Operatív Program esetén volt kiemelkedő a KKV-k részesedése: 66,4%, illetve 60%.

A fejlesztési források, a támogatások pályázatos formában voltak igénybe vehetők. Az NFT I. programjai ugyanakkor nem tartalmaztak KKV-k finanszírozási forrásokhoz való hozzáféréseinek javítását szolgáló pénzügyi eszközöket:

⁵ Gazdasági Versenyképesség Operatív Program (GVOP), Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program (HEFOP), Környezetvédelmi és Infrastruktúra Operatív Program (KIOP), Agrár- és Vidékfejlesztési Operatív Program (AVOP), valamint a Regionális Fejlesztési Operatív Program (ROP).

⁶ Az AVOP három prioritása a versenyképes alapanyag-termelés megalapozása a mezőgazdaságban, az élelmiszer-feldolgozás modernizálása és a vidéki térségek fejlesztése; míg a GVOP négy prioritása a befektetés-ösztönzés, kis- és középvállalkozások fejlesztése, kutatás-fejlesztés és innováció, valamint az információs társadalom- és gazdaságfejlesztés voltak.

a támogatás formája valamennyi konstrukció esetén vissza nem térítendő támogatás volt.

3. Közös európai források a kis- és középvállalkozásoknak

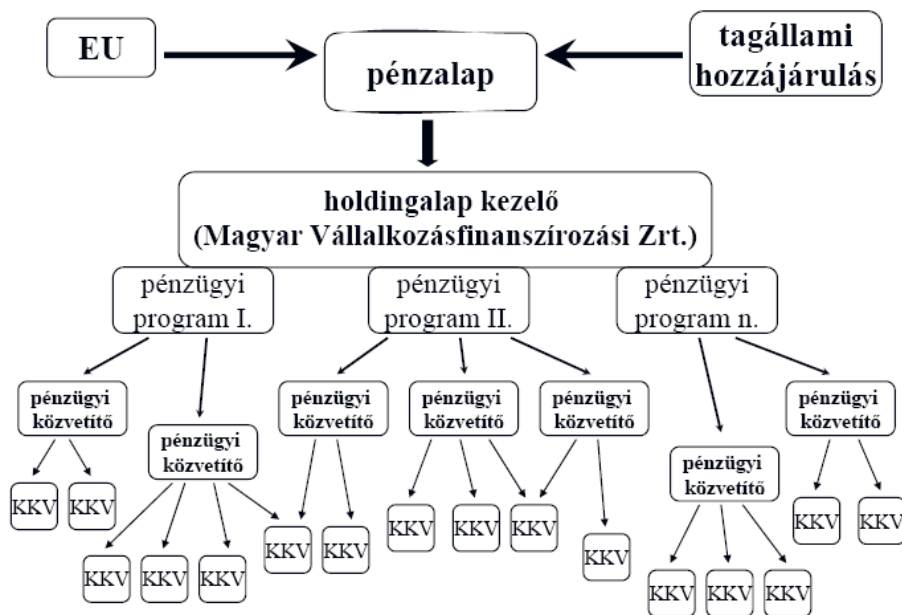
Az Európai Bizottság, felismerve a KKV-k kiemelt gazdasági és társadalmi szerepét, illetve a pénzügyi forrásokhoz való hozzájutásának nehézségeit, az Európai Befektetési Alappal való közös kezdeményezése keretében 2007-től Közös európai források a kis- és középvállalkozásoknak (továbbiakban JEREMIE⁷) címmel indított programot a finanszírozási forráshoz való jobb hozzáférésük megteremtése érdekében. Célja a szektor finanszírozási lehetőségeinek javítása pénz- és tőkepiaci eszközök segítségével; a tagországok finanszírozási piacainak fejlesztése; illetve a magánszféra szerepvállalásának ösztönzése a finanszírozásban.

Az Európai Bizottság lehetővé teszi a tagállamoknak és az EU régióinak, hogy Strukturális Alapjaikból származó, vissza nem térítendő támogatások egy részét átalakítsák kifejezetten a KKV-k számára tervezett visszatérítendő pénzügyi termékekké. Irányítása az Európai Regionális Fejlesztési Alap programjainak szerves részeként történik, a megfelelő nemzeti és regionális szinten kiválasztva a konkrét projekteket.

A JEREMIE kezdeményezés jellemzői (*Kállay László* [2008]):

- *visszaforgó és újra felhasználható pénzügyi források;*
- *a pénzügyi programok a piaci elégtelenségek orvoslására irányulnak, de visszaforgó jellegük miatt hosszabb távon fenntartható tevékenységeket támogatnak;*
- *a programok nyílt eljárásban kiválasztott pénzügyi közvetítőkön keresztül valósulnak meg, a pénzügyi közvetítőknek hozzá kell járulni a programok finanszírozási forrásaihoz;*
- *a visszaforgó jelleg és a magántőke mozgósítása miatt jelentős tőkeátté-
teli hatás.*

⁷ Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises.



Forrás: szerkesztés (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2007c] alapján).

2. ábra: JEREMIE típusú pénzügyi eszközök működési szerkezete.

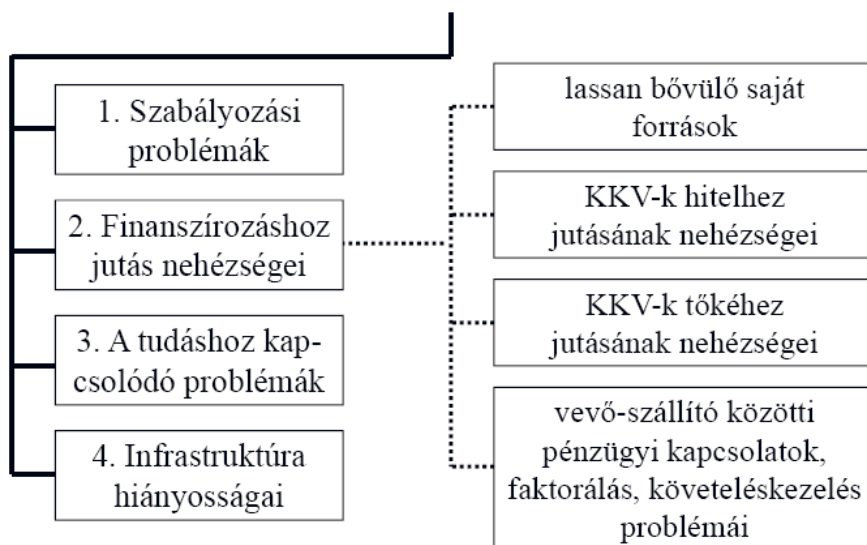
A kezdeményezést igénybe vevő tagállamok létrehoznak egy JEREMIE holding alapot (pénzalapot, lásd 4. táblázat), amely forrásaival a kijelölt holdingalap kezelő döntően a magánszektorba tartozó pénzügyi közvetítők re-, illetve társfinanszírozásán keresztül javítja a KKV-k forráshoz jutási lehetőségeit. A végrehajtásba bevont pénzügyi közvetítők köre nyitott, a holdingalap kezelője értékeli, kiválasztja, és hivatalosan akkreditálja a pénzügyi közvetítő intézményeket, a közvetítők pedig figyelemmel kísérik a finanszírozott vállalkozások teljesítményét, és a jelentést készítik a holding alap kezelőjének (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2007c]).

4. A hazai Jeremie programok előkészítése

A hazai programok előkészítése 2006-ban kezdődött. Mivel a pénzügyi programok piaci elégtelenségek orvoslására kell, hogy irányuljanak, ezért hazai illetékes szervek meghatározták és értékelték a vállalkozásoknak nyújtandó finanszírozási szolgáltatásokban megmutatkozó hiányosságokat (gap analysis). Az elemzés első szakaszában⁸ a finanszírozási források keresleti és kínálati oldalát,

⁸ A Gazdaságfejlesztési Operatív Program pénzügyi intézkedéseinek megalapozásaként.

valamint a piaci elégtelenségeket mérték fel, továbbá a szektor finanszírozását támogató állami intézményeket, illetve a 2000–2006 között megvalósult programokat (lásd *Gazdasági és Közlekedési Minisztérium* [2007]). Az elemzés alapján készült el a kis- és középvállalkozások fejlesztésének 2007–2013 közötti időszakra vonatkozó stratégiája (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2007b]), amely négy fő beavatkozási területen – a támogató szabályozási környezet, a finanszírozási források bővülése, a vállalkozói tudás fejlődése és a vállalkozói infrastruktúra fejlesztése – tűzött ki célokat a szektor gazdasági teljesítményének javítása érdekében (lásd 3. ábra).



Forrás: szerkesztés Magyar Köztársaság Kormánya [2007b] alapján.

3. ábra: A KKV-szektor problémáinak összefoglalása, kiemelve a finanszírozás nehézségeit

Az előkészítés során kiemelendő még a 2007–2013-as időszakra vonatkozó vállalkozásfejlesztési prioritások és intézkedések megalapozását tartalmazó A kis- és középvállalkozások fejlesztésének koncepciója c. dokumentum (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2007a]), amely összefoglalta a hazai vállalkozásfejlesztési politika fontosabb tanulságait:

- az erősen korlátozott elérés következtében a vállalkozásfejlesztési eszközök többsége nem felel meg annak a kritériumnak, hogy a verseny torzítása nélkül fejtsse ki hatását;

- vállalkozásfejlesztési szervezetek egy részénél „rent seeking” típusú magatartás alakult ki, *kevés az érdekltség a tényleges eredményben*, és az erőfeszítések jelentős részét a finanszírozási források biztosítása köti le;
- a közvetlen támogatások alkalmazása esetén szükséges az adminisztratív kontroll, és így a *forrásallokáció adminisztratív terhei magasak*;
- különösen a közvetlen támogatások esetén gyakran érvényesül az ún. *holtteher-hatás*, vagyis a támogatások olyan fejlesztéseket finanszíroznak, amelyek támogatás nélkül is megvalósulnának;
- az egyszeri beavatkozás után a programok nem folytatódnak, a hatás nem tartós.

5. A hazai Jeremie programok finanszírozása

A program a 2007–2013-as időszak első két évében három pénzügyi konstrukcióval indul, melyek meghirdetésére az Európai Unió forrásait is magában foglaló Gazdaságfejlesztési Operatív Program (továbbiakban GOP), Középmagyarországi Operatív Program (továbbiakban KMOP) és a tisztán hazai forrású Kis- és Középvállalkozói Célelőirányzat keretében állnak források rendelkezésre. A GOP keretében mintegy 759,9 mrd Ft⁹ áll rendelkezésre, a következő specifikus célok (prioritások) elérése érdekében:

- 1. prioritás: K+F és innováció a versenyképességért (kerete 256,4 mrd Ft);
- 2. prioritás: A vállalkozások (kiemelten a kkv-k) komplex fejlesztése (kerete 219,8 mrd Ft);
- 3. prioritás: A modern üzleti környezet erősítése (kerete 87,9 mrd Ft);
- 4. prioritás: JEREMIE-típusú pénzügyi eszközök (kerete 168,5 mrd Ft)¹⁰.

A GOP ugyanakkor nem terjed ki a Középmagyarországi régió területére, így az e régióban lévő kis- és közepes vállalkozások számára a Középmagyarországi Operatív Program pénzügyi forrásai (mintegy 457,4 milliárd forint¹⁰) biztosítják a programban való részvételt: az 1. prioritás (A tudásalapú gazdaság innováció- és vállalkozás-orientált fejlesztése, 126,8 mrd Ft kerettel) két beavatkozási iránya (K+F és innováció fejlesztése, eredményeinek elterjesztése; illetve a KKV-k pénzügyi eszközhöz való hozzáféréseinek fejlesztése), azonban a finanszírozási terv nem számszerűsíti az e célok megvalósítására fordítható összeget.

Így összességében a két operatív program mintegy 180-200 mrd Ft értékű támogatást biztosít a hazai JEREMIE program finanszírozásához.

⁹ 265 HUF/EUR árfolyam mellett, folyó áron, az OP-k finanszírozási terve alapján.

¹⁰ Továbbá Technikai segítségnyújtás 27,4 mrd Ft értékben.

6. A hazai Jeremie programok végrehajtása

A pénzügyi programok keretében az első két évben mikrohitel, garanciaeszközök és tőkeprogramok kerültek / kerülnek meghirdetésre.

A *mikrohitel program* (Új Magyarország Mikrohitel Programok) célja az, hogy a kereskedelmi banki módszerekkel eddig nem finanszírozott, de hitelképes mikrovállalkozások forrásait bővítse. A pályázat során közvetítőként kiválasztásra kerülő szervezetek számára a hazai holdingalap-kezelő, a Magyar Vállalkozásfinanszírozási Zrt. (továbbiakban MV Zrt.) kedvező kondíciójú mikrohitelrefinanszírozást nyújt a közvetítők által kihelyezett hitelösszegek 80%-ára mikrofinanszírozók, és 50%-ára hitelintézetek esetében. A közvetítők a 2007 végén meghirdetett GOP-2007-4.1. és KMOP-2007-1.3.1. pályázati felhívások keretében igényelhetek támogatást összesen 57,8 mrd Ft értékben, az MV Zrt. 2008. október végéig 12 pénzügyi közvetítővel bővítette szerződött partnerei körét.

A program második eleme olyan *garanciaeszközök alkalmazása* (Új Magyarország Hitelgarancia), amelyek növelik majd a kis- és középvállalkozások hitelhez jutási esélyeit: előre rögzített kockázatmegosztás mellett közvetlen készfizetőkezeséget vállal kereskedelmi bankok pénzügyi követeléseire. Egy adott hitel esetében az MV Zrt. kezességvállalásának mértéke maximum a banki követelés 80%-a, a fennmaradó rész jelenti a bank saját kockázatvállalását. A közvetítők a 2007 végén meghirdetett GOP-2007-4.2. és KMOP-2007-1.3.2. pályázati felhívások keretében igényelhetek támogatást összesen 67,26 mrd Ft értékben.

A program harmadik eleme *kockázati tőkealapok létrehozása és működtetése* (Új Magyarország Kockázati Tőkeprogramok) magán- és állami befektetők részvételével. Az MV Zrt. forrást közvetít kockázati tőke alapok részére, a korai (magvető és induló), valamint növekedési életszakaszban lévő KKV-k tőkehelyzetének javítása érdekében. 2008 októberében a program társadalmi egyeztetése zajlott, a potenciális alapkezelőknek szóló pályázatok várhatóan 50 mrd Ft értékben, 2008 végén kerülnek kiírásra.

A programok fontos jellemzője a visszaforgó jelleg és a magántőke mozgósítása miatt jelentkező *tőkeáttételi hatás*. Vonatkozó becslést „A kis- és középvállalkozások fejlesztésének stratégiája 2007–2013” c. dokumentumban (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2007b]) tett közzé a kormány (lásd 3. táblázat utolsó oszlopa): a rendelkezésre álló mintegy 180 mrd Ft támogatással 5,5-es tőkeáttétellel érték¹¹ mellett mintegy 1000 mrd Ft értékű költség-megtakarítás és többletforrás valószínűsíthető.

¹¹ Az egyes programok áttételi értékeire vonatkozó számítások módszertana nem került publikálásra.

3. táblázat: A hazai JEREMIE program várt finanszírozási hatása.

| | allokált forrás nagyságrendje | elérhető költségmegtakarítás és többlet forrás | várt áttétel |
|---------------------------|-------------------------------|--|--------------|
| mikrofinanszírozás | 57,8 mrd Ft (55 + 2,8) | 231,2 mrd Ft | 4 |
| kezességvállalás | 67,26 mrd Ft (60 + 7,26) | 672,6 mrd Ft | 10 |
| kockázati tőke | 50 mrd Ft (várhatóan) | 100 mrd Ft | 2 |
| összesen | kb. 180 mrd Ft | kb. 1.000 mrd Ft | 5,5 |

Forrás: szerkesztés *Magyar Köztársaság Kormánya* [2007b,c,d], valamint a megjelent pályázati kiírások alapján.

7. Összegzés

A KKV szektor gazdasági szerepe és funkciója alapvetően változott meg az utóbbi évtizedekben, versenyképességüket befolyásoló finanszírozási problémáik megoldására számos intézkedés született mind az Európai Unióban, mind pedig hazánkban. Jelen cikkben a szektor finanszírozási problémáinak enyhítése érdekében létrehozott, *visszaforgó és újra felhasználható jellegű* JEREMIE típusú pénzügyi eszközök jellemzőit, hazai alkalmazását vizsgáltam.

Ugyanakkor a „vállalkozások támogatását szolgáló pénzügyi konstrukciók indokolatlanul sokfélék, évenként kb. 20 program keretében, programonként gyakran több termék útján nyújtottak finanszírozást a vállalkozásoknak.” (*Állami Számvevőszék* [2008] 27. o.) Így a kutatás során a továbbiakban érdemes vizsgálni, hogy a hazai finanszírozású hasonló, eddig is működtetett eszközök mennyiben jelentenek párhuzamosságot a JEREMIE típusú programok mellett, továbbá az egyes programok ex-post értékelésén túl milyen eszközöket alkalmaznak más nemzeti JEREMIE programok keretében (legjobb gyakorlatok).

Hivatkozások

2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról.
 Állami Számvevőszék [2008]: Jelentés a gazdaságfejlesztés állami eszközrendszerének működésének ellenőrzéséről.
 Csubák Tibor Krisztián [2003]: Kis- és középvállalkozások finanszírozása Magyarországon. Corvinus Egyetem.
 Demeter László [2007]: Kis- és középvállalatok finanszírozása az állami szerepvállalás tükrében. Megjelent: Kádek István – Szlávik János – Zám Éva (szerk.): Regioná-

- lis versenyképesség – társadalmi felelősség. Acta Oeconomica XXXIV. Líceum Kiadó. ISSN 1787-6559
- Európai Bizottság [2008]: Az Európai Unió támogatási programjai KKV-k számára. EUROSTAT honlapja, www.ec.europa.eu/eurostat
- Gazdasági és Közlekedési Minisztérium [2007]: A kis- és középvállalkozások finanszírozási forrásokhoz való hozzáférése, piaci elégtelenségek vizsgálata. A Gazdaságfejlesztési Operatív Program pénzügyi intézkedéseinek megalapozása.
- Kállay László – Imreh Szabolcs [2004]: A kis- és középvállalkozások-fejlesztés gazdaságtana. Aula Kiadó.
- Kállay László [2008]: Új Magyarország Mikrohitel Program. Gazdasági és Közlekedési Minisztérium.
- Kisvállalkozások Európai Chartája [2000]. KSH honlapja, www.ksh.hu
- Magyar Köztársaság Kormánya [2007a]: A kis- és középvállalkozások fejlesztésének koncepciója.
- Magyar Köztársaság Kormánya [2007b]: A kis- és középvállalkozások fejlesztésének stratégiája 2007-2013.
- Magyar Köztársaság Kormánya [2007c]: Gazdaságfejlesztési Operatív Program (GOP).
- Magyar Köztársaság Kormánya [2007d]: Közép-magyarországi Operatív Program (KMOP).
- Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium [2008]: A kis- és középvállalkozások helyzete 2007. Éves jelentés.

Vállalati teljesítmények vizsgálata: új eszközök, régi gyakorlat

Measuring Business Performance: New Tools, Old Practice

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
hollone@ektf.hu*

Az üzleti teljesítménymérés iránti növekvő érdeklődést a vállalati döntéshozók információigénye magyarázza. A cégek teljesítménymérésének szemléletmódja és az eszköztára alapvetően megváltozott az utóbbi másfél-két évtizedben. Célom, különböző kutatások eredményeinek felhasználásával és összekapcsolásával azon alapkérdés megválaszolása, hogy a piacgazdaságokban már a gyakorlat által is igazolt új felfogások, eszközök, módszerek mennyiben honosodtak meg a hazai viszonyok között? A kérdés megválaszolására két lépésben kerül sor. Az üzleti teljesítménymérés és a vállalati célok összefüggéséből kiindulva először a hazai vállalati célstruktúra változását vizsgálom. Második lépésben – a jelzett kapcsolat elemzésére – az elméletben és a magyar gyakorlatban is alkalmazott mérőszámok oldaláról kerül sor. Tekintettel arra, hogy a *vállalati teljesítménymérés témaköre több tudományterületet érint* (döntéshelyzet, vállalati stratégia, menedzsment, vezetői számvitel, vállalati pénzügy), ezért szükségesnek tartom hangsúlyozni, hogy a következőkben a pénzügyek szemszögéből megkísérlem az üzleti teljesítménymérésben bekövetkezett szemléletváltás lényegét bemutatni, az elmélet és a gyakorlat között észlelt főbb problémákat láttatni, és enyhítésükre az oktatás oldaláról néhány javaslatot megfogalmazni.

Increasing focus on Business Performance Measurement (BPM) can be explained by corporate decision makers' information needs. The approach and instruments of BPM underwent fundamental changes in the past one and a half or two decades. In this paper, on the basis of various studies, I examine the extent to which western market-economy tools of BPM have been adopted by Hungarian businesses. Taking the relationship between BPM and business goals as a starting-point, first, I discuss the changes in the objective-structure of companies in Hungary. Second, I compare the indicators presented in the literature to those used in practice by Hungarian companies. I also give some educational recommendations on how to ameliorate problems arising from the differences between practice and theory. As BPM is based on several fields of science (decision theory, corporate management and strategy, management accounting and corporate finance), it is important to note that this paper presents the issue from a finance perspective.

1. Az üzleti teljesítménymérés és a vállalati célok összefüggése - a hazai vállalati célstruktúra változása tükrében

A vállalkozások teljesítménymérési *módszereinek megválasztása elsősorban a céljaiktól* függ. Értelemszerűen, amíg a vállalatok célstruktúrájukban a nyereségorientáció a meghatározó, addig a vállalati teljesítmény mérése elsősorban az ismert, a hagyományos nyereségalapú pénzügyi mutatókon alapul.

A „*tankönyvi vállalat*” a cég értékének, a tulajdonosi értéknek a maximalizálására törekszik. *Alfred Rappaport* „A tulajdonosi érték (*Creating Shareholder Value*) című könyve első kiadásának 1986-os megjelenése óta az Egyesült Államokban már széles körben ismertté, elfogadottá vált ez a gondolat. A tulajdonosi koncepció egyre inkább megragadja a vállalatvezetők figyelmét, párhuzamosan a verseny és a tőkepiacok globálissá válásával. „*Több mint valószínű, hogy az elkövetkező tíz évben a tulajdonosi érték válik az üzleti teljesítmény mérésének általános normájává.*” (*Alfred Rappaport* [2002] 15. o.)

A magyar szakirodalomban az idézett mondanivaló –az eredeti mű megjelenését követően- relatíve gyorsan ismertté lett és a téma hazai kutatások tárgyát képezte. (*Reszegi* [1998])

Az új szemlélet a magyar felsőoktatásban használatos, újonnan megjelent vagy folytonosan korszerűsített jegyzetekben, tankönyvekben is teret nyert. Ma már határozottan állítható, hogy *Rappaport* idézett könyvének üzenete (nevezetesen: „a vállalat célja a tulajdonosi érték növelése” és ennek kapcsán a stratégia vállalati értéket meghatározó szerepének elismerése) beépült a magyar oktatásban is használatos különböző üzleti – vállalat-gazdaságtan, vállalati pénzügy, vállalatértékelés – tankönyvek ismeretanyagába. „Több, mint egy évtizedig csak releváns mondanivalóval rendelkező könyvek képesek túlélésre” jegyzi meg *Reszegi László* a könyv magyar kiadásának előszavában (*Alfred Rappaport* [2002] 7. o.)

Mindezek kapcsán felvetődik a kérdés: *vajon a magyar vállalatok gyakorlatában érzékelhető-e ez az elmozdulás a „nyereség növelése” célzattól, a „tulajdonosi érték növelése” avagy másképpen fogalmazva a „vállalati vagyon növelése” cél irányába?*

Erre a kérdésre *válasz a GKI Zrt. egyik vonatkozó felmérése alapján adható.*¹

¹ Szükséges megjegyezni, hogy a Gazdaságkutató Zrt. felmérése 8000 vállalkozás kérdőíves megkérdezésén alapul. A megkérdezett cégek 20 fő felett foglalkoztató, jogi személyiséggel rendelkező vállalkozások. A felmérésben résztvevő cégek – a foglalkoztatott létszám alapján – a gazdálkodói szféra 8-16%-át fedték le. Ennek alapján állítható, hogy a válaszminták „többé-kevésbé jól reprezentálják a hazai gazdálkodói szférát”. (*Némethné – Petz* [2007] 11. o.)

1. táblázat: A magyar vállalati célstruktúra változása – a gazdálkodás anyagi feltételeire vonatkozó célok rangsorai 1994–2003 (helyezési számok)*

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | . | . | . | . | 2003 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|---|---|---|---|-----------|
| A költségek csökkentése | 4. | 2. | 1. | 1. | | | | | 1. |
| Az árbevétel növelése | 2. | 3. | 2. | 2. | | | | | 2. |
| A nyereség növelése | 1. | 1. | 3. | 3. | | | | | 3. |
| A munkavállalók jövedelemének növelése | 6. | 6. | 4. | 4. | | | | | 4. |
| A vállalati vagyon növelése | 7. | 5. | 6. | 5. | | | | | 5. |

*megj.: Kiemelés a GKI Zrt. felméréseiből. A vonatkozó eredeti táblázat 10 „cél-elemet” és 10 év részletezett helyezési adatait tartalmazza.

Forrás: Némethné – Petz: [2007]. 17. o. táblázat átalakítva

A bemutatott *tíz éves időintervallumban* – a táblázatban évenként nem részletezett adatsor alapján is – jól látható a két kiemelt cél fontossági sorrendjének módosulása.

Mindenekelőtt megállapítható – a fontossági rangsorban elfoglalt hely változása alapján –, hogy a *vállalati vagyon növelése célkitűzés hangsúlyosabbá vált a magyar vállalatok körében* (a rangsor 7. helyéről az 5.-re került, és pozíciója stabilizálódott.). Ezzel egyidejűleg az is érzékelhető, hogy a „nyereségnövelés mindenekfelett” vagy akár ennek a „finomított változata” a marketing szempontokat kiemelő, a hosszútávon a „fogyasztói igény kielégítésén alapuló nyereség növelése” elvét hangsúlyozó cél privilégiuma megrendült.

Ez a hangsúly-eltolódás akkor is figyelemre méltó, ha a rangsorban a profitmotívum változatlanul megelőzi a cégérték növelésének szempontjait, és az is nyilvánvaló, hogy a nyereségség létének két alapfeltétele (a költségek csökkentése és/vagy az árbevétel növelése célok) jelennek meg 1996 óta stabilan a rangsor első illetve második helyezettjeként.

Az eredmények jelenre vonatkozatható – érvényessége kapcsán kételyek merülhetnek fel, mert a felmérés utolsó adatsora a 2003-as évi állapotokat jellemzi. A kutatók érvelése a meggyőző a 2007-ben közzétett eredmények aktualitását illetően. „Mivel 2000 után már stabilizálódtak a vállalatvezetői preferenciasorrendek, ezt a vizsgálatot befejeztük.”

„A felmérési eredmények arra utalnak, hogy a magyar vállalatok *döntő többsége nagyjából az ezredforduló óta a piactudományi működési jegyek és értékrend szerint tevékenykedik*”. (Némethné – Petz [2007] 21–23 o.)

2. Az üzleti teljesítménymérés és a vállalati célok összefüggése – az alkalmazott mérőszámok oldaláról

A teljesítménymérés egyik legfontosabb alapelve: hogy összhangban álljon a cég, illetve annak jól körülhatárolható üzleti egysége céljaival, működési jellemzőivel.

A korábban két kiemelt vállalati célnak való megfelelés, többféle mutatószámmal jellemezhető². A következőkben néhány hagyományos – a nyereség-motívumhoz kötődő – és néhány új típusú – a vagyon növelését célzó – mutatót emelek ki. A választásomban elsődleges szerepet játszottak a gyakorlatban való alkalmazás és alkalmazhatóság szempontjai.

A leggyakoribb, ún. „hagyományos” teljesítménymérő mutatók főbb jellemzői a következőképpen foglalhatók össze.

- A többféle csoportba rendezett mutatók közül leggyakoribbak (a szakirodalmakban és a gyakorlatban egyaránt) a *jövedelmezőségi (és/vagy hatékonysági), illetve az angol nyelvből átvett rövidítésekkel jelzett megtérülési („return on”-típusú) mutatók.*
- A jövedelmezőséget mérő *pénzügyi mutatók a számviteli nyereséget (illetve annak valamely kategóriáját) tekintik hozamnak. Jellemzően az „adózott nyereséget” vagy az „üzemi/üzleti eredményt” illetve ez utóbbival megközelítően azonosnak tekintett³ EBIT (Earnings before Interest and Taxes) kategóriát.*
- *Információ-bázisuk jellemzően a beszámolók kötelező elemeiként elkészítendő- számviteli kimutatások, elsősorban a mérleg és az eredménykimutatás.* Ezen adatbázisok megbízhatóságának kritikájával, és ebből eredően az adataik felhasználásával számított mutatók, vállalati teljesítményt tükröző realitásának megítélésével nem kívánok részletesen foglalkozni⁴, de néhány fontos, az *oktatásban – éppen a gyakorlatnak való*

² A sokféle, a lényeg láttatása szempontjából „zavaróan nagyszámú”, gyakran ugyanazon tartalmat hordozó pénzügyi mutató, többféle ismérv szerint csoportosítható. Az utóbbi negyedszázadban a szakirodalmak és a PhD munkák nagy hányada foglalkozott bemutatásukkal, rendszerezésükkel, alkalmazhatóságuk igazolásával, avagy a korlátaik bemutatásával. A „képlet-gyűjtemény” egyre újabb mutatókkal gazdagodott. A teljesség igénye nélkül, ajánlható az oktatásban résztvevő és gyakorló szakemberek számára e témában (is), az utóbbi években elkészült, többféle eredeti (külföldi és hazai) forrás feldolgozásán alapuló rendszerező jellegű mű. (Becker – Turner – Varsányi – Virág [2005]; Katits [2002]; Sztanó – Korom [2002]; Korom [2005]; Kazainé [2007])

³ Az EBIT és az üzemi (üzleti) eredmény „többé-kevésbé” azonos tartalma és nagyságrendje az újabb kutatások szerint vitatható (Takács [2008])

⁴ A hagyományos számviteli kimutatások és a belőlük képzett nyereségmutatók kiváló kritikái találhatók –sintén a teljesség igénye nélkül- a következő művekben: Copeland T. – Koller T. – Murrin J. [1999]; Rappaport [2002]; továbbá több szerző vonatkozó észrevételeit összegzi, a magyar gyakorlat megváltoztatására irányuló szándékkal Buda Szabolcs [2003];

megfelelés szempontjából – figyelembe veendő és hasznosítható megjegyzést kívánok tenni.

A vállalati pénzügyek oktatásában klasszikusnak számító „Modern vállalati pénzügyek” című alapmű, első magyar nyelvű megjelenése óta, különösen ügyel arra a szakma, hogy „*a fogalmak pontosan és egységesen kerüljenek át a magyar nyelvbe, és az is fontos, hogy lehetőség szerint találjuk meg a szakkifejezések magyar megfelelőjét.*” (Brealey/Myers [1993] Előszó a magyar kiadáshoz).

Ezzel kapcsolatban két kérdés fogalmazódik meg: *Sikerült-e az egységes elnevezés elterjesztése? Elegendő-e a „magyar megfelelő” ismerete?*

Mindkét kérdésre – a mutatókra és a kategóriáik tekintetében – a rövid és egyértelmű válasz: *nem*. Számos példa található arra vonatkozóan, hogy „*eltérő megnevezés mögött azonos tartalom*” húzódik, illetve az „*azonos megnevezés eltérő tartalmat*” takar⁵. Ezt az állítást friss példákkal támasztom alá.

A „Referencia 2007” Könyvvizsgáló program és a GKI által a versenytársak elemzésére ajánlatként közölt ráták között „*Tőkearányos eredmény*” címen jelenik meg a „*nyereség/saját tőke*” hányados. A „tankönyvi formula” már pontosabb: „*saját tőkearányos nyereség*”, vagy a „*saját tőke megtérülése*” avagy ROE (Return on Equity). fogalmakat használ, tekintve, hogy a pénzügyi döntésekben az eladósodottság és likviditás értékelés szempontjából fontos a „*saját tőke*” és az „*idegen tőke*” határozott megkülönböztetése. Az említett két forrásból vett példán az „*azonos elnevezés mögött eltérő tartalom*” esete is bemutatható. Ezt a mutatót szinte teljesen egységesen „*adózott eredmény/saját tőke*” tartalommal kezelték az elméletben és a pénzügyi gyakorlatban. Ezzel szemben az un. „*Versenytárs-mutatók*” között „*Tőkearányos eredmény*” néven, a „*szokásos vállalkozási eredmény/saját tőke*” ajánlattal szerepel. Másik, hasonló alapproblémát jelző mutató az „*eszközhatékonyság*”-ként, illetve „*eszközarányos nyereséggént*” emlegetett, „*adózott eredmény/eszközök*” mutató. A szakirodalomban az „*eszköz-megtérülés*” azaz ROA (Return on Asset) elnevezés használatos, de „*hozamkategóriája*” az írott forrásokban sem egységes: az adózott eredmény, és az EBIT egyaránt jellemző.”⁶ Mindezek mellett említésre méltó az azonos megnevezés eltérő tartalom szituációra a hagyományos nyereség-alapú mutatók tagja a ROI (Return on Investment) azaz a befektetés-arányos megtérülés ráta. Ez a mérőszám egy adott beruházási projekt és a vállalat szintjén egyaránt értelmezhető. A ROI az egyik legváltozatosabban értelmezett mutató.⁷

⁵ Megjegyzem, hogy több mint egy évtizede magam is foglalkozom a vonatkozó példák gyűjtésével. Az oktatásban használatos jegyzeten túl, néhány helyen fellelhetők ebből adalékok: *Hollóné* [2001]; [2007];

⁶ Részletesen tartalmazza a ROE mutató elemekre bontását a Du Pont mutatószámrendszerben: (Bodie/ Kane/ Marcus [1996] 76–94 o.);

⁷ A változatos mutatószám felírásoknak és értelmezéseknek a ROI „*mintaszerű esete*”. Érdeemes összehasonlítani legalább a ROI esetében következő alapirodalomban leírtakat: (Brealey-

A bemutatott, jövedelmezőségi mutatók számítása – korlátaik ellenére – továbbra is fontosak, mert összehasonlításuk, elemzésük révén a vállalatok rövid távú, a nyereségre vonatkozó célkitűzés teljesülése megítélhető. Hasznos eszköznek minősül a mutatók összetevőinek elemzése is. Ez jól érzékelhető a Dupont mutatószámrendszerben, a ROE elemekre bontása során. Ezek a *múltbeli mutatók ugyan nem vetíthetők ki a jövőre, de közelmúlt teljesítményei determinálják a közeli jövőt, tehát az összetevők megfelelő összevetésével felfedezhetők az értékteremtés lehetőségei vagy rombolás veszélyei.*

Hagyományos mutatókkal azonban a hosszú távú tulajdonosi cél, nevezetesen az *értékteremtés, a vállalati vagyon tényleges növelése nem követhető.*

Nem alkalmasak a korábban bemutatott mutatók az értékteremtés megítélésére, nemcsak a számviteli nyereség eltérő tartalmának és „kreatív” alakíthatóságának sokat hangoztatott negatívumai és számbavételi problémái vagy az adóztatás torzításai miatt, hanem azért sem, mert csak a rövidtávú (éves) hozamnövelésre koncentrálnak, figyelmen kívül hagyják a tulajdonosokat leginkább érdeklő pénzáramot, a *cash flow-t*, továbbá *nem számolnak a tőke költségével.* (Ezen tényezők hiánya azt feltételezi, hogy valójában *nem kalkulálnak a kockázatokkal*: sem likviditási, sem a piaci kockázattal.)

A tulajdonosi értéket illetve a tulajdonosi értékben bekövetkezett változásokat kifejező mutatóknak mára már széles „tárháza” alakult ki.⁸

Eltérek az *érték növelését középpontba helyező pénzügyi mutatók* széles körének bemutatásától. (Ezeket csak annyiban érintem, amennyiben a következőkben bemutatásra kerülő felmérés kategóriának magyarázatához, illetve a helyzetértékeléshez szükségesek.) Azokra *a tényezőkre* kívánom irányítani a figyelmet, melyek *e mutatók tartalmát* jellemzik.

- *Nem a számviteli nyereségen* alapulnak. Az értékelés hozamkategóriái: a *cash flow* és/vagy a *gazdasági profit*.
- A hozam mellett figyelembe veszik a „befektetett források árát”, a *tőkeköltséget is*. Ezt jellemzően a pénzügyi tankönyvekből ismert WACC (Weighted Average Cost of Capital= súlyozott átlagos tőkeköltség) rátával mérik.

Az érték növelésére koncentráló mutatók nagy részének szisztémája (az EVA kivételével) azonos a hagyományos mutatókéval, értelemszerűen a rátákat alkotó kategóriák tartalma eltérő. Ez jól látható az értékteremtés főbb mutatószámainak, nevezetesen: a CFROI (Cash flow Return on Investment = a befektetett tőke készpénzes megtérülése), valamint ROIC (Return on Invested Capital = a befek-

Myers: [1993] 74–76 o.); Rappaport [2002] 36–46 o.); Korom [2005] 13–14 o.); (Becker – Turner – Varsányi – Virág [2005] 84–87 o.).

⁸ Forrásként említhetők a már korábban felsorolt összefoglaló jellegű munkák. Közülük legfrissebb mű, értékközpontú vállalatvezetést szolgáló teljesítménymérési rendszer „legújabb” mutatószámait is részletesen bemutatja és rendszerezi (Kazainé [2007] 19. o.)

tetett tőke megtérülése), továbbá az EVA (Economic Value Added = gazdasági hozzáadott érték) mutatóknak és a hagyományos ROE mutatónak összehasonlító elemzése során.⁹

Érdemes három fontos kategória az EVA – ROIC – WACC összefüggését kiemelni. A ROIC hasonló elnevezése ellenére, eltér a hagyományos ROI mutatótól. A ROIC ráta számlálójában az EBIT számított adóval korrigált értéke szerepel, és nevezője a működés érdekében befektetett eszközöket tartalmazza. A ROIC mutató tehát az adóval korrigált működési nyereséget csak a saját tőke és a díjköteles adósság összegéhez viszonyítja, tekintve, hogy csak ezek után várnak el hozamot a forrásokat biztosítók. Ilyen értelemben következetesen kezeli a kapcsolódó adatokat. Kitéüntetett szerepe van a korszerű vállalatértékelési modellekben (gazdasági profit modell, részvényesi érték modell.)

A ROIC mutató előnye a vállalat tőkeköltségével (WACC) való összehasonlíthatósága. Az EVA mutató kiszámítása ezen az elven alapszik. $EVA = \text{befektetett tőke} * (\text{ROIC} - \text{WACC})$. A felírásból jól érzékelhető, hogy *gazdasági hozzáadott érték (értéknövekedés) akkor keletkezik, ha a befektetett tőke jövedelmezősége, meghaladja a tőkeköltséget.*

A hagyományos (nyereség-központú) és az újfajta (az érték-növekedést középpontba helyező) pénzügyi mutatók mellett, szükséges kiegészítést tenni egy elméletben jól kimunkált, meggyőzően indokolt, ma már a gyakorlat példákkal is igazolható, komplex mutatószámrendszer jellegzetességeiről.

„A pénzügyi mutatók nem alkalmasak arra, hogy irányítsák a szervezeteket napjaink intenzív versenykörnyezetének feltételei között és értékeljék helyzetüket. Ezek ugyanis visszatekintő, utólagos jelzőszámok (lagging indikators), amelyek nem képesek megragadni az előző időszakban teremtett, illetve elpusztított értékeket. A pénzügyi mutatószámok képet nyújtanak a múlt néhány – de nem minden – akciójának eredményéről, de nem képesek iránymutatást adni ahhoz, mit kell tennie a vállalatnak ma és holnap a jövőbeli pénzügyi érték megteremtése érdekében” (R. S. Kaplan – D. P. Norton [1999] 32. o.)

Ezen problémák és igények hívták életre a „kiegyensúlyozott teljesítménymérő számok rendszerének” (Balanced Scorecard = BSC, azaz kiegyensúlyozott mutatószám-rendszer), megalkotását. A BSC valójában nem veti el az értékelésből a pénzügyi mutatókat, hanem az eredménymutatókat – mint jellemzően utólagos jelzőszámokat –, megfelelő arányban kiegészíti a más előremutató jelzőszámokkal, az ún. „teljesítményokozókkal”, amelyek valójában azt jelölik ki, hogy hogyan lehet elérni a kívánt eredményt.

Kaplan-Norton idézett művében bemutatott *mutatószámrendszer stratégiai szemléletű, a hosszútávon fenntartható értékekre összpontosít.* A Balanced

⁹ E tekintetben több forrásból építkező, a lényegét láttató, összehasonlító jellegű táblázat és elemzés található a már idézett összefoglaló műben: (Becker – Turner – Varsányi – Virág [2005] 88. o.).

Scorecard négy elkülönülő nézőpont köré szerveződik: pénzügyi teljesítmény, vevők, működési folyamatok, valamint innováció és tanulás. *A név azt tükrözi, hogy ez a scorecard egyensúlyt teremt rövid és a hosszú távú mutatók, a pénzügyi és nem pénzügyi mutatók, a visszatekintő és az előrejelző mutatók, valamint a külső és a belső teljesítmények között.*

Teljesítmény-mérési gyakorlat (és háttere) a magyar vállalatok körében

A GKI felmérés (1. táblázat) azt mutatta, hogy a magyar vállalatok a gazdálkodás anyagi feltételeire vonatkozó célpreferencia-rendszerében a nyereségnövelési cél fontosság tekintetében megelőzi a vállalati vagyon növelési célzatot, de ez utóbbi feltétlenül és stabilan előtérbe került a célok rangsorában.

Emiatt is különös jelentőséggel bír annak vizsgálata, hogy a magyar cégek mennyire használják a célhoz kapcsolódó eszköztárat, illetve mennyire tartják fontosnak alkalmazásukat.

A következő táblázat a Versenyben a világgal c. kutatási program keretében készült felmérés anyagából való kiemelés, e témához kapcsolódó fontos elemekkel. (42 mutatóból 5 kerül bemutatásra, úgy, hogy a klasszikus pénzügyi mutatószámok egy elemet jelentenek.)¹⁰

2. táblázat: A teljesítménymérési eszköztár használata és észlelt fontossága (2004)

| Mutató, módszer | Használók aránya | Használat | Fontosság értékelése (1-5) | Fontosság (helyezés) (1-42) |
|--|------------------|-----------|----------------------------|-----------------------------|
| <i>Pénzügyi mutatószámok</i> | 88,1 % | 1. | 4,06 | 13. |
| Cash flow kimutatás | 85,8 % | 2. | 3,8 | 24. |
| Tőkeköltség beruházási döntéseknél | 54,5 % | 22. | 3,77 | 25. |
| Gazdasági hozzáadott érték elemzése | 27,9 % | 37. | 3,18 | 37. |
| Balanced Scorecard mutatószám-rendszer | 10,5% | 42. | 2,66 | 42. |

Forrás: Wimmer Ágnes [2005] 39. o. 3. sz. melléklet átalakítva

A felmérés adatai azt jelzik, hogy a hagyományos *pénzügyi és a főbb új típusú mutatókat alkalmazzák a cégek, de fontosságukat a használatuknál jellemzően alacsonyabbra értékelik. A gazdasági hozzáadott értéket és a kiegyensúlyozott mutatószámrendszert, az alkalmazást és fontosságát tekintve is hátul illetve utolsóként helyezték el a megkérdezettek a preferencia-sorban. Feltételezhető, hogy a BSC tényleges használata a magyar gyakorlatban alacsonyabb szintű, tekintve,*

¹⁰ A 2. táblázatban szereplő adatok értékeléséhez szükséges a vizsgált vállalati kör (1300 cég) méret nagyságának ismerete. *A felmérésben szereplő vállalatok többsége – a létszám és az árbevétel, illetve az eszközérték figyelembevételével – a középvállalatok közé sorolható (42%), mintegy egyharmada a nagyvállalat, egynegyede a kisvállalat. A meghatározó tulajdonlasi forma a cégek fele esetében a hazai magántulajdon, míg a válaszadók 20%-a nagyobb részben külföldi, 30%-a döntően magyar állami tulajdonban van.*

hogy a mintában a ténylegesnél lényegesen magasabb volt a komplex mutató-számrendszert potenciálisan alkalmazni képes nagyvállalatok aránya.

Sajnálatos a gazdasági profit használatának mellőzése különösen akkor, amikor a számításának legnehezebb elemét – a tőkeköltség kalkulációját – a cégek nagyobbik fele teljesítette. (Bár ez projektszinten jelenik meg, és nem fektétlenül a WACC formula használatát jelenti.)

A pénzügyi mutatókat a cégek megközelítőleg 90%-a – minden más mutatót megelőzve – számol. A hagyományos pénzügyi-számviteli teljesítménymérési módszerek túlsúlya, szélesebb körű elterjedtsége következhet a hagyományokból, az információk viszonylag egyszerű elérhetőségéből. Tény, hogy a korábban bemutatott hagyományos pénzügyi mutatók (ROE, ROA) jelennek meg a hazai tőzsdei cégek befektetőknek szóló információi között, továbbá a „TOP 50”, TOP 200” elnevezésű vállalati rangsorok is erősen nyereség-alapúak. Ezen mutatók fontossági rangsorban való „hátrasorolását” magyarázhatnánk a célpreferencia változásával, vagy tekinthetnénk a hagyományos teljesítménymutatók gyakorlati kritikájának is, ha érzékelhető lenne az értékre fókuszáló mutatók nagyobb arányú használata.

Legrosszabb a helyzetkép a cash flow kimutatás értékelése tekintetében. A vizsgálatban szereplő cégek 86%-a készít ilyen kimutatást (a törvényi előírás erre – meghatározott feltételek mellett – kötelez), de a használatának és fontosságának megítélése között igen nagy az eltérés. (Szükséges említést tenni arról, hogy a vizsgálatban szereplő mutatók közül a cash flow esetében a legnagyobb – 22 helyezéssnyi – az alkalmazás és a fontosság közötti rés.)

Mi okozhatja ezt az erősen negatív megítélést? Egyik érv lehet, hogy a cash flow kimutatás információi is a műltra vonatkoznak (hasonlóan a mérleghez és az eredmény-kimutatáshoz). Sokkal inkább elfogadhatók azok a magyarázatok, melyek „szabályozási problémákra”, „hiányosan alkotott szabályokra”, értelmezési gondokra, mindezek következtében az összeállítás nehézkességére utalnak.¹¹

3. Következtetések

A elmélet és a gyakorlat eltérő megközelítése alapján, e témában is megfogalmazható néhány „tanulság” az oktatás számára. Kutatásokkal alátámasztott tény, hogy a teljesítménymérési – értékelési rendszerek, eszközök, módszerek ismerete szükséges (bár nem elégséges) feltétele a vállalati teljesítmények alakí-

¹¹ „A jelenlegi magyar gyakorlatban a módszertani problémák mellett a szemlélettel is gondok vannak. A könyvvizsgálói, oktatói tapasztalataim mindig azt támasztották alá az elmúlt években, hogy az ellenőrzést folytatók sem fektetnek kellő hangsúlyt a cash flow-kimutatások vizsgálatára. Ennek legfőbb oka valószínűleg a felkészültség hiánya. A hiányzó tradíciók is rányomják bélyegüket a megoldás színvonalára. Ha az előzőek ellenére, a hozzáállás pozitívnak mondható, akkor pedig a rendszerben való gondolkodásmóddal van baj”. (Veit [2003] Tézisek 13. o.);

tásának. A gyakorlatban való múlt és jelenlegi gyenge hasznosulása ellenére sem mondhatunk *le az új kutatási eredmények megjelenítéséről az oktatásban.*

Néhány konkrét – gyakorlathoz közelít – megoldásra azonban törekednünk kell:

- *Mindenekelőtt szükséges a nemzetközileg elfogadott elnevezésű, és egységes tartalmú kategóriarendszer használatára törekvés, legalább az alapvető mutatók szintjén.* (Ez indokolható a vállalataink tulajdonosi struktúrájának módosulásával, a külföldi tulajdonosok igényével, de ezt követeli a tisztánlátás igénye is.) Célszerű lenne, *a leggyakoribb mutatók magyar neve mellett, az azonos tartalmat kifejező megfelelő angol nyelvből átvett rövidítésekkel jelzett rátákat (és az azokat alkotó kategóriákat) is megjelölni.*
- A cégek teljesítményeik bemutatására többféle, a sajátosságaiknak a legjobban megfelelő mutatókat alkotnak és használnak. Néhány szempontot azonban célszerű figyelembe venni.
 - (a.) A különböző mutatók gyakran ugyanazt fejezik ki, tehát *a célszerűen kiválasztott kevesebb ráta, gyakran nagyobb rálátást ad a vállalati teljesítményekre.*
 - (b.) A *flexibilitás vagy uniformitás* (szabad mutatóválasztás vagy néhány fontos, azonos mutató használata) *kérdésének eldöntésében segít a következő meggyőző érvelés.* „Ha nincs összehasonlítási lehetőség időben (előző évek adataival való összevetés) és térben (területi összehasonlítás az azonos profilú vállalatokkal), akkor eleve nem beszélhetünk hatékony elemzésről.” (Veit [2005] 123. o.)
 - (c.) Értelmszerűen a cégek szabadon „kreálhatnak” saját teljesítményeik mérésére, időbeli összehasonlítására sajátosságaiknak és szakmai felfogásuknak leginkább megfelelő mutatókat. Ez esetben is ajánlatos „a kevesebb több” elvének figyelembevételével, *de a mutatók kommunikálása során elengedhetetlen az eredmények közlése mellett, a tartalom jelzése.* (Nevezetesen: a mutató felírásának, esetenként a vonatkozó adatok számbavételi módjának rövid ismertetése.)
- *Fontos a teljesítménymérési módszerek, eszközök – vállalati méretstruktúrához igazított – differenciált kezelése, fontos a hallgatók különböző méretű cégeknél való gyakorlatra felkészítése céljából.* (E tekintetben az elméletnek is vannak még hiányosságai, mert jelenleg erősebb a nagy-szervezetekre irányított figyelem.)

Tekintettel e téma sokfajta ismeretet feltételező jellegére, napirenden lévő feladatunk a *különböző tanegységek tananyagtartalmának összehangolása* a felesleges ismétlések elkerülése érdekében, vagy épp ellenkezőleg a „fehér foltok” megszüntetése végett. (Erre példa a cash flowra vonatkozó ismeretek hiányossága). A vállalati teljesítmény-értékelés fontossága, szintetizáló jellege mi-

att megfontolandó önálló tanegységként való beillesztése az üzleti képzések¹² tanrendjébe. A gyakorlatorientált üzleti szakokon – mindenekelőtt a gazdálkodás és menedzsment szakon – a teljesítménymérési gyakorlat értékelése és az elméleti munkákban feltárt lehetőségek elemzése nagyobb teret kell, hogy kapjon, legalább választható vagy differenciált tanegység formájában.

Hivatkozások

- BECKER PÁL – TURNER ANNA – VARSÁNYI JUDIT – VIRÁG MIKLÓS [2005]:
Értékalapú stratégiák. Pénzügyi teljesítmény értékvezérelt menedzsmentje. Akadémiai Kiadó Budapest
- BREALEY/MYERS [1993]: Modern vállalati pénzügyek. Bankárképző - Panem Kft .
- BUDA SZABOLCS [2003]: Új elemek a vállalkozások beszámoló rendszerében?
Controlling Portál Budapest
- BODIE – KANE – MARCUS [1996]: Befektetések. Tanszék Kft Irwin, Budapest
- COPELAND, T. – KOLLER, T. – MURRIN J. [1999] : Vállalatértékelés. Panem – John Willey & Sons
- DIANE R. HARRINGTON: Vállalatok pénzügyi elemzése. Kossuth, 1995
- FÓNAGY – ÁRVA PÉTER [2006]: A tulajdonosi érték mérése az értékközpontú vállalatirányításban. PhD értekezés Szent István Egyetem Gödöllő (Témavezető: Dr. Székely Csaba)
- HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET [2001]: A magyar vállalatok piaci értéke. PhD értekezés. Miskolci Egyetem (Témavezető: Dr. Gál Jolán)
- HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET [2007]: Az innovációk finanszírozása. Megjelent: PAKUCS J. – PAPANÉK G. (szerk.): Innovációs folyamatok menedzsmentje. Innostart.
- KAPLAN ROBERT, S. – NORTON DAVID, P. [2005]: Stratégiai térképek. Hogyan alakulnak át az immateriális javak pénzügyi eredménnyé? Panem Kft.
- KAPLAN ROBERT, S. – ATKINSON ANTHONY, A. [2003]: Vezetői üzleti gazdaságtan. Panem – Business Kft
- KATITS ETELKA [2002]: Pénzügyi döntések a vállalat életciklusában. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft
- KAZAINÉ ÓNODI ANNAMÁRIA [2007]: Az értékközpontú vezetést szolgáló teljesítménymérési rendszer. II. Vállalat és tőkepiac konferencia Királyhelmece, Konferenciakötet
- KOROM ERIK [2005]: Amit a mérleg mutat II. Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Kft
- NÉMETNÉ PÁL KATALIN – PETZ RAYMUND [2007]: Változó vállalati magatartás. Megjelent: KARSAI G. – VÉRTES A. (szerk.): Cikkek a cakkokról. GKI Gazdaságkutató Zrt.
- RAPPAPORT ALFRED [2002]: A tulajdonosi érték. Alinea Kiadó Budapest
- RESZEGI LÁSZLÓ [1998]: Értékmaximalizáló vállalati stratégia. Előadás a BKE 50 éves jubileumi ülésén

¹² Már vannak ilyen irányú kezdeményezések. Példa erre a „Vállalati teljesítménymérés” c. tárgy meghirdetése a BCE Vállalat-gazdaságtani Intézet gondozásában.

- SZÉKELY ÁKOS [2005]: Teljesítménymérés és -értékelés a magyarországi víziközmű szektorban. PhD értekezés Corvinus Egyetem. (Témavezető: Dr. Bodnár Viktória)
- SZTANÓ IMRE – KOROM ERIK [2002]: Amit a mérleg mutat. Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Kft.
- TAKÁCS ANDRÁS [2008]: A free cash flow-tól a szabad pénzáramig. Vezetéstudomány, 2008. 10. szám (54–64 o.)
- VEIT JÓZSEF [2003]: Számviteli adatokra épülő cash flow kimutatások elméleti és gyakorlati problémái. PhD értekezés Veszprémi Egyetem (Témavezető: Dr. Dimény Erzsébet)
- WIMMER ÁGNES [2004]: Üzleti teljesítménymérés az értékteremtés szolgálatában. Vezetéstudomány, 2004. 9. szám 2–11 p.
- WIMMER ÁGNES – TARCALI ESZTER – PECZE KRISZTINA [2004]: Teljesítménymérés a stratégia szolgálatában. BKAE Vállalat-gazdaságtan Tanszék 47. sz. műhelytanulmány
- WIMMER ÁGNES [2005]: Teljesítménymérés és döntéstámogatás az üzleti szférában. Versenyképesség műhelytanulmány-sorozat 10. sz. kötete

Osteuropa im Spiegel österreichischer ManagerInnen – Erfahrungen aus dem Führungsalltag

Eastern Europe from Austrian Managers' Perspective –
Management Experiences

PETRA HAUPTFELD

*Fachhochschulstudiengänge Burgenland, Campus 1
Österreich, A 7000 – Eisenstadt
petra.hauptfeld@fh-burgenland.at*

The article reflects the impact culture has on topics concerning leadership styles, communication processes, working procedures, decision making, problem solving, motivation and feedback. A group of incoming students from CEE interviewed managers of Austrian companies in 2007/08 about their working experiences abroad including any “critical situations” they might have encountered. Based on the project results obtained by these students it turns out, that there are cultural differences in Eastern Europe which influence the above mentioned topics and which Austrian managers should consider when doing business in this region.

1. Der „Osten“ als zweiter „Westen“?

Vorliegende Ergebnisse entstammen einem Projekt mit 45 Austauschstudierenden aus Ländern Mittel- und Osteuropas im Studienjahr 2007/08. Die Studierenden interviewten 29 Führungskräfte in acht österreichischen Großunternehmen zu deren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Ländern aus CEE. Als Ziel des Projektes sollte dargestellt werden, welche Kulturstandards (*Kinast – Schroll-Machl* [2005]) dieser Länder sich auf sieben führungsrelevante Themen auswirken. Die Motivation für das Projekt entstand dadurch, dass – mit Ausnahme der Untersuchungen von Fink/Meierewert (*Fink – Meierewert* [2001]) – kaum Kulturstandard-Vergleiche von Österreich aus in Bezug auf die Länder Polen, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Slowenien und Kroatien existieren – vielleicht gerade deshalb, weil diese Nachbarländer als zu ähnlich empfunden werden, als dass sie einer näheren Untersuchung wert wären.

Österreich nimmt als Wirtschaftsstandort in Bezug auf seine östlichen Nachbarn eine zentrale Stellung ein, da es sowohl Kulturstandards des Westens wie auch des Ostens aufweist und integriert. Als „Brücke zwischen Ost und West“ greift das Land in diesem Zusammenhang auf die in den 80er Jahren wiederbelebte Mitteleuropaidee in ihrer historischen und geistig-kulturellen Dimension zurück¹, da sich durch den Beitritt der osteuropäischen Länder zur Europäischen Union eine politische Mittlerfunktion erübrigt hat. Obwohl Kultur als „weicher Faktor“ im Unterschied zu den harten Tatsachen in der praktischen Unternehmensführung noch immer marginalisiert wird, sind sich international tätige Firmen bewusst, dass angemessenes und kompetentes kulturelles Handeln in einem fremdkulturellen Umfeld entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg sein kann. Deshalb scheint es erforderlich, sich mit den Kulturen der mittel- und osteuropäischen Länder wieder differenzierter auseinander zu setzen. Denn die Vorstellung, der Kommunismus habe dort einheitliche Kulturstandards hervorgebracht, kann in dieser Allgemeinheit nicht aufrecht erhalten werden, da durch eine Rückbesinnung, teilweise noch Verklärung der Vergangenheit die historischen Unterschiede und damit verbunden mentale und kulturelle Besonderheiten wieder stärker hervortreten.² Bereits Geert Hofstede (*Hofsrede* [2006]) zeigt in seinen Einschätzungen und Kategorisierungen dieser Länder Anfang der 1990er auf, dass bedeutende Unterschiede vorliegen – nicht zuletzt durch die Tatsache, dass die wirtschaftliche Entwicklung nicht einheitlich erfolgt. Diese Unterschiede spiegeln sich in Arbeitsprozessen, Führungsverhalten und der internen Firmenkommunikation wider. So lassen sich heutige Werte und Verhaltensweisen nicht nur in hohem Maß auf den Kommunismus zurückführen, sondern finden sich einerseits wieder im Rückgriff auf vorkommunistische kulturelle Wurzeln (*Fink – Meierwert* [2001]), andererseits ist jedoch – wie die Ergebnisse der Studie zeigen – in Polen, Ungarn, Slowenien und Kroatien eine neue Leistungselite unter der jungen, gut ausgebildeten Bevölkerungsschicht im Entstehen, die einen „westlichen“ Lebensstandard abstrebt. Frank/Segert sprechen in diesem Zusammenhang von einer bipolaren Werteorientierung: Die Erwartungen an ein besseres Leben werden auf den Gegenpol des Sozialismus übertragen, auf Marktwirtschaft und Demokratie.³ Auf der einen Seite bedeutet dies, dass transnational agierende Unternehmen ihre Strukturen auf die osteuropäische Wirtschaft übertragen und „dabei geht es um das ganze Arbeitsumfeld, um Arbeitsbedingungen, Zeitregime, nicht nur um die Höhe des Lohnes“,⁴ auf der anderen Seite wäre

¹ vgl. dazu: Fröhlich-Steffen, Susanne: Die österreichische Identität im Wandel, Wien, 2003

² vgl. dazu: Tomasitz-Möseneder, Gabriele, Klackl, Reinhard: Erfolgsfaktoren für Zentral- und Osteuropa, Wien, 2004, S. 17

³ vgl. Segert, Dieter (Hrsg.): Postsozialismus. Hinterlassenschaften des Staatssozialismus und neue Kapitalismen in Europa, Wien, 2007, S. 152

jedoch zu fragen, was der Westen vom Osten lernen könnte, anstatt dort lediglich nachzubauen, was bereits gut funktioniert, denn „der Osten wird nicht zum Westen“.⁵ Auch Tomasitz-Möseneder/Klackl betonen in ihrer Untersuchung zu Erfolgsfaktoren österreichischer Unternehmen in CEE diesbezüglich: „Wichtig ist die Akzeptanz der Zentral- und Osteuropäer als gleichwertige Partner, oft auch mit dem Tenor: ‚Wir wissen nichts und lernen jetzt von euch‘.“ (*Thomasitz-Möseneder – Klackl* [2004])

In Bezug auf die alltägliche Wirtschaftspraxis bedeutet dies die Frage nach bestimmten Verhaltensmustern aus dem Postsozialismus und der Kultur der osteuropäischen Länder. Es kann nicht darum gehen, westliche Managementmethoden zu übertragen, sondern sich gegenseitig für die Zusammenarbeit und letztlich Zielerreichung zu verständigen. Diese Gemeinsamkeit kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn Wertesysteme und Verhaltensweisen aufeinander abgestimmt werden, vor allem, wie Meierewert/Horváth-Topcu für Ungarn betonen, in den Bereichen Motivation und Entscheidungsfindung.⁶ Nach den Erkenntnissen der Kulturstandardforschung verneint Meierewert die Frage, ob „westliches Management in den postkommunistischen Ländern ‚importiert‘ oder ‚exportiert‘ werden kann (...)“,⁷ da Kulturstandards länderspezifisch ausgeprägt sind. Diese werden nach Thomas definiert als „Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich und andere als normal, typisch und verbindlich angesehen werden“. (*Thomas – Kinast* [2005]) Als Orientierungsrahmen zeigen sie Möglichkeiten auf und stecken Grenzen ab, deren Überschreitung geahndet wird; sie sind somit die größeren, meist nicht mehr hinterfragten „Einheiten“, die das Handeln bestimmen: „Sie lassen sich deshalb als zentrale Kulturstandards (eines Landes – P. H.) definieren, weil sie nicht nur bei eng begrenzten Problemstellungen und spezifischen Handlungsfeldern wirksam werden, sondern als bereichsübergreifende kulturspezifische Orientierungen.“ (*Thomas – Kinast* [2005]) Kulturstandards sind darüber hinaus immer vergleichend angelegt, daher keine normative Größe, und verstehen sich als „Denkwerkzeuge“ zur Selbst- und Fremdrelexion im interkulturellen Lernprozess. Sie beschreiben eine Möglichkeit, nicht eine Notwendigkeit, in der interkulturellen Begegnung „ohne Anpassungszwang, einseitige Dominanz und Orientierungsverlust mit den kulturellen Unterschieden produktiv umzugehen“. (*Thomas – Kinast* [2005]) Um in jeder

⁴ ebd., S. 216

⁵ ebd., S. 215

⁶ vgl. Meierewert, Sylvia; Horváth-Topcu, Katalin: *Österreichische Perspektiven*, Wien, 2001, S. 122

⁷ ebd., S. 122

Handlung auch der Person als Individuum gerecht zu werden, müssen sie zur Differenzierung immer offen stehen.

2. Kulturstandards im Führungsalltag

Die Studie beschreibt, welche dieser osteuropäischen Kulturstandards im Führungsalltag in Erscheinung treten und wie dadurch von Österreich aus betrachtet unterschiedliche Ansätze deutlich werden, kritische Situationen entstehen und „Lernen“ notwendig wird. Die sieben führungsrelevanten Themen, die diesbezüglich untersucht wurden, betreffen den Führungsstil allgemein, Kommunikation, Arbeitsprozesse, Entscheidungsfindung, Problemlösung, Motivation und Feedback. Die im Weiteren dargestellten Ergebnisse ordnen die Länderanalysen diesen sieben Themenbereichen zu; darüber hinaus wird (meist in Klammern) auf die dahinter liegenden Kulturstandards verwiesen, die das Verhalten in diesem Bereich entscheidend prägen. Durch das Wissen um diese Kulturstandards sollen österreichische Führungskräfte bei ihrem Auslandseinsatz auf dem Osteuropa-Markt dahingehend unterstützt werden, sich in schwierigen interkulturellen Situationen angemessen zu verhalten. Denn „nur oberflächlich haben sich die ehemaligen Ostblockstaaten in den letzten Jahren dem Westen stark angeglichen, im geschäftlichen Umgang lauern aber noch immer zahlreiche Fallstricke. West- und Osteuropa haben sich über die Jahrzehnte der Trennung im Führungs-, Management-, Sprach- und Geschäftsstil auseinander gelebt. Viele Manager aus den westlichen EU-Ländern denken über diese Fakten und über die Befindlichkeiten ihrer Geschäftspartner wenig nach“. (*Thomasitz-Möseneder – Klackl [2004]*)

Thema 1: Führungsstil

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass in den CEE-Ländern dem paternalistische Führungsstil (→ autokratischer Führungsstil) der Vorzug gegeben wird und die Mitarbeiter stärker Anweisungen durch den Chefs erwarten, da ein zu großer Handlungsspielraum als Belastung gesehen wird. Die österreichische Führungskraft könnte den Mitarbeitern auf die richtige Art und Weise beibringen, eigene Ideen einzubringen, da dieser Handlungsspielraum durchaus motivationsfördernd sein kann; jedoch innerhalb eines Rahmens und mit der nötigen Kontrolle (→ Anweisungsgebundenheit): „Ja, es gibt Kulturunterschiede. Im Osten wird alles viel hierarchischer gesehen, ‚der Boss ist der Boss‘. Bedenken gegenüber Projekten oder Vorgehensweisen oder eigene Ideen werden daher weniger oder gar nicht geäußert.“ (*Raunig [2004]*) Hier befinden sich die CEE-Länder in einer kontinuierlichen Entwicklung und für die Österreicher bestünde die Aufgabe, eigenständige Ideenfindung und Problemlösung zu forcieren und den Freiraum dafür zu schaffen. Ein Vertrauensvorschuss muss von der österreichischen Füh-

rungskraft gewährt werden, da die CEE-Länder den Kulturstandard Beziehungsorientierung aufweisen.

Firmen in *Kroatien* zum Beispiel werden als hierarchischer und deren Leiter als autokratischer und strikter beschrieben. Dies mag mit einer Vorliebe für starke Führungspersönlichkeiten zusammenhängen, welche von den kroatischen Studierenden immer wieder und durchaus kritisch betont wurde (→ Nationalstolz). Deshalb kann es für die österreichische Führungskraft schwierig sein, einen Kompromiss zu finden. Wichtige Befugnisse werden manchmal aus der Besorgnis heraus, von jemand Besserem übervorteilt zu werden, nicht delegiert – ein Relikt aus der postkommunistischen Ära. Daraus resultiert ebenso die Bedeutung eines Beziehungsnetzwerkes für die Karriere, wo nicht ausschließlich Fähigkeiten und Fachwissen zählen (→ Beziehungsorientierung). Im Gegensatz dazu scheint in Slowenien Fachkompetenz die unbedingte Voraussetzung für die Anerkennung als Autorität zu sein⁸, aber auch hier hat der Chef oder die Chefin eine starke Positionsmacht inne. In *Ungarn* sind die Hierarchieverhältnisse laut den Ergebnissen ebenso klar definiert. Dazu kommt, dass sich diese stark über Kommunikationsformen äußern wie Höflichkeit, korrekte Umgangsformen gegenüber Vorgesetzten und Vermeidung öffentlicher Kritik (→ formelle Kommunikation, → Kritikempfindlichkeit). In *Ungarn* wie *Tschechien* scheint die Übernahme von Eigenverantwortung weniger gegeben, Aufgaben müssen von der Führungskraft sehr detailliert beschrieben werden, um sie delegieren zu können. Die Ungarn schätzen somit einerseits detaillierte Zielvorgaben und Aufgabenbeschreibungen, andererseits setzen sie gute Ideen ohne vorherige Planung in die Tat um, eine Führungskraft äußert sich dazu: „Sie machen keine Pläne, sondern fangen einfach an. Sie sind sehr selbstständig, andere Länder sind nicht so.“ In *Rumänien* gestaltet sich das Problemfeld Führung dahingehend, dass von Österreich die Antwort auf viele Fragen erwartet wird, jedoch die Meinung der lokalen Mitarbeiter als wichtig erachtet wird. Rumänische Mitarbeiter können laut den Interviewergebnissen ebenso zielorientiert arbeiten, wenn sie konkrete Anweisungen erhalten. Dazu kommt, dass in Österreich die Führung stärker nach Vorgaben und Regeln abläuft als in Rumänien – eine österreichische Führungskraft berichtet: „In diesem Land dominiert mehr die Denkweise learning by doing“ (→ Improvisation). Im Gegensatz dazu halten sich *Polen* eher an Regeln und Vorgaben, da, ähnlich wie in Ungarn, die Bedeutung von Formalitäten erheblich höher eingeschätzt wird (→ Formalismus).

Thema 2: Kommunikationsprozesse

Die osteuropäischen Länder zeichnen sich einerseits durch eine Beziehungskultur aus und sind andererseits nach Hall⁹ hoch kontextualisierte Kulturen, die

⁸ siehe dazu auch: Fink, Meierewert: Österreichische Perspektiven, Wien, New York, 2001, S. 86

⁹ vgl. dazu: Hall, Edward T.: Beyond Culture, New York, 1976

Bedeutung wird implizit transportiert (→ indirekte Kommunikation). Daraus ergibt sich, dass wichtige Inhalte persönlich kommuniziert werden, damit man durch die Interpretation von Stimme und Körpersprache weitere Hinweise auf den Inhalt des Gesagten erlangt. Obwohl auch in Österreich verbale Kommunikation als Kunstform betrachtet wird, verschriftlicht Österreich gerne aus bürokratischen Traditionen heraus. In den CEE-Ländern wird jedoch dem persönlichen Kontakt vor dem schriftlichen Vorrang gegeben (→ Beziehungsorientierung), vor allem, wenn eine Sache schnell erledigt werden muss. In diesem Fall haben Verschriftlichungen, besonders über E-Mail, einen eher unverbindlichen Charakter.

Kroaten, Slowenen und Ungarn kommunizieren indirekt, wobei auf Körpersprache, Zwischenbedeutungen und nonverbale Elemente zu achten ist. Übersieht man diese Hinweise, können sich daraus viele interkulturelle Missverständnisse ergeben, unabhängig vom Einsatz der gewählten Geschäftssprache. Die Probleme, die sich in der Kommunikation mit Mitarbeitern aus *Rumänien* ergeben, umfassen beispielsweise nicht die Sprache oder den Einsatz der Medien, sondern die Formalitäten. In Österreich als stärker regelorientierter Kultur ist es besonders wichtig, ein E-Mail oder eine Präsentation nach gewissen Kriterien zu schreiben; die Rumänen sehen diese Regeln nicht als entscheidend an (→ learning by doing). Als personenbezogene Kultur schreiben sie weniger gern E-Mails und halten sich in erster Linie an den persönlichen Austausch. Eine Führungskraft dazu: „Man schreibt weniger E-Mail, eher spricht man mit den anderen persönlich. In vielen Fällen muss man hingehen und sagen, was man will, sonst passiert es nicht.“

Thema 3: Arbeitsprozesse

Die Standard Beziehungskultur der osteuropäischen Länder findet deutlich seinen Niederschlag in den Arbeitsprozessen. Allgemeinen lassen sich hier zwei Problemfelder umreißen, welche bereits Fink/Meierewert (*Fink – Meierewert* [2004]) herausgearbeitet haben: der freiere Umgang mit Planung und Zeitmanagement einerseits (→ polychrone Zeiteinteilung), welcher bedeutend ist für die Einhaltung von Terminen und Deadlines, sowie die Relevanz der persönliche Kontakte bei der Geschäftsanbahnung andererseits, in die wesentlich mehr Zeit investiert werden muss als es den Österreichern meist lieb ist: „Man sollte sich nicht unter Druck setzen mit unrealistischen Planungen, weil eben viel Zeit für den Netzwerkaufbau und das dafür notwendige Beziehungsmanagement aufgeht.“ (*Thomasitz-Möseneder – Klackl* [2004])

Kroaten planen „in-time“ von einem Schritt zum nächsten, während die Österreicher von Punkt A über Punkt B zu Punkt C gelangen. Da Kroaten – wie die

meisten osteuropäischen Länder - nach Hall¹⁰ ein polichrones Zeitverständnis aufweisen, erledigen sie viele Dinge gleichzeitig und interpretieren deshalb Deadlines als Richtwert. Österreichische Führungskräfte sollten deshalb bereits im Vorfeld auf die Deadlines hinweisen, eine Führungskraft diesbezüglich: „Wie gesagt, mehrere Male an Deadlines erinnern: (...) Bitte beachten Sie, der Termin läuft aus, bitte vergessen Sie nicht...“ Der wichtigste Problembereich mit den *Rumänen* stellt laut den Ergebnissen ebenfalls das etwas freiere Zeitverständnis dar, Deadlines und Termine werden nicht so strikt eingehalten; über E-Mail vereinbarte Termine können sogar als unverbindlich angesehen werden, eine Führungskraft äußert sich: „Wenn man einen Termin via E-Mail ausmachen will, um sich mit dem anderen zu treffen und ein Meeting durchzuführen, kann es vorkommen, dass niemand da sein wird.“ Auch *Tschechen* weisen eine flexiblere Zeiteinstellung auf, Deadlines sind relativ zu sehen. Sie improvisieren wie die Polen gerne als Ausdruck eines freien Handlungsspielraumes und erledigen eine Aufgabe oft erst unter Druck.¹¹ *Polen* haben ebenso ein parallel laufendes Zeitverständnis, erledigen gerne wie die Tschechen viele Dinge gleichzeitig und kommen dadurch in zeitlichen Verzug.¹²

Thema 4: Entscheidungsfindung

Der Bereich der Entscheidungsfindung ist stärker von den Firmenstrukturen her bestimmt und weniger durch kulturell bedingte Faktoren, wohl, um Konfliktbereiche in der strategischen Planung im Vorfeld auszuschalten. Österreichische Führungskräfte sind meist in den Prozess der Entscheidungsfindung im Ausland direkt involviert oder aber es müssen österreichische Vorgaben direkt berücksichtigt werden. Je nach Firmenstruktur kann das ausländische mittlere Management Entscheidungen selbstständig treffen, manchmal werden Österreicher zur Problemlösung hinzugezogen; Entscheidungen der Vorgesetzten ausländischen Mitarbeitern gegenüber sollten argumentiert und transparent gemacht werden, um die Konsequenzen ersichtlich zu machen.

Ein Unternehmen, das in *Rumänien* tätig ist, beschreibt seine Herangehensweise wie folgt: Mitarbeiter selbst dürfen „kleinere“ Entscheidungen treffen, neigen aber dazu, sich bei Fehlern diese nicht einzugestehen (→ Kritikempfindlichkeit). Da das Unternehmen jedoch die Eigeninitiative der Mitarbeiter fördern

¹⁰ vgl. Hall, Edward T.: *Beyond Culture*, New York, 1976

¹¹ vgl. Schroll-Machl, Sylvia; Novy, Ivan: Tschechien. In: *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation*, Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit, Göttingen, 2003, S. 90 - 102

¹² vgl. Schroll-Machl, Sylvia; Wiskoski, Katarzyna: Deutsche und Polen – Verstehen und verstanden werden, in: *Wirtschaftshandbuch Polen*, Band. 8: Interkulturelle Kommunikation im deutsch-polnischen Geschäftsalltag, FAZ-Institut, Frankfurt, 2003

will, muss die österreichische Führungskraft alles tun, um diese Mitarbeiter nicht zu „erschrecken“, zu demotivieren und an einer weiteren Übernahme von Verantwortung zu hindern – eine interkulturell sensitive Aufgabe. In *Kroatien* werden wichtige Entscheidungen vom Chef getroffen, oft gehen lange und zeitraubende Debatten voran, da die Kroaten nach eigener Aussage Diskussionen lieben, jedoch wird das Problem der Dringlichkeit unterschätzt. Wichtige Entscheidungen müssen daher manchmal ad hoc getroffen werden und eine Kontrolle oder Kurskorrektur ist dann nicht mehr möglich (→ Improvisation). Dies stellt für die österreichische Führungskraft eine Schwierigkeit dar. Während in Österreich und *Slowenien* die Entscheidungen sachlich begründet werden, zählen in Kroatien die Gefühle (→ Beziehungsorientierung) und hier vor allem das Vertrauen gegenüber dem Chef, ein Interviewpartner fasst zusammen: „Die Person, die die Entscheidung trifft, muss das Vertrauen der Mitarbeiter haben. Dann sind die Entscheidungen problemlos akzeptiert.“ *Polnische* und *tschechische Mitarbeiter* wollen gerne frei sein und eigene Entscheidungen treffen, da sie diese Freiheit als Souveränität erleben, jedoch hat auch hier der Chef die Letztverantwortung. Ein Interviewpartner kommentiert: „Die Polen können nicht so leicht selber Entscheidungen treffen und auch keine Verantwortung für ihre Taten übernehmen. Momentan ist das anstrengend.“ Das „momentan“ impliziert, dass auch hier, ähnlich wie in Rumänien, ein selbständiger Umgang mit Entscheidungen angeregt und gewünscht wird.

Thema 5: Problemlösung

Die Problemlösung steht wie die Kommunikations- und Arbeitsprozesse ebenso in engem Zusammenhang mit dem personenbezogenen Kulturstandard der CEE-Länder. Da persönliche Kritik als unangenehm empfunden wird und Vorgesetzte mit modernen Feedbackformen zum Teil noch nicht vertraut sind, da sich eine „Rückkoppelung“ in der Planwirtschaft erübrigte, versucht man „Problemgespräche“ im Sinne eines guten Arbeitsklimas zu vermeiden (→ Konfliktvermeidung).

Wie bei der Entscheidungsfindung dauert auch der Problemlösungsweg in *Kroatien* länger, weil Probleme personalisiert und daher verschoben werden. Eine beliebte Aussage bei den Kroaten ist „nema problema“, kein Problem. Als Kulturstandard könnte diese Wendung dahingehend interpretiert werden, dass Probleme manchmal nicht ernst genug genommen oder bagatellisiert werden. Ein Interviewpartner kommentiert dazu: „Die Kroaten nehmen manche Probleme sehr persönlich und machen sich Sorgen, dass sie ersetzt werden könnten oder dass sie einen geringeren Lohn bekommen. Die Österreicher sollten sich, wenn sie hören, dass es Probleme geben könnte oder wenn schon „*kleinere Probleme*“ von den Kroaten gemeldet bekommen, auf den Weg machen und den Kroaten einen Besuch abstatten und ihnen so bei der Problemlösung helfen.“ Auch *Un-*

garn und Tschechen, die sich nicht gerne Kritik aussetzen, schieben Probleme gerne vor sich her und unternehmen nichts, obwohl sie genau wissen, was zu tun wäre, eine Führungskraft: „Sie wissen, was nicht gut ist, und für sie ist das genug, sie wollen das Problem nicht sofort lösen.“ Dieses Abwarten steht positiv im Zeichen eines harmonischen Arbeitsklimas (→ Harmoniestreben), jedoch müssen Probleme geklärt werden. Manchmal greift auch hier ein österreichischer Manager zumindest in den Kommunikationsprozess ein, um eine Lösung herbeizuführen. Ein Unternehmen setzt zum Beispiel spezielle Coaching-Teams ein, die vor allem Mitarbeiter in den CEE-Ländern dahingehend unterstützen, lösungsorientiert zu arbeiten.

Thema 6: Motivation

Generell ist den Ergebnissen nach zu schließen, dass sich CEE-Mitarbeiter ausländischer Firmen verstärkt der Unternehmenskultur der österreichischen Firma anpassen, um erfolgreich im Job zu sein, und einen großen Einsatz und Leistungswillen zeigen. Tomasitz-Möseneder/Klackl sprechen in ihrer Untersuchung vom „Hunger“ einer Generation: „Alle, die jung sind und einen guten Job haben, wollen für sich und ihre Familien den Lebensstandard erreichen, den sie, durch moderne Medien oder durch ihre reisen, schon seit Jahren im Westen sehen. Sie wollen nicht klein und bescheiden 20 Jahre warten, bis es so weit ist. Sie wollen es jetzt – und wenn nicht heute, dann zumindest in ein paar Jahren (...). Und wer will es ihnen verdenken?“ (Tomasitz-Möseneder – Klackl [2004]) Was die Motivationsinstrumente selbst betrifft, fallen hier die finanziellen Attribute wie Handys, Dienstauto, Prämien und Gehaltserhöhungen stärker ins Gewicht als die personenbezogenen Anreize in Österreich wie Zusatzpensionsvorsorge, Gesundheitsversicherungen und Weiterbildungsangebote: „Es zählt das Geld. Weiche Faktoren gelten noch wenig. Dadurch kommt es zu einer hohen geldbedingten Fluktuation. Bei einem besseren Gehaltsangebot wird gewechselt – auch wenn Position und Job nicht den alten entsprechen. Es zählt das Erlangen des westlichen Lebensstandards.“ (Tomasitz-Möseneder – Klackl [2004])

Kroaten wechseln öfter ihre Arbeitsstellen als Österreicher; die größte Motivation für kroatische Mitarbeiter ist die Möglichkeit, in einer ausländischen Firma zu arbeiten. Die Mitarbeiter versuchen hier, sich an den Arbeitsstil der ausländischen Firma anzupassen. Sie nehmen ihre Chance für ihre Zukunft wahr und sind daher sehr motiviert. Geld und Statussymbole spielen auch in Kroatien eine größere Rolle als Motivationsfaktor als in Österreich. Wenn es um Unterschiede zwischen den Mitarbeitern in *Ungarn* und Österreich geht, werden Mitarbeiter in Ungarn als ehrgeizig beschrieben. Ein Interviewpartner berichtet, dass Mitarbeiter in Osteuropa „viel neugieriger und hungrier“ als in Österreich seien. Für die Ungarn hat jedoch nicht nur Leistung, sondern auch Gegenleistung

eine große Bedeutung. Materielle Aspekte zählen auch hier mehr als in Österreich, da Statussymbole Signale für die Stellung des Einzelnen im Unternehmen und in der Gesellschaft sind. In *Rumänien* und *Ungarn* gestaltet sich die Motivation auch dahingehend, Verantwortung zu übertragen. Dies wird als wesentlicher Motivationsfaktor empfunden, wobei die dynamische und rasante Entwicklung in diesen Ländern das Delegieren von Verantwortung noch verstärken wird. Bei den Motivationsinstrumenten selbst gibt es Unterschiede, die Österreicher kann man besser mit Zusatzversicherungen oder Karrieremöglichkeiten als mit Geld motivieren. Rumänen wollen lieber mehr verdienen, um den Lebensstandard anzuheben. In *Polen* bedeutet Motivation, sich gegenseitig zu unterstützen und Aufgaben gemeinsam zu lösen, denn auch hier sind die Mitarbeiter im Allgemeinen hoch motiviert. Geld ist zwar ein Teil der Motivation, aber nur von kurzfristiger Dauer, 300 Euro Lohnerhöhung in einem Monat sind im nächsten schon vergessen, deshalb wirken Schulungen nachhaltiger, genauso wie Auslandsreisen, klar definierte Prämien, Handys und Dienstautos. Kostenlose Laptops und Internetnutzung von zu Hause haben einen längerfristigen Bindungswert an das Unternehmen, denn wenn jemand die Firma verlässt, verliert er diese Zusatzleistungen.

Thema 7: Feedback

Die Beziehungskultur der CEE-Länder bedingt, dass Kritik meist indirekt geäußert werden muss, da sonst der Kritisierte in der Kritik auch eine Abwertung seiner Person vermutet (→ Beziehungsorientierung). Meist wird daher direkte Kritik umgangen, um ein harmonisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten (→ Harmoniestreben).

Wenn Lob und Kritik in *Kroatien* geäußert werden, sollte die österreichische Führungskraft darauf achten, dass sich die Kroaten nicht persönlich angegriffen fühlen, Zitat eines Interviewpartners: „Lob ist das Wichtigste überhaupt. Lob vor versammelter Mannschaft. Kritik nur im Vier-Augen-Gespräch. Nie einen Kroaten persönlich angreifen.“ Diesen Nationalstolz teilen die Kroaten mit den Slowenen. *Ungarn* suchen laut Ergebnissen bei einem Fehler gerne nach einer Ausrede, statt, wie der österreichische Interviewpartner meint, sich einfach dafür zu entschuldigen und den Fehler zu verbessern. Seiner Meinung nach muss man auch hier bei der Äußerung von Kritik „drum herum“ reden, um nicht zu verärgern oder gar zu kränken (→ Kritikempfindlichkeit). In *Polen* gestaltet sich das Feedback ebenfalls schwierig, da die Mitarbeiter nicht an offene und direkte Formen der Kritik gewöhnt sind und sie diese deshalb als persönliche Beleidigung sehen. Bewertungsgespräche werden unter vier Augen durchgeführt, sowohl bei positiver wie bei negativer Kritik. Polnische Mitarbeiter nehmen laut Ergebnissen negatives Feedback durchaus ernst, wenn die Führungskraft es begründen kann. Diese sollte an Beispielen erklären, was nicht in Ordnung war.

Pauschale Urteile sind insofern gefährlich und nicht zielführend, da hier kulturelle Vorurteile zum Tragen kommen könnten.

3. Zusammenfassung und Ausblick

Die Studie gibt einen Einblick in führende österreichische Großunternehmen und den Arbeitsalltag international tätiger Manager. Es zeigt sich, dass Kulturstandards in CEE wie Beziehungsorientierung, Improvisation, autokratische Führung, indirekte Kommunikation, Konfliktvermeidung und polychrone Zeiteinteilung sich auf die Handlungsfelder der Führung direkt auswirken, jedoch je nach Land in unterschiedlicher Stärke und Gewichtung. Auch wäre die Unternehmenskultur zu berücksichtigen, die die jeweilige Nationalkultur zwar nicht überformt, jedoch für Handlungsrouninen oder Alltagsverhalten durchaus maßgeblich ist. Zudem kommt als weiteres Merkmal der Umbruch in den Generationen dazu, da die heutigen 20-Jährigen den Sozialismus nicht mehr erfahren haben. Daher ergibt sich auch hier ein Spannungsverhältnis, welches für die wirtschaftliche Veränderung in diesen Ländern zu untersuchen wäre. Helmut Raunig, Geschäftsführer der UNIQUA Human Resources, spricht in diesem Zusammenhang von einem „Zeitriss“, der erfolgshungrige, gut ausgebildete Jungmanager von der ‚alten Garde‘ der Vergangenheit mit einer gänzlich anderen Zeitrechnung trennt.¹³ Während die ältere Generation noch die durch den Kommunismus erfahrenden Verhaltensmuster zeigt, wächst eine neue Generation heran, die westliche Managementmethoden aufnimmt und transformiert. Für österreichische Führungskräfte bedeutet dies eine interessante, schwierige und herausfordernde Materie, da – mehr noch als in Österreich – auf Mitarbeiter und Kollegen in CEE auf Grund des Transformationsprozesses unterschiedlich eingegangen werden muss und die Länder selbst kulturelle Unterschiede aufweisen.

Literaturangaben

- Fink, Gerhard; Meierewert, Sylvia [2004]: Issues of time in international, intercultural management. East and Central Europe from the perspective of Austrian managers. *Journal for East European Management Studies* Vol. 9, Nr. 1. S. 61–84.
- Fink, Gerhard; Meierewert, Sylvia (Hrsg.) [2001]: *Interkulturelles Management. Österreichische Perspektiven*. Wien, New York.
- Frölich-Steffen, Susanne [2003]: *Die österreichische Identität im Wandel*. Wien. (Studien zur politischen Wirklichkeit, Band 15)
- Hall, Edward. T. [1976]: *Beyond Culture*. New York.
- Hofstede, Geert [2006]: *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München.

¹³ vgl. Raunig, Helmut, in: Tomasitz-Möseneder, Gabriele; Klackl, Reinhard: *Erfolgsfaktoren für Zentral- und Osteuropa*, Wien, 2004, S. 107

- Meierewert Sylvia; Horváth-Topcu Kartalin [2001]: Kulturstandards im Vergleich: Österreich und Ungarn. In: Fink/Meierewert (Hrsg.): Österreichische Perspektiven. Wien. S. 111–124
- Meierewert Sylvia [2001]: Tschechische Kulturstandards aus der Sicht österreichischer Manager. In: Fink/Meierewert. (Hrsg.): Interkulturelles Management. Österreichische Perspektiven. Wien. S. 97–110
- Segert, Dieter (Hrsg.) [2007]: Postszialismus. Hinterlassenschaften des Staatssozialismus und neue Kapitalismen in Europa. Wien.
- Schroll-Machl, Sylvia; Novy, Ivan [2003]: Tschechien. In: Thomas/Kienast/Schroll-Machl (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Band 2, Göttingen. S. 90–102
- Schroll-Machl, Sylvia, Wiskoski, Katarzyna [2003]: Interkulturelle Kommunikation im deutsch-polnischen Geschäftsalltag. In: Wirtschaftshandbuch Polen, Band 8, Frankfurt.
- Thomas, Alexander; Kinast Evelyn; Schroll-Machl, Sylvia (Hrsg.) [2005] Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Grundlagen und Praxisfelder. Band 1, Göttingen.
- Tomasitz-Möseneder, Gabriele; Klackl, Reinhard [2004]: Erfolgsfaktoren für Zentral- und Osteuropa, Wien.

Egy megszűnő tanár-szak (gazdaságismeret), és „fenntartható” tanulságai

A Ceasing Specialization (Economics Education) and
its „Sustainable” Lessons

KÁDEK ISTVÁN

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
kadek@ektf.hu*

A cikk egy megszűnő speciális tanárképzésről, a gazdaságismeret tanárszokról szól. Ez közismereti tanár szak, mivel olyan oktatók képzése volt a cél, akik az általános műveltség részeként kezelték és fejlesztették tanítványaik gazdálkodói kompetenciáit. A cikkben bemutatásra kerül e speciális tanárképzés megszervezése, a képzés célja, jellege. A szerző részletesebben elemzi a gazdaságismeret szakos tanártól elvárt kompetenciákat, ebből kiindulva értékeli a szak tantárgystruktúráját. Több példával illusztrálva kerülnek bemutatásra a képzés szak módszertani megoldásai; ezek sorában számos olyan módszer, elem van, melyek a szak megszűnése után is tovább alkalmazhatók tanár-továbbképzések programjában, vagy üzleti képzések tananyagaiban. A cikk befejező része rövid „leltár”: a szakgazdák mit csináltak jól, és mit kevésbé eredményesen az elmúlt bő másfél évtizedben?

This paper deals with a special teacher training program, economics education, which aims to equip prospective teachers with the necessary skills to develop students' entrepreneurial competences as part of general education. The author presents the development, objectives and characteristics of the specialization, analyses the competences required of graduates, and, on the basis of the analysis, evaluates the curriculum of the program. The teaching methodology used in the program is illustrated by several examples. Following the termination of the specialization, many elements of this methodology could be applied in further education programs designed for teachers, or in the curricula of various business trainings. The final part of the paper is a brief “inventory”: the author discusses what he believes the fathers of the specialization did right and less successfully in the past one and a half decades.

1. Bevezető

Tanár-szakok megszűnése, átalakulása most, 2007–08 táján, az ún. „Bologna”-rendszerű felsőoktatási szisztémára való áttérés idején nem „hír-értékű” esemény, hiszen a megváltozott rendszer a főiskolai szintű tanár szakokat nem tudja befogadni. Mint közismert, szaktanári tevékenységre képesítő végzettség az új előírások értelmében csak M (master) szinten szerezhető – így minden korábbi főiskolai szintű tanárképző szak megszűnik, hogy átadja helyét valamilyen más megoldásnak. A képzés megszűnése önmagában tehát nem indokolná, hogy a fent megjelölt (főiskolai) tanárképzésről, annak tapasztalatairól valamiféle visszatekintő, összegző áttekintés készüljön. Akkor mégis: miért szükséges e gondolatok rendszerezése és közreadása? A szak specialitásai, a több, mint másfél évtized sikereinek és kudarcainak példái, és a hasznosítandó, tovább-viendő, szakmai-módszertani tapasztalatok okán.

2. A szak létrejöttének körülményei

A gazdaságismeret szak főiskolai szintű tanárképzés. Két évig tartó előkészítő munkák után, 1991 késő-őszén adta ki az oktatási tárca a szakalapítási és –létesítési engedélyt. Ez alapján 1992 szeptemberében indult meg a képzés az egri Eszterházy Károly Főiskolán. Az országban egyedül Egerben kezdődött ilyen jellegű tanárképzés; azóta is egyedül itt folyt, illetve folyik ilyen felkészítés.

A szak ötletgazdái, és a szakalapítási munkálatok végrehajtói az akkori Közgazdaságtani Tanszék munkatársai voltak. Az eredeti ötlet dr. Zám Évái volt, a többiek (dr. Demeter András, Hollóné dr. Kacsó Erzsébet, dr. Kádek István és Kovács Endre) lelkesen azonosultak a gondolattal, és közös erővel kezdték meg az oktatás előkészítésével és megszervezésével kapcsolatos munkálatokat. Precíz, áldozatos munkájával (a számítógépek segítségét akkor még nélkülöző „világban”) hatékonyan támogatta ezt a tevékenységet Szajlai Erzsébet, a tanszék akkori adminisztrátora. Közös volt a motiváló gondolat: *a rendszerváltást követően, az „új”, piaci körülmények között, az állami paternalizmus helyébe lépő, öngondoskodást kívánó világban minden fiatalnak szüksége van alapszintű gazdasági ismeretekre, a gazdálkodói érzék és képesség kifejlesztésére – márpedig erre az iskolának intézményesen is fel kell készítenie az új generációt, hozzáértő (kompetens!) tanárok közreműködésével!* Ezt a fajta szemléletformálást és képességfejlesztést már 13-14 évesen el lehet és kell kezdeni. Ennek empirikus bizonyítására a csoport azonnal saját oktatási kísérletbe kezdett: egy tanévre méretezett (72 tanóra alatt végigvihető) kísérleti tananyag került összeállításra, ezt támogató munkatankönyv készült a 13-14 éves korosztály számára (*szerzői kollektíva* [1991]), s az 1991/92-es tanévben ez azonnal kipróbálásra is került a

főiskola akkori, ún. II-es számú gyakorló általános iskolájában, két csoportban. Egy 8. évfolyamos osztályban, mint fakultatív tantárgy, illetve egy 15 fős szakköri csoportban, amelybe 7. és 8. évfolyamos osztályokból jelentkezhettek tanulók. A kísérlet hírére hamarosan néhány további észak-magyarországi általános iskolában is megszervezték az oktatást (Eger egyik városi általános iskolájában, egy miskolci iskolában, Emődön és a Nógrád megyei Pásztón). Az oktatási kísérlet (melynek tapasztalatait 1993 decemberében egész napos konferencián összegezték a kísérletező iskolák képviselői és alkotócsoportunk tagjai Emődön, s erről konferenciakötet jelent meg – *Kísérletező iskolák tapasztalatai...* [1994]) egyértelmű eredményei megerősítették a kezdeményezők szándékát és meggyőződését a gazdaságismereti irányultságú tanárképzés szükségességéről és indokoltságáról. A kísérletek támpontot adtak a kidolgozott tananyagok továbbfejlesztéséhez, átdolgozásához is.

Mint az előbbiekből látható, a szaklétesítési ötletnek voltak főiskolánkon kívüli támogatói is. Már a kezdetek kezdetétől bekapcsolódtak a munkába elkötelezett, általános iskolai pedagógusok; felfigyelt az alkotó kollektíva munkájára Mihalik István professzor, akkor a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem egyetemi tanára, aki mindvégig szakmai és módszertani ötleteivel, lektorálási tevékenységével, a hallgatók záróvizsgáztatásában való részvételével közvetlenül támogatta ezt a munkát. Lelkesedett az ötletért, és hasznos tanácsokkal segítette csoportunkat a 90-es évek elején Egerben tartózkodó amerikai közgazdászprofesszor, Aaron Hutcheson (Clarksville, Állami Egyetem, USA) is.

Az ötletgazdák tudták: csak akkor lehetnek sikeresek, ha ennél is szélesebb támogatói kört nyernek meg az ügynek. Felmerült a kérdés: kik lehetnek a potenciális szövetségesek? Magyarországon a 90-es évek elején számos iskolakísérlet indult. Ezek között olyanok is, melyek a gazdasági ismeretek elterjesztésére irányultak. Hazai alkotóműhelyek és kidolgozott tananyagok hiányában azonban ezek a kísérletezők külföldi tananyagokat és módszertani „csomagokat” igyekeztek átvenni. (Jó esetben megkísérelték e programcsomagok adaptációját, a hazai viszonyokra való átültetését, rosszabb esetben pusztán a fordítás történt meg.) Ezidőtájt alakultak olyan civil szerveződések is, melyek a vállalkozói szemlélet elterjesztését célzó, külföldi ifjúsági- és gyermekmozgalmak hazai bázisát próbálták megteremteni. A 90-es évek elején-közepén három ilyen gyermekmozgalom jelent meg Magyarországon: az ún. 4H, a Young Enterprise és a Junior Achievement. Úgy gondoltuk – s ez másfél évtized távlatából visszatekintve is helyeselhető –, hogy feltétlenül érdemes kapcsolatba lépünk e mozgalmakkal, illetve az általuk „megkeresett” iskolákkal. Mi először a 4H-val, majd később – tartósan – a Junior Achievement-tel kerültünk kapcsolatba. (Ez az együttműködés mindmáig tart, s úgy tűnik: a gazdaságismeret tanár szak megszűnését követően is van perspektívája – de erről majd később még szó esik.)

3. A szak képzési célja, jellege

Ha az e szakon folyó képzés céljáról és a tanulságokról gondolkodni akarunk, mindenekelőtt egy lehetséges félreértést kell eleve eloszlatnunk. Arról van szó nevezetesen, hogy e képzés célja nem szakmai tanárok képzése (noha az elnevezés ezt sejteti), hanem itt *közismereti tanárképzésről* van szó. Nem a középfokú közgazdászképzés intézményei számára történő tanárképzés a cél (ezt hagyományosan a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, és néhány frekventált, közgazdászképzéssel foglalkozó főiskola látta el). A szakon folyó oktatás során arra kívántuk felkészíteni a tanárjelölteket, hogy majdan általános iskolákban, valamint a középiskolákban (a 9-10. évfolyamokon) megfelelő, a tanulók életkorához illeszkedő, játékos-aktivizáló módszerekkel legyenek képesek a gazdasági alapösszefüggések megértésére és átlátására megtanítani tanítványaikat; legyenek képesek a 13-16 éves fiatalok gazdálkodói érzékének fejlesztésére, vállalkozói attitűdjük erősítésére, reális látásmódjuk és életszemléletük megalapozására. Ezek általános feladatok; nem csak azoknak a fiataloknak a számára szükséges ismeretek és képességek, akik majd a gazdaság világában fognak hivatás-szerűen tevékenykedni. A gazdaságismeret tanár szak létesítésekor az az alapgondolat élt az ötletgazdáknak, hogy *itt a gazdaság világának kérdései az általános műveltség részeként*, és nem szűk szakmai ismerethalmazként *jelennek meg*.

A gondolat, hogy a gazdasági kérdések alapszintű ismeretére mindenkinek szüksége van, nem újkeletű. A két világháború közötti Magyarországon is voltak olyan kezdeményezések, melyek az általános művelődési anyag részeként kezelték a gazdasági alapismereteket, s a középfokú oktatási intézményekben a kötelező tananyagban kívánták szerepeltetni ezeket az ismeretköröket. Először az 1920-as évek elején próbálkoztak ezeknek az ismereteknek a polgári iskolai és gimnáziumi tananyagba való beépítésével. A korabeli dokumentumok tanúsága szerint szűk négyévi „erőlködés” után a próbálkozás megszűnt, az erre vonatkozó miniszteri rendelkezést visszavonták – feltehetően az oktatás személyi feltételeinek hiányossága miatt. Pedig a társadalmi igény, a szükséglet továbbra is fennállt. Ezt tanúsítja a 30-as évekből származó sajtóvita (lásd ezekről *Kádek* [2003a] cikkében írottakat). Az oktatási kormányzat ekkor ismét „lépett”: a középiskolákról szóló, 1934-es törvény elfogadását követően a gimnáziumok számára készített új tantervben a VI. évfolyamra (ez mai értelmezés szerint a 10. évfolyam) beiktattak egy heti 2 órás tantárgyat a gazdasági alapösszefüggések megismertetésére. De a háború, majd az azt követő zűrzavaros idők során „eltűnt” ez a tantárgy... A szocializmus évtizedeiben, a polgáraitól gondoskodó állam eszményképe elterelte a figyelmet az egyének-családok életvitele és gazdálkodása mikroszintű racionalitásának kérdéseiről. De hogy valamiféle tudás a gazdaság átfogó folyamatairól mégiscsak szükséges lenne, azt jelezte a nem túl jóemlékű „Világnézetünk alapjai” c. középiskolai tananyag nemzetgazdasági

kérdésekkel foglalkozó fejezete, illetve az általános iskolai, 8. évfolyamos történelem tananyag „Állampolgári ismeretek” c. részének gazdasági fogalmakat bemutató néhány „leckéje”. De az erőteljesebb igény nyilvánvalóan a rendszer-váltást követően jelent meg. Nos, az egri kezdeményezés éppen ennek az igénynek kívánt elébe menni...

A gazdaságismeret szakos tanároknak tehát olyan életvezetési kompetenciákat kell fejleszteniük tizenéves tanítványaiknál, melyek révén képesekké válnak a háztartásvezetési feladatok ellátására, erősödik vállalkozási attitűdjük, kockázatbecslő- és döntési képességük, alapokat kapnak a gazdaságpolitika híryanagának megértéséhez, és támpontokat saját majdani karrierépítési stratégiájuk megalapozásához. A gazdaságismeret szakos tanárok imént felvázolt feladatprofilja határozta meg a szak tantárgystruktúráját, s az egyes tanegységek súlyát a tantárgylistában. Értelemszerűen, erőteljes mikro- és makroökonómiai alapozást kellett kapniuk, kiegészítve elmélettörténeti vonatkozásokkal (hiszen ezek, az elméleti ismeretek megértésének elmélyítésén túl, majdani oktatási tevékenységük során beépíthető kiegészítő információk, érdekességek, olyan ismeret-elemek, melyek révén a gazdaságismereti és a történelmi tanulmányok között kapcsolódási pontok létesíthetők). Továbbá: nagy súllyal kellett szerepeltetni háztartásökonómiai-, vállalkozási- és pénzügyi alapismereteket, valamint a gazdaságpolitikát. Ugyanakkor – a gazdálkodási szakos közgazdász-jelöltekhez képest – viszonylag kisebb súllyal jelent meg tanulmányaikban a statisztika, számvitel, és a menedzsment ismeretek. Választható tárgyaik között megjelent egy olyan tanegység, ami egyszerre apellált majdani tanári tevékenységükre és közgazdasági alap-beállítottságukra: ez az „Oktatásfinanszírozási kérdések”. (E tárgy felajánlásakor az a gondolat is motiválta alkotócsoportunkat, hogy remélhetően gazdaságismeret szakos végzett tanáraink az iskolák pénzügyi-finanszírozási feladataiból is részt vállalnak majd.) Sajátos helyet foglal el a szakstruktúrában a szakmódszertan, teljes és pontos nevén: „A gazdasági ismeretek oktatásának módszertana” c. tárgy. Hiszen döntően ennek a tárgynak a feladata a szaktanári kompetenciák kifejelesztése, a konkrét felkészítés a gyakorló tanításra, illetve a majdani tényleges tanítási munkára. Jelentőségének megfelelően komoly időkeretet kapott a szakmódszertan: három féléven át került oktatásra, 3-3-2 heti óraszámokkal. (E rövid cikk további részében néhány ide kapcsolódó tanulásról kissé részletesebben is szó esik majd.)

Törekvéseinket a Nemzeti Alaptanterv 1995-ben hatályba léptetett első változata visszaigazolni látszott. Megjelentek a gazdaságismereti témák (a fogyasztással összefüggő kérdések; a munka világa; a vállalkozások; nemzetgazdasági, makroökonómiai kérdések és a nemzetközi gazdasági kapcsolatok egyes vetületei) – ezeket a 10. évfolyam végéig rendelte elvégzendőnek az alapdokumentum. Maradt azonban jócskán bizonytalanság is: arra ugyanis nem adtak iránymutatást a központi dokumentumok, hogy pontosan mikor (mely évfolyamon), ki (milyen végzettségű tanár), hogyan (milyen módszertani repertoár „mozgósításával”)

foglalkozzon ezeknek a kérdésköröknek az oktatásával. Ez a helyzet látszólag erősítette gazdaságismeret szakos tanárjelöltjeink pozícióit: hiszen ők tudták, hogy pontosan mit és milyen módszerekkel lehet és kell a 13-16 éveseknek megtanítani. Mivel azonban az iskolák bizonytalankodtak (s a dokumentumok nem oszlatták el a kételyeket) inkább a kivárási taktikát választották: nem kezdték el a gazdaságismereti oktatást. Az ezredfordulón kidolgozásra került ún. kerettantervek nem hoztak pozitív irányú fordulatot. Sőt! Inkább visszalépés történt, mivel szűk óraszámú modulokba szorultak vissza a NAT által „behozott”, nem hagyományos műveltségelemek (ezek sorában a gazdasági ismeretek is). Az oktatási kormányzat hezitált: kötelező vagy esetlegesen megjelenített, fakultatív (vagy szakköri keretben feldolgozható) ismeretkört képezzenek-e a gazdasági-gazdálkodói kérdések? Nem munkált erős lobby a gazdasági szemléletformálás ügye mellett – nem is erősödtek a pozíciók, az iskolák továbbra is inkább kivártak, illetve a történelem vagy a technika tantárgy néhány óráját erre „áldozva”, pár rövid beszélgetéssel elintézték az ügyet.

Most áttérés látszik körvonalazódni: az elmúlt 2-3 évben történt néhány olyan változás, amely erősíti a gazdasági szemléletformálás mellett elkötelezetek pozícióit. *A Nemzeti Alapítványban megjelenítésre kerültek a kulcskompetenciák, ezek sorában a kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetencia (Nemzeti Alapítvány [2007]).* A kompetencia-fejlesztést központilag ajánlott programcsomagok és rövid időtartamú tanár-felkészítések segítik. A közelmúlt eseménye az is, hogy lehetővé vált gazdasági alapismeretek tárgykörben gimnáziumi tanulók számára is az érettségi letétele. 2008 tavaszán elkészült, s a 2008/09-es tanév kezdetétől a középiskolák egy csoportjában kipróbálásra kerül az MNB alkotó kollektívája és az Öngondoskodás Alapítvány által közösen kidolgozott digitális pénzügyi oktatási program („*Az én pénzem*” – *Öngondoskodás Alapítvány-MNB* [2008]). Az MNB célja ezzel a lakosság pénzügyi kultúrájának fejlesztése; az alkotók szándéka szerint az elkészített tananyagot valamilyen középiskolában elérhetővé tennék, s ezáltal minden középiskolás számára biztosított lenne az alapvető gazdasági fogalmakkal és a modern pénzkezelési technikákkal és műveletekkel való megismerkedés.

A helyzet fonák: *miközben konszenzus van kialakulóban a tizenévesek gazdasági szemléletformálásának intézményes megvalósításáról, a felsőoktatás szerkezeti és tartalmi módosítása során az ezt szolgáló tanárképzés megszűnik.* A kialakított MA-szintű tanárképzési szakstruktúrában nem jelent meg a megszűnő gazdaságismeret tanár szak egyértelmű „utódjának” tekinthető képzés. Pedig az elmúlt másfél évtized során sok ötlet született, számottevő szakmai és módszertani tapasztalat-mennyiség halmozódott fel. Hol és hogyan lesznek majd mindezek hasznosíthatók?

4. A továbbvihető tapasztalatok

A tanár saját tanítványainak kompetenciáit fejleszti. De ezt csak akkor teheti eredményesen, ha a tanári felkészítés során saját tanári (szaktanári) kompetenciakészletét kialakították. A kompetenciafejlesztést természetesen a főiskolai tanulmányok és gyakorlatok teljes rendszere szolgálja. Kiemelendő azonban a szakmódszertan, ami a hallgatók gyakorlati készségeit és tanári attitűdjeit, motivációit talán (jellegénél, témáinál és tevékenységformáinál fogva) a legközvetlenebbül képes alakítani-fejleszteni. A legtöbb olyan tapasztalat, ami a tanárto-vábbképzésekbe „áttéve”, illetve más, nem tanári, üzleti képzések során közvetlenül hasznosítható, a szakmódszertani oktatás során halmozódott fel. Érdemes ezért a szakmódszertani képzéssel, az ott alkalmazott módszerekkel, feladatrendszerekkel kicsit közelebről is megismerkedni.

Mint korábban említésre került, a szakmódszertani képzés három féléven át folyt. Az első szakaszban (heti 1 óra előadás + 2 órás szeminárium keretében) a tanár munkáját segítő dokumentumokat, a tanórák megtartására való felkészülés fázisait, az erre irányuló tervezőmunkát, illetve a tanóra mozzanatait, s a tanítás során alkalmazható munkaformákat és konkrét módszereket tekintettük át. A következő szakaszban (heti 3 órás szeminárium) rengeteg gyakorlati feladatot végeznek a hallgatók, és ellátogatunk olyan külső helyszínekre, ahol kihelyezett gazdaságismereti foglalkozás lenne tartható. Sok vendéggel is találkozhatnak a hallgatók, akik (valamennyien kiváló tanárok, tananyagfejlesztők) saját tapasztalataik felvillantásával életszerűen mutatják be az oktatás során adódó nehéz helyzetek megoldási lehetőségeit. A harmadik szakaszban (ekkor heti 2 órás szemináriumokon vesznek részt a hallgatók) a legfontosabb gazdaságismereti témák áttekintésére kerül sor, de mostmár a tanár „szemével”, a tanórai feldolgozhatóság szempontjából, és kipróbálják magukat a hallgatók a csoport előtti mikrotanítások szituációjában.

Az alkalmazott munkaformák és feladatok a kompetenciafejlesztést szolgálják. Milyen kompetenciák fejlesztéséről van szó? Ez – értelemszerűen – a gazdaságismeret szakos tanár feladatprofiljából vezethető le. Vagyis azon konkrét tevékenységek, munkafeladatok alapján határozható meg, melyeket egy ilyen tanárnak majd végeznie kell. Sok-sok feladatelemről van itt szó: a gazdasági alapfogalmak megértésének készségétől a tanóra-szervezés megvalósításán át a tanórán kívüli ismeretszerzés alkalmainak megteremtéséig; egészen a tanár adminisztratív teendőinek ellátásáig. *Fejleszteni kell a szakmai kompetenciákat* (a gazdasági fogalmak megértését és megértésének képességét), valamint *a tanár gyakorlatias készségeit* (ezek sorában kiemelten olyan készségeket, mint az időtervezés, munkaforma-választás, feladatsor összeállítás, prezentáció-készítés, kérdezőtechnika). *A személyes kompetenciák fejlesztése meghatározott jellemvonások erősítését igényli* (döntésképeség, elhivatottság, önfejlesztés, precizitás, rugalmasság, szervezőkészség, türelmesség). *A társas kompetenciák mind-*

egyikének fejlesztésére szükség van (együttműködés, kommunikáció, konfliktuskezelés). Hasonlóképpen, a *módszerkompetenciák* teljes spektruma is fejlesztendő. Itt a *problémamegoldás* képességének összetevői emelhetők ki.

Hogyan történt mindez a szakmódszertani oktatás során? A részletes bemutatás messzire vezetne (lásd erről bővebben *Kádek* [2003b], [2003c], [2007] cikkeit), megelégszünk itt néhány példa felvillantásával. A szakmódszertani képzés első félévében egy írásbeli házi feladatot kell a hallgatóknak benyújtaniuk. Helyszíni megfigyelések alapján egy olyan, nem közgazdasági szakképző iskolát kell bemutatniuk, ahol a helyi tanterv alapján folyik gazdaságismereti jellegű tantárgy oktatása. Ajánlott, hogy a feladat kidolgozása során készítsenek interjúkat a tárgyat oktató tanárral, részletesen kérve véleményét az általa használt taneszközökről, és a tanulók aktivizálhatóságáról. (A házi feladat érdemjegye a félévzáró kollokvium eredményét befolyásolja.) Mivel a félév során a taneszközválasztás szempontjai is szóba kerülnek, ehhez is kapcsolódik feladat. Minden hallgatónak választania kell (és a szóbeli vizsgára magával kell hoznia, ott be kell mutatnia) egy olyan könyvet, amit majdani tanári munkája során a gazdaságismereti oktatásban – akár tanári segédkönyvként, akár a tanulók munkáját segítő irodalomként – felhasználna. Az első félév szemináriumain ún. tanórai szituációs feladatokkal is gyakran foglalkozunk. Megvitatunk tanórai eseteket (pl.: a tanár észreveszi, hogy a tanulók félreértelmeznek valamely gazdasági fogalmat, összefüggést – hogyan próbálná „helyretenni” a gyerekek fejében a fogalmi zavart; mikro- vagy makroökonómiai számítási feladat során a tanulók elakadnak a megoldásban – hogyan diagnosztizálná a tanár a probléma okát, és milyen segítő információval vinné tovább őket a holtpontról; nehezebben megy a gyakorló feladatok megoldása a tervezettnél – hogyan „szerkesztené át” a tanár az óra menetét, stb.). A félévzáró szóbeli vizsgán is szerepel egy ilyen feladat, elemezni kell egy kis cédulára leírt tanórai szituációt. (Vegyük észre: a kollokvium végeredménye több részteljesítés összegződése: mint jeleztük, beszámít az írásbeli házi feladat jegye, elemezni kell egy tanórai szituációt, be kell mutatni a kiválasztott taneszközt és természetesen ki kell fejteni a kihúzott tétel anyagát.) A feladatok sora a második félévben is folytatódik. Ekkor két házi feladatot nyújt be mindenki. El kell menni ugyanabba az iskolába, amit az első félév házi feladatának megoldása során kiválasztottak. Most megfigyelőként részt kell venni egy gazdaságismereti tanórán, majd a tapasztalatról részletes hospitálási jegyzőkönyvet és értékelést kell készíteni, kiemelve mind a szakmai, mind a módszertani vonatkozásokat. A másik írásbeli feladatban egy olyan (valós, nem elképzelt) külső helyszínt kell bemutatniuk, ahol kihelyezett gazdaságismereti tanóra lenne tartható. Meg is kell tervezni ezt a foglalkozást. Ebben a félévben projekt-feladatot is végre kell hajtaniuk a hallgatóknak, 4-5 fős teamekben. A feldolgozandó, elemzendő témák természetesen a gazdaságtanításhoz kötődnek, például: A tanulási képességek fejlesztésének módszerei; Működő diákvállalkozások vizsgálata; A felnőttképzés sajátosságai; stb. Ebben a félévben közösen is meglátoga-

tunk külső helyszíneket, iskolákat; sor kerül budapesti tanulmányi kirándulásra is, melynek hagyományos célpontjai: az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum Tankönyvtára, ahol 60-70-90 évvel ezelőtti közgazdasági tankönyveket tekinthetnek meg és vehetnek kézbe tanárjelöltjeink, valamint az MNB Látogatóközpontja, ahová – remélhetően – majd ők is el fogják vinni saját tanítványaikat.

A példák még folytathatók lennének. De talán ez is elegendő annak alátámasztására, hogy a fentiekben vázolt kompetenciafejlesztési feladatok aktivizáló módszerek alkalmazásával, átgondolt feladatokkal fejleszthetők. S ami – írjuk le még egyszer – nagyon fontos: a kompetenciák fejlesztésével együtt erősíteni kell a tanárjelöltek motivációit, szakmai-tanári elkötelezettségét is!

Melyek tehát a megőrizhető, „fenntartható” tanulságok, más képzési feladatok során is alkalmazható tapasztalatok?

- a) Mindenekelőtt az, hogy, amennyiben valóban gyakorlatközeleli oktatást kívánunk megvalósítani, *a majdani szakember feladatprofiljából kell kiindulni*. Ez alapján határozható meg a kompetenciafejlesztési feladatok.
- b) A kompetenciák leginkább aktív cselekedtetéssel fejleszthetők. Ezért *az ismeretközlő formák mellett az aktivizáló módszerek előtérbe helyezése szükséges*. Ez azonban merőben újszerű szerep betöltését kívánja a felsőoktatásban működő oktatótól. Előadó és szemináriumi vitavezető helyett inkább a hallgatók tanórai és tanórán kívüli munkájának szervezőjévé és tanácsadó-segítőjévé (a nálunk is elterjedt szóhasználat szerint: facilitátorrá) kell válnia. A háttérből kell segítenie, ami azonban egyáltalán nem jelenti (noha a látszat ez!) munkájának, tennivalóinak csökkenését. Sőt! A feladatok előkészítése, az egyének és team-ek munkájának tutorálása, a beadott munkák rendszeres áttekintése, értékelése minden bizonnyal több munkát jelent a hagyományos tanár-szerepből következő feladatok ellátásánál.
- c) A kompetenciafejlesztést szolgáló *feladatoknak összefüggő (egymáshoz kapcsolódó) rendszerét kell kialakítani*.
- d) *Különböző munkaformák alkalmazásával* elérhető, hogy a hallgatók egyéni feladatmegoldó képessége, de a csoportban való együttműködési hajlama is erősödjön. Hozzá kell szokniuk ahhoz, hogy a különböző problémák megoldásához több „irányból” kell információkat gyűjteniük: nemcsak szakirodalmakból, hanem ellenőrzött internetes forrásokból, de primer kutatásaik (megfigyeléseik) révén is! Fejleszthető mindezen feladatok által az értékelési- és önértékelési képességük is.
- e) Olyan szituációkat kell teremteni, melyekben meggyőzően kell a csoporttársak számára prezentálniuk „kikutatott” eredményeiket. De mindezt úgy, hogy közben *érezzék meg az intellektuális munka örömét*, élményszerző voltát. Ez a motivációt és a szakmai elhivatottságot is fejleszti.

- f) A kompetencia a személy összetett, több-tényezős jellemzője. Ezért fejlődésének, gazdagodásának mérése nem lehet egysíkú, nem történhet csak a kognitív képességek, vagy csak a gyakorlatias érzék változásának megállapításával. *Komplex*, különböző részképességek változását mérő *feladatsorokkal*, *szituációs helyzetgyakorlatokkal* értékelhető a változás. (A komplex félévi teljesítmény-értékelésre is mutattunk példát az előbbieken.)
- g) Általánosítható az a tapasztalat is, miszerint az oktatásban résztvevőknek, de különösen a *szakfelelősnek szoros kapcsolatot kell tartania a hallgatók gyakorló-helyeivel*. Meg kell látogatni a hallgatókat a gyakorlóhelyen; a gyakorlóhelyi tapasztalatokat pedig be kell építeni az oktatásba (a tanárképzésben a tanszéki módszertanos rendszeres kapcsolatot tartott a gyakorló iskolákkal, részt vett a gyakorló tanítások elemzésében és értékelésében – a tapasztalatokat pedig a szakmódszertani oktatásban közvetlenül hasznosította).

Felmerül a kérdés: hol hasznosulhatnak majd e módszertani tapasztalatok? Kézenfekvő, hogy azokon a tanári felkészítéseken és továbbképzéseken, amelyek során gazdasági fogalmak és összefüggések átadására készítik fel a tanárokat. Ilyen felkészítők eddig is voltak és a továbbiakban is lesznek. A korábbiakban említett szervezetek közül a JAM rendszeresen tart ilyen tanfolyamokat – stábunk tagjai ezeken személyesen is részt vesznek (2002-ben együttműködési megállapodást írtunk alá a Junior-ral, ez jelenleg is érvényben van.) Hasznosulhatnak e tapasztalatok a megyei pedagógiai intézetek tanfolyamain, melyek során a kompetenciafejlesztési feladatokra, ezek sorában a vállalkozói kompetencia erősítésére készítik fel a tanárokat. De átültethető sok minden a tanárképzésen kívüli képzésekbe, többek között az üzleti BA-szakokon folyó oktatómunkába. Jelen sorok írója 2006 ősztől tanítja e szakok hallgatóinak a „Tanulás- és kutatómódszertan, prezentáció” c. tantárgyat, melynek feladatrendszerében nagyon sok konkrét módszert, feladattípust megjelenített a fent bemutatottak közül.

5. Zárógondolatok

E cikk 2008 szeptemberében íródik; 16 évvel ezelőtt kezdődött meg a gazdaságismeret szakos tanárképzés, és 10 hónap múlva szűnik meg. Felmerül a kérdés: vajon mit csináltunk jól, és mit kevésbé eredményesen a szak létrehozásakor, indításakor, és a képzés bő másfél évtizedes „kifutása” során?

Szakértőkkel beszélgetve, saját tevékenységünket elemezve és volt hallgatóink visszajelzéseit értékelve úgy tűnik: a szak tantárgystruktúrája, szakmai tananyagtartalmi és szakmódszertani eljárásai megfelelőek voltak. Nem mondható el ugyanez a szak kommunikációjáról: sem a pedagógus-társadalom, sem a potenciális hallgatók nem szereztek kellő (kellően mély) információkat a szak jel-

legéről, képzési céljáról. De az oktatáspolitikai döntéshozók sem ismerték eléggé (voltak, akik egyáltalán nem is tudtak létezéséről). Ez komoly hiba volt!

Jó volt a „szövetéses-keresés”: érdemes volt szövetkezni a vállalkozói szemléletet elterjeszteni hivatott gyermekmozgalmakkal. De ezt a bázist szélesíteni kellett volna, nagyobb lobby-erőt kellett volna összpontosítani a képzés jövőjének megalapozására. Valószínűleg nem véletlen, hogy e szak azon kevés tanár-szakok egyike, melyeknek nincs közvetlen „utóélete” a Bologna-rendszerű tanári szakstruktúrában.

E szak tehát megszűnik, mindezek ellenére nem tűnik el nyomtalanul. Fennmaradnak, és széles körben használatban vannak (és használatban lesznek vélhetően a jövőben is) azok a taneszközök, melyek gazdaságtanítási iskolakísérleteink során készültek (lásd például: *Hollóné-Kádek* [2002a, 2002b]; *Bakainé-Hollóné-Kádek* [1996]). Fennmaradnak és hasznosulnak a képzés során szerzett szakmai és módszertani tapasztalatok. E *tapasztalatainkat* ezennel *felajánljuk mindazoknak, akik a gazdasági ismeretek tanításával, a fiatalok vállalkozói ismereteinek és készségeinek fejlesztésével, vagy az erre irányuló tanárképzéssel kívánnak foglalkozni a jövőben.*

Mindent összegezve: megérte hát az a sok fáradság, küszködés, idő- és energia-ráfordítás, melyet „felemésztett” a gazdaságismeret tanár szak létrehozása és máig való fenntartása? A válasz egyértelmű IGEN! Igen, még akkor is, ha most – visszatekintve – úgy látjuk, ott és akkor, a 90-es évek elején kissé talán „megelőztük korunkat” a gazdaságismeret tanár szak megalapításával és indításával!

Hivatkozások

- BAKAINÉ-HOLLÓNÉ-KÁDEK [1996]: A pénz világa (társadalomismeret 6. osztályosoknak), Calibra Kiadó, Bp., 79 o.
- Gazdálkodási alapismeretek. Munkatankönyv általános iskolásoknak [1991] Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola, Eger, 154 oldal (Szerzői kollektíva: Hollóné-Demeter-Kádek-Kovács-Zám)
- Gazdálkodási alapismeretek oktatása az általános iskolában. Kísérletező iskolák tapasztalatai. 1993. december 13.-án tartott konferencia anyaga. Eger, 1994. (Szerzői kollektíva; szerk.: Kádek)
- HOLLÓNÉ-KÁDEK [2002a]: AGORA – Alapozó gazdaságtan (Oktató-rendszerező anyag) Líceum Kiadó, Eger, 181 o.
- HOLLÓNÉ-KÁDEK [2002b]: Út az „Agóra”-ra (Tanári útmutató) Líceum Kiadó, Eger, 68 oldal
- KÁDEK ISTVÁN [2003a]: A gazdasági szemléletformálás és a közgazdasági szakképzés története Magyarországon – rövid áttekintés Megjelent: Emlékkötet – Mihalik István 70 éves Miskolci Egyetem, 26–42. o.
- KÁDEK ISTVÁN [2003b]: Kísérletek, új ötletek a gazdaságismeret-tanár szak módszertani oktatásában Megjelent: Globalizáció- gazdasági versenyképesség és oktatás (Tudományos konferencia) Eger, 320–340. o.
- KÁDEK ISTVÁN [2003c]: A szakmódszertani oktatás sajátos problémái a gazdaságismeret szakos képzésben Megjelent: A tanári mesterség gyakorlata- tanárképzés és

tudomány Nemzeti Tankönyvkiadó – ELTE Tanárképző Főiskolai Kar, Budapest, 192–204. o.

KÁDEK ISTVÁN [2007]: Régiófejlesztés – vállalkozói szemlélet – vállalkozás oktatás (A tanárok vállalkozás-oktatásra történő felkészítése – a jelenlegi gyakorlat és a jövő lehetőségei) Megjelent: Acta Oeconomica, EKF, Linceum Kiadó, Eger, 273–286. o.

A Nemzeti Alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelet [a 202/2007. (VII. 31.) Korm. rendelettel módosított, egységes szerkezetbe foglalt szöveg] – elérhető az OKM honlapján, 2007 szeptemberétől

Öngondoskodás Alapítvány – MNB [2008]: Az én pénzem Pénzügyi oktatási program
Elérhető: <http://ongondoskodas.arfolyamsms.hu>

A szakmai idegennyelv-oktatás helyzete és feladatai az új felsőoktatási képzési rendszerben

The Situation and Tasks of Business Foreign Language Teaching in the New Higher Education Training System

TÓTH ÉVA

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Szakmai Idegen Nyelvi Csoport
Eger 3300, Egészségház u. 4
totheva@ektf.hu*

Az Eszterházy Károly Főiskolán, a Gazdaságtudományi Intézet Szakmai Idegen Nyelvi Csoportja közel 10 éve oktat angol illetve német szakmai idegen nyelvet. Az eltelt időszak tapasztalatai, az új „Bologna” rendszerű képzés bevezetése indokolja, az eddigi helyzet áttekintését és az új feladatok meghatározását a gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásával kapcsolatban a felsőoktatásban.

The Business Language Section of the Institute of Economic Science at the Eszterházy Károly College has been teaching Business English and German for nearly ten years. The experience of the passing period and the establishment of the new „Bologna-type” education system give reasons for the survey of the recent situation and the specification of the new tasks of Business foreign language teaching at the higher education.

1. Bevezetés

Az UNESCO 2008-at a nyelvek évének nyilvánította. Tette mindezt azért, hogy a felhívja a figyelmet a nyelvek fontosságára. A nyelvi sokszínűség és a többnyelvűség jelentős szerepet játszik életünk minden területén. Megjelenik az oktatásban, a hivatalos ügyintézésben, a kultúrában, a gazdaságban, a kereskedelemben egyaránt.

Az Eszterházy Károly Főiskolán, a Gazdaságtudományi Intézet Szakmai Idegen Nyelvi Csoportja közel 10 éve oktat angol illetve német szakmai idegen nyelvet. Az idegen nyelv oktatásban is nap mint nap új igények, elvárások jelentkeznek. Szükséges a fejlesztés, az innováció, hogy megfeleljünk az új kihívásoknak. Az eltelt időszak tapasztalatai, az új „Bologna” rendszerű képzés be-

vezetése indokolja, hogy jelen tanulmány keretében áttekintsük az eddigi helyzetet és megfogalmazzuk új feladatainkat a gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásával kapcsolatban a felsőoktatásban.

2. A szakmai idegennyelv-tanulása, -oktatása

Társadalompolitikai szempontból vizsgálva a kérdést egyetértünk Dobos Csillával, aki „A szaknyelvek és szaknyelvoktatás” c. cikkében így ír a problémáról: „Az ezredfordulón kibontakozó informatikai forradalom, a kommunikációs technológia rohamos fejlődése, a gazdaság és a világ globalizációja, s nem utolsósorban az európai integráció új megvilágításba helyezik a nyelvtudás és ezzel együtt a nyelvoktatás szerepét. Fokozottan vonatkozik mindez a szaknyelvtudásra és a szaknyelvoktatásra” (Dobos [2004] 24. o.). Jelenleg Magyarországon is az Európa Tanács állásfoglalása és normarendszere a Közös Európai Referenciakeret (KER) az irányadó az idegennyelv-tudás, -tanítás és az idegen nyelvi szintek meghatározását illetően egyaránt. E normarendszer szerint dolgozták ki az új idegen nyelvi kétszintű érettségít. A KER-nek megfelelően dolgozták/zák át az egyes Akkreditált Nyelvvizsga Központok az un. szintillesztést a magyar nyelvvizsgák szintje és a KER által meghatározott nyelvi szintek között.

1. táblázat: Összehasonlító vizsgaszintek az Európa Tanács dokumentumaiban használt hatfokú skála szerint

| Az Európa Tanács által meghatározott nyelvi szintek | | | Magyarországi állami nyelv-vizsgák | Magyarországi érettségi vizsga szintje |
|---|-------------|-----------|------------------------------------|--|
| Haladó szint | Mesterszint | C2 | | |
| | Haladószint | C1 | Felsőfok | |
| Önálló nyelvhasználat szintje | Középszint | B2 | Középfok | Emeltszint |
| | Küszöbszint | B1 | Alapfok | Középszint |

Forrás: *Érettségiről a tanároknak – angol nyelv* [2005] (4. o.)

Gazdaságpolitikai szempontból vizsgálva az idegen nyelvtudás kérdését, elmondhatjuk, hogy „A nyitott gazdaság kifejezetten szükségét érzi a közgazda nyelvtudásának. Az Európai Unió, amelynek tagjai vagyunk, jóval nagyobb áldozatokat követel a nyelvpolitikától, a nyelvi képzést folytató intézetektől, de az egyénektől is. Vitathatatlan tény, hogy a gazdaság, a globalizálódás, ugyanakkor az európai integrálódás okán megköveteli egy, de már inkább kettő és több idegen nyelv ismeretét.” (Vértesy [2005] 31. o.).

A munkaadói elvárások a munkavállaló idegen nyelv tudásával kapcsolatban egyértelműen megjelennek az álláshirdetésekből is. Néhány példa magyar nyelvű gazdasági folyóiratokból.

FIGYELŐ 33. szám 2008. augusztus 14–20.

- Logisztikai vezető
„Tárgyalóképes angol nyelvtudás szóban és írásban.”
- Pénzügyi kontroller
„Tárgyalási szintű angol nyelvtudás.”
- Könyvelő
„Középfokú német nyelvismeret előnyt jelent.”

HVG 2008. október 11.

- Account Manager – Wholesale
„Fluent English in speaking and writing.”
- Kontrolling munkatárs
„Tárgyalóképes angol- és német nyelvtudás.”
- International Channel Manager
„Aktív, tárgyalóképes szakmai/üzleti angol nyelvtudás.”

A munkaadói elvárásokkal kapcsolatban szólni kell azokról a megállapításokról is, amelyek a Gazdaságtudományi Intézet oktatói által készített az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” című (ROP-3.3.1-05/1.-2005-07-0010/31) projektjén belül megvalósított kutatás eredményeként fogalmazódtak meg. A vizsgálatok során a különböző észak-magyarországi foglalkoztatók vezetőivel készített interjúk alapján az alábbi megállapítások fogalmazhatóak meg:

- „...a munkaadók elégedetlenek a friss diplomások gyakorlati-például nyelvi, kommunikációs, marketing-felkészültségével.
- a munkaadók körében jelentős hiány alakult ki az angolul tudó, az üzleti életben tárgyalóképes diplomás szakember terén.” (Papanek–Nagy [2008] 2–3. o.)

A fenti véleményt megerősíti az a tény is, hogy a pályakezdők készségei közül leggyakrabban a „... nyelvtudást, valamint az elemzési, illetve a vállalkozói vezetési képességeket ítélte gyengének” (Hollóné [2008]) a válaszoló vezetők többsége.

A képzett szakemberek iránti igények tekintetében megállapítható, hogy a vállalatoknál előtérbe került a valóban használható nyelvtudás. Különösen fontos ez az exportorientált magyar gazdaságban és a globalizálódó üzleti világban, ahol elsősorban az angol nyelvtudást várják el. A nemzetközi kapcsolattartásban az angol nyelv ismerete ma már alapvető elvárás.(Fülöp [2008]).

Végezetül *leendő munkavállalói véleményeket* mutatunk be a szakmai idegennyelv-tanulás és oktatás kérdéséről. Az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaság- és Társadalomtudományi Karának jelenleg üzleti szaknyelvet tanuló II. illetve III. évfolyamos Gazdálkodás és Menedzsment-, és Emberi Erőforrások BA szakos hallgatóinak véleményéből álljon itt néhány válasz arra a kérdésre, hogy „Kell-e szakmai idegen nyelvet oktatni a felsőoktatásban?” A feltett kérdésre a hallgatók 2008. szeptemberében válaszoltak egy írásbeli szükségletelemző kérdőív kitöltésekor. A válaszokhoz indoklást is kértünk.

„Kell-e szakmai idegen nyelvet oktatni a felsőoktatásban?”

- „Igen, szerintem nagyon fontos, mert sok középiskolában nem veszik elég komolyan az idegennyelv-oktatást. Én négy év alatt sokat felejtettem abból, amit általános iskolában még tudtam. Sok óra elmaradt és ha volt is, keveset tanultunk.” (EKF – II. évf. GZM)
- „Igen, úgy gondolom, kell (és nemcsak szabadon választható tárgyként). Szerintem az lenne jó, ha kötelező tanegység lenne mindenkinek.” (EKF – III. évf. EE)
- „Igen mert a nyelvtudás a mai világban nagyon fontos, főleg ha az ember a saját szakmájában külföldön szeretne dolgozni.” (EKF – III. évf. GZM)
- „Szerintem fontos, mert még soha nem tanultam üzleti angolt és e-nélkül nagyon nehéz lenne felkészülnöm a szakmai nyelvvizsgára.” (EKF – III. évf. GZM)
- „Szerintem olyan szakokon, ahol szakmai nyelvvizsga megszerzése kötelező a diplomához, kell szakmai nyelvet oktatni. Én kötelező tárggyá tenném és már az I. évtől kötelezném a hallgatókat, hogy felvegyék a tárgyat, minimum 4 féléven át.” (EKF – II. évf. EE)
- „Úgy gondolom, a mai követelmények és elvárások tükrében szükséges a felsőoktatásban a szervezett nyelvvizsga, hiszen ez nagyban befolyásolja, hogy a jövőben hogyan tudunk érvényesülni külföldön.” (EKF – III. évf. GZM)
- „Szerintem kell, mert a mai világban nagyon fontos a nyelvtudás. A közgazdász végzettséghez pedig elengedhetetlennek tartom. (EKF – II. évf. GZM)
- „Kell, hogy érvényesülni tudjunk álláskeresőkor, illetve ha valaki külföldre szeretne menni dolgozni. Másrészt követelmény a diploma megszerzéséhez a szakmai nyelvvizsga és ehhez is kell segítség.” (EKF – III. évf. GZM)
- „Igen, egyrészt mert követelmény a szakmai nyelvvizsga, és ehhez sok segítséget ad, nem magántanárnál kell az egészet megtanulni. Másrészt egyre inkább szükség van a szakmai idegen nyelvi ismeretekre az elhelyezkedéshez a munkaerőpiacon.(EKF – II. évf. EE)

- „Igen, mert ha odakerül az ember, hogy dolgozzon, a munkahelyen elvárják, hogy ne (csak) az időjárásról tudjon megszólalni idegen nyelven a munkatárs, hanem az esetleges külföldi főnökével, üzleti partnerével is tudjon kommunikálni üzleti dolgokról.” (EKF – III. évf. EE)

A fenti válaszokból kiderül, hogy hallgatóink egyértelműen, pontosan fogalmazták meg igényüket, elvárásukat, mely szerint szükséges a felsőoktatásban a szakmai idegennyelv-tanítása. A válaszokban egyrészt fény derül a középfokú nyelvoktatás hiányosságaira, másrészt arra a fontos tényre is, hogy szakmai nyelvet nem tanítunk középfokon. Ebből adódóan a felsőoktatás nem kerülheti meg a szakmai idegennyelv-oktatásának kérdést, különösen akkor nem, ha szakmai nyelvvizsga a követelmény a diplomához. Ugyanakkor hallgatóink, mint leendő munkavállalók is világosan látják, hogy mind a hazai, mind a külföldi munkaerőpiacon a szakmai idegennyelv-tudás alapvető elvárás.

3. A gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásának helyzete az Eszterházy Károly Főiskola Gazdálkodás és menedzsment-, Emberi erőforrások BA szakokon

Követelmények, elvárások

„Idegen nyelvi követelmény: államilag elismert legalább középfokú (B2) „C” típusú (írásbeli + szóbeli) Gazdasági/Közgazdasági szaknyelvi, vagy felsőfokú „C” típusú általános, illetve ezekkel egyenértékű nyelvvizsga szükséges.

A nyelvvizsgára való felkészülést üzleti szaknyelv, illetve idegen nyelven tartott előadások meghirdetésével segítjük. E tanegységek felvétele azonban nem kötelező. (E tanegységek teljesítésével kreditek szerezhethők, ezek a „szabadon választható” 10 kredit között kerülnek elszámolásra.)” (EKF Tanulmányi tájékoztató – GZM/EE BA szakok – Tanegységlista [2006, 2007])

A képzés keretei

a 2006-ban induló szakok esetén: 3 félév, szabadon választható tanegység

| | | |
|----------------------------------|-------------------------|-----------|
| Üzleti szaknyelv I. | heti 4 óra szeminárium, | 3. félév |
| Üzleti szaknyelv II. | heti 4 óra szeminárium, | 4. félév |
| Idegen nyelven tartott előadások | heti 2 óra előadás, | 5. félév, |

a 2007-ban induló szakok esetén: 4 félév, szabadon választható tanegység

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|-----------|
| Bevezetés az üzleti szaknyelvbe | heti 4 óra szeminárium, | 2. félév |
| Üzleti szaknyelv I. | heti 4 óra szeminárium, | 3. félév |
| Üzleti szaknyelv II. | heti 4 óra szeminárium, | 4. félév |
| Idegen nyelven tartott előadások | heti 2 óra, | 5. félév |
| Üzleti kommunikáció idegen nyelven | heti 2 óra, szeminárium, | 5. félév. |

A régi képzési rendszerben, 2006 előtt, a szakmai idegennyelvet 2 féléven keresztül, heti 6 órában tanulták a hallgatók kötelező tárgyként. Az új képzési rendszerben a tárgy szabadon választható, a szakmai idegennyelv presztízse így csökkent a tantárgyak között. Ugyanakkor a 2007-ben induló szakokonál a szakmai idegennyelv-oktatásának időtartama növekedett, mert 2007-től már 4 féléven keresztül heti 4 órában tanulhatja a hallgató az üzleti szaknyelvet.

Oktatott nyelvek

A jelenleg oktatott nyelvek az üzleti angol/német, illetve a z idegenforgalmi angol/ német.

A kínálatunkban szerepel még a francia és az orosz nyelv is, de ezeket a kurzusokat csak megfelelő létszámú és előképzettségű hallgató esetén tudjuk indítani.

A gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásának személyi feltételei

Az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézetében 1999 óta működik a Szakmai Idegen Nyelvi Csoport. 5 főállású oktató tanítja az angol/német gazdasági szakmai nyelvet. 1 fő PhD fokozattal rendelkezik, további 3 fő PhD hallgató. Valamennyien a nyelvtanári bölcsész diploma mellett, rendelkeznek gazdasági másoddiplomával/szakképesítéssel is és akkreditált gazdasági nyelvvizsgáztatók is egyben. A gazdasági szakmai idegennyelv-oktatását, és a vizsgáztatást komplexen, magas szinten végzik mind a nappali, mind a levelező tagozaton, a BA szakokon és az OKJ-es képzéseken egyaránt.

Eredmények

Az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézet Szakmai Idegen Nyelvi Csoportja a Budapesti Gazdasági Főiskola Nyelvvizsga és Továbbképző Központ Akkreditált Gazdasági Nyelvvizsgahelye 2000 májusa óta. 2000 májusától 2008 szeptemberéig közel 4000 vizsgázója volt az egeri Akkreditált Gazdasági vizsgahelynek. A vizsgázói létszámot tekintve Eger, ezzel a létszámmal a Budapesti Gazdasági Főiskola három kara után a 4. vizsgahely, a jelenlegi 19 vizsgahely közül. A nyelvvizsgák eredményességét folyamatosan nyomon követjük, s ennek alapján elmondhatjuk, hogy az Eszterházy Károly Főiskola nappali tagozatos hallgatóinál 65–70%-os az eredményesség a gazdasági nyelvvizsgán. A legfrissebb eredmények ismeretében, a 2008. augusztusi vizsgaidőszakban a jelenlegi végzős hallgatóink közül 65 fő szerzett középfokú/B2, komplex C típusú gazdasági nyelvvizsgát (50 fő angolból, 15 fő németből).

A gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásának feladatai

A gazdasági szakmai idegennyelv-oktatásának biztosítása 4 féléven keresztül heti 4 órában, az Eszterházy Károly Főiskola Tanulmányi és Vizsgaszabályzatában megfogalmazottak értelmében: „*A tanulmányaikat nem idegen nyelvi szakon folytató hallgatók számára a Főiskola a jogszabályban előírt nyelvvizgabizonyítvány megszerzéséig – a tanulmányok megkezdésétől legfeljebb 4 féléven keresztül térítésmentesen – heti 4 órában idegen nyelvi kurzusokat ír elő kritériumkövetelményként.*” (EKF TVSZ [2008]).

- A BA szakokon – GZM, EE – szükséges lenne az üzleti szaknyelv tanítási időkeretének egységesítése a Turizmus és Vendéglátás szak szerint. Így a nyelvoktatás még hatékonyabbá válna, mert lehetőség nyílna a szintek szerinti csoportok kialakítására.
- A sávos nyelvoktatás bevezetése, valamint az oktatott nyelvek bővítése, pl. az idegenforgalmi, üzleti, orosz nyelv bevezetése, mind-mind hozzájárulhatna ahhoz, hogy a jövőben még hatékonyabb, minőségi nyelvoktatást nyújthassunk hallgatóinknak.

4. Összegzés

A munkaadói, leendő munkavállalói/hallgatói igények alapján megállapítható, hogy szükséges a felsőoktatásban a gazdasági szakmai idegennyelv-tanulása, oktatása.

A gazdasági szakmai idegennyelv-tanulásában, oktatásában is elengedhetetlen az innováció – a megújulás, megújítás mind tartalmi, mind formai és módszertani területen egyaránt.

Ma már nem fér hozzá kétség, hogy míg az idegennyelvek-tudásának hiánya nem jelent akadályt a vásárlásban, eladni viszont aligha lehetséges nyelvismeret nélkül. A külföldi piacokon való megjelenéshez, a lehetséges vevőkkel való tárgyalások lebonyolításhoz egyaránt az ügyfél által beszélt nyelvhasználata szükséges.

Hivatkozások

- DOBOS CSILLA [2004]: Szaknyelvek és szaknyelvoktatás. Miskolci Nyelvi Mozaik. Eötvös Kiadó, Budapest. 24–43. o.
- ESZTERHÁZY KÁROLY FŐISKOLA Tanulmányi és Vizsgaszabályzata [2008]
- ESZTERHÁZY KÁROLY FŐISKOLA Tanulmányi tájékoztató [2006, 2007]
- FIGYELŐ 33. szám 2008. augusztus 14–20.
- FÜLÖP GÁBOR [2008]: Vállalati tapasztalatok és elvárások a fiatal diplomások foglalkoztatásánál. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET [2008]: Diplomások iránti vállalati igények– pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

Humánpolitikai Szemle, 9. 17–32. o.

HVG 2008. október 11.

KÖZÖS EURÓPAI REFERENCIA KERET (KER) [2002] Európa Tanács Közoktatási Bizottsága, Közoktatási Bizottság Élő Nyelvek Osztálya, Strassburg Pedagógus-továbbképzési Módszertani és Információs Központ Kht. Budapest.

PAPANÉK GÁBOR – NAGY LEVENTE [2008]: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Menedzser összefoglaló 2–3. o. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

VÉRTESY LÁSZLÓ [2005]: A felsőfokú gazdasági szakemberek képzése és piaca.

Az elefántcsonttoronytól a tudományos kapitalizmusig: a felsőoktatási intézmények új küldetése

From the Ivory Tower to Academic Capitalism:
The New Mission of Higher Education Institutions

NOVOTNY ÁDÁM

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
novadam@ektf.hu*

A felsőoktatási intézmények társadalmi-gazdasági környezetében bekövetkezett változások számos, az egyetemek társadalmi szerepéről szóló vita kiindulópontját képezik. Az egyik tábor szerint az intézményeknek továbbra is a hagyományos akadémiai értékek megőrzésére, a gazdasági és politikai erőktől való függetlenségre, a tudás szabad terjesztésére kell koncentrálniuk. Mások viszont úgy vélik, hogy az intézmények evolúciójának természetes következménye egy ún. harmadik küldetés felvétele a két hagyományos funkció, az oktatás és a kutatás mellé. Ezen új megközelítés szerint, az egyetemeknek az eddigieknél közvetlenebb módon, azaz a kutatási eredmények szabadalmak, licencia szerződések és spin-off vállalkozásokon keresztül történő „piacosításával” is támogatniuk kell a gazdasági fejlődést, mely persze számukra is számos előnnyel járhat. A jelen cikkben megvizsgálom (1) a felsőoktatási intézmények átalakulásának különböző interpretációit, (2) a körülményeket melyek az egyetemek társadalmi megítélésének változásához vezettek világszerte és Európában, (3) a harmadik küldetés létjogosultságát, valamint (4) a problémákat, melyekkel a magyar intézményeknek szembe kell nézniük, ha csatlakozni kívánnak a „tudományos kapitalizmus” mozgalmához.

The recent changes in the socio-economic environment of higher education institutions have triggered fervent controversies about the role of universities in society. Some believe that universities should continue focusing on the preservation of traditional academic values, while others argue that it is a natural consequence of institutions' evolution to entail a “third mission” into their strategies in order to supplement the traditional functions of education and basic research. According to this new approach, higher education institutions should contribute to economic development in a more direct way, i.e. by commercializing research results through patents, licenses and spin-off companies, which of course can deliver several benefits to them as well. In this paper I discuss (1) the different interpretations of institutions' entrepreneurial transformation, (2) the major pressures for change, (3) the critique of the third mission, and (4) the challenges that Hungarian universities have to face if they choose to jump on the bandwagon of “academic capitalism”.

1. Bevezetés: a felsőoktatási intézmények új küldetése

Amióta a versenyképesség és a tudásalapú társadalom szólamai a politikai propaganda részévé váltak Európában, a felsőoktatási intézményekre (továbbiakban: intézmények, egyetemek) a gazdasági fejlődés motorjaként tekint az EU. Az Európai Bizottság az egyetemek korszerűsítési programjáról szóló közleményében (EC [2006]) a vállalati szférával való szorosabb együttműködésre sarkallja az intézményeket. Ráadásul a felsőoktatási intézmények hagyományos funkcióiról némiképp megfeledkezve, a Bizottság az egyetemek és a gazdaság közti tudásáramlás formális csatornáira (szabadalmak, licencia szerződések, illetve *spinoff* és *startup* vállalkozások) helyezi a hangsúlyt (EC [2003]). Az EU szerint az iparral való szoros munkakapcsolatok kiépítése az intézmények érdekét is szolgálja, különösen a csökkenő kormányzati finanszírozás tükrében. Kérdezhetnénk, hogy mire fel az „új” propaganda, hisz az egyetemek mindig is fontos szerepet játszottak a gazdasági fejlődésben, például a magánszféra számára hasznos tudással rendelkező munkaerő „kitermelése” által. Kétségtelen azonban, hogy míg korábban a tudóstársadalom feladatai főként a tudás létrehozására, megőrzésére és disszeminációjára korlátozódtak, addig ma a létrehozott új tudás közvetlen piaci hasznosítása egyenértékű (sőt fontosabb) funkcióként jelenik meg, legalábbis a politikai szándékok ezt a törekvést tükrözik.

Az egyetemek feladatainak ilyenén bővülését *Etzkowitz* [2004] „második forradalomként” értelmezi, mely során „a kutatási eredmények szellemi tulajdonná, piacosítható jószággá, gazdasági fejlődéssé alakulnak át.” (*Etzkowitz és szerzőtársai* [1998])¹ *Slaughter és Leslie* [1997] „tudományos kapitalizmusként” fémjelzi az intézmények korábbinál aktívabb vállalkozói tevékenységét. *Gibbonsék* (*Gibbons és szerzőtársai* [1994]) „Mode 2” koncepciójukkal írják le a tudományos kutatás megváltozott természetét, amely a régi gyakorlattal („Mode 1”) ellentétben piacvezérelt, illetve konkrét, életszerű problémák megoldására irányul. Az egyetemek új küldetését *Etzkowitz és Leydesdorff* [1997] a „Triple Helix” modell által vezeti le, mely szerint az innováció többé már nem az ipar kiváltsága: a termelés és a termékek tudástartalmának ugrásszerű növekedése a tudáslétrehozó intézmények szerepét is felértékelte az innovációs folyamatban. A tudásgazdaságban az új érték már a három egyenlő, de független intézményi szféra, az egyetem, az ipar és a kormányzat egybefonódó csigavonalainak sajátos kapcsolatrendszerében jön létre (*Etzkowitz* [2000]).

A kutatási eredmények piaci hasznosításában, azaz a technológiatranszferben (továbbiakban: techtranszfer), s különösen a szabadalmaztatásban, licencia átadásban és a kutatói (*spinoff*, *startup*) vállalkozások létrehozásában aktív in-

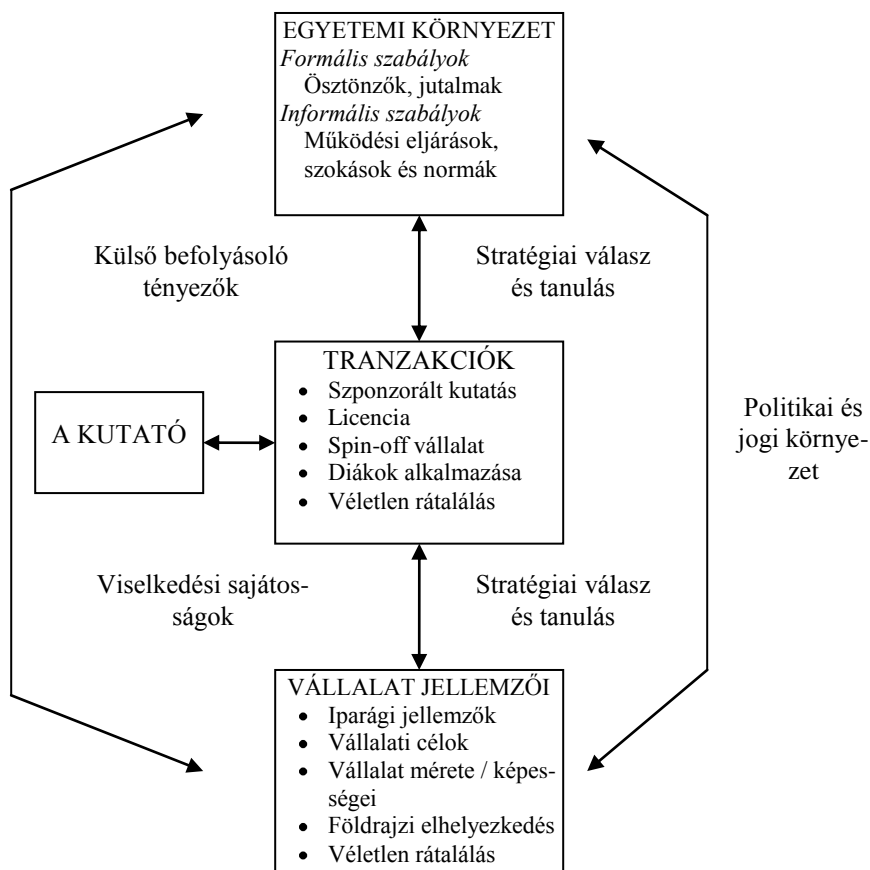
¹ A felsőoktatás „első forradalma” a 19. és 20. század folyamán játszódott le, amikor az oktatás mellett a kutatás is alapvető egyetemi funkcióvá vált.

tézményeket gyakran „vállalkozó egyetemnek” nevezik (*Bonaccorsi és Daraio* [2007]). A vállalkozói tevékenység főként abban nyilvánul meg, hogy a techtranszfer során, az egyetem (és a kutató) piaci lehetőségeket keres, befektetőket (üzleti angyalokat, kockázati tőkések, vállalatokat) próbál megnyerni, vagy saját vállalkozást alapít a technológia hasznosítására, amely persze jelentős kockázatvállalást is jelent. Egyes felmérések szerint (pl. *Cohen és szerzőtársai* [2002]) azonban, a piacositott egyetemi tudás nagyrészt az ipari megrendeléseknek köszönhető, s sokkal kevésbé a kutatók innovatív ötleteinek. *Etzkowitz* [2004] megfogalmazásában az egyetemek vállalkozó funkciója a techtranszfer-képességek internalizálását jelenti, hisz az intézmény a korábban a magánszféra által vállalt feladatokat veszi át. Érdemes megemlíteni, hogy bár a nemzetközi szakirodalom techtranszferként (*technology transfer*) utal az intézmények és az ipar közti formális tudásáramlásra, az számos esetben (pl. *spinoff* vállalkozásindítás) túlmutat a szimpla tudásértékesítésen vagy tudásátadáson és sokkal inkább marketingfolyamatként értelmezhető.

A vállalkozó egyetem lényegét *Clark* [1998] öt tényezőben foglalja össze: (1) erős és professzionális menedzsment; (2) fejlesztő perifériák létrehozása; (3) diverzifikált finanszírozási struktúra; (4) erős és motivált akadémiai háttér; illetve (5) átható vállalkozói kultúra. *Etzkowitz* [2004] szintén öt normát (CIHR) hangsúlyoz: (1) A tudás „tőkésítése”, azaz létrehozása, árazása és elosztása piaci alkalmazás és a tudományos fejlődés céljából. (2) „Kölcsönös függőség”, azaz a társadalmi izoláció felszámolása a kormányzattal és a vállalatokkal való kapcsolatok kialakítása által. (3) „Függetlenség”, hiszen a vállalkozó egyetem nincs alárendelve egyetlen más szférának sem. (4) „Hibridizáció”, ugyanis a külvilágtól való függőség és az intézményi függetlenség konfliktusának feloldása hibrid szervezeti formák létrehozását kívánja meg. (5) „Reflexivitás”, amely arra utal, hogy a többi szférával való kapcsolat folyamatos változása a szervezeti struktúra rendszeres megújítását teszi szükségessé.

Az egyetemi technológiák piacositása voltaképpen két egymástól eltérő célrendszert követő intézmény komplikált kapcsolatrendszerét jelenti (*Bercovitz és Feldman* [2006]): „A vállaltok relatíve egyszerű mozdatórugójával, a profitmaximalizálással szemben, az egyetemek összetett célrendszerrel rendelkeznek, melyek számos oktatási és társadalmi célt ölelnek fel, beleértve az oktató- és kutatógárda illetve a szélesebb tudományos közösség érdekeit is.” (176 o.)

A kutatási eredmények számos (formális és informális) csatornán keresztül áramolnak az iparba (konferenciák, publikációk, kutatási megrendelések, szaktanácsadás, licenciák, *spinoff* vállalatok stb.), mely tranzakciókat egyaránt befolyásolja az alkalmazó vállalat stratégiája, céljai és egyéb jellemzői, az egyetemi környezet, az állam által meghatározott játékszabályok és nem utolsósorban a kutató személyisége és magatartása (lásd *I. ábra*).



Forrás: *Bercovitz és Feldman* [2006] (176 o.)

1. ábra: Az egyetem-ipari kapcsolatok evolúciós sémája

Akárhogy is nevezzük a felsőoktatásban lejátszódó folyamatokat, „tudományos kapitalizmus”, „vállalkozó egyetem”, „egyetemi techtranszfer”, netán „technológiamarketing”, az intézmények a társadalmi-gazdasági környezet változása, az intézményi evolúció, illetve a kormányzati ösztönző politika hatására a korábbiakban nem vagy alig jellemző tevékenységeket folytatnak. Mindezt igazolják a – hazánkban is – egyre-másra létrejövő technológia parkok, inkubátorházak, techtranszfer-irodák vagy egyetemi kockázatitőke-alapok is.

A tanulmány második fejezetében arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen folyamatok sarkallják (kényszerítik) az egyetemeket a falaikon belül keletkező tudás termékek és szolgáltatások formájában történő piacosítására. A harmadik részben azt vizsgálom, hogy egyáltalán indokolt-e a vállalkozói funkció felvétele az oktatási intézmények küldetésnyilatkozatába, illetve, hogy az

milyen hatással lehet a hagyományos egyetemi értékekre. Végül, a magyar egyetemeken a rendszerváltás óta lejátszódott, a vállalkozói funkció integrálása szempontjából releváns folyamatokról közlök néhány fontos megállapítást. Az tanulmány elkészítése során egyrészt irodalmi kutatómunkára, másrészt a 2007 és 2008 folyamán, a magyar egyetemeken végzett feltáró jellegű empirikus vizsgálódásaimra támaszkodtam.²

2. Az új küldetés mozgatórugói

A felsőoktatási intézmények természete drámai változásokon ment keresztül az 1990-es évek derekán, mely változások nyomán az intézmények a világtól elzárkózó, elefántcsonttorony-magatartástól a tudományos kapitalizmus filozófiája felé mozdultak el. *Wright és szerzőtársai* [2007] szerint az elmozdulás főként a kormányzati támogatások csökkenésének, az egyetemek társadalmi szerepe körül kibontakozó vitáknak, valamint az egyetemi kutatási eredmények amerikai („Bayh-Dole-típusú”) szabályozásának tudható be. A pénzügyi, társadalmi és jogi nyomás mellett, a techtranszferre különösen fogékony tudományterületek (élettudományok, informatika, mérnöki tudományok) ugrásszerű fejlődése, az ipari termelés tudástartalmának növekedése, a kockázati tőke hozzáférhetősége, valamint – egyes országokban – a tudósok és mérnökök számának és mobilitásának növekedése is felgyorsította az egyetemek transzformációját. A tudományos kapitalizmus terjedése kapcsán húzó- és tolóerőket egyaránt megfigyelhetünk (*Rothaermel és szerzőtársai* [2006]): az ipari termelés növekvő tudástartalma növeli az egyetemi kutatás iránti piaci keresletet, míg a csökkenő állami támogatás következtében az egyetemek is proaktívabban állnak a piaci igényekhez (*Thursby és Thursby* [2002]).

Az egyetem-ipari techtranszfer „Pandóra szelencéjét” az Egyesült Államokban nyitották fel, közel három évtizede. A Bayh-Dole egyetemi és kisvállalkozási szabadalmaztatási törvény (1980) lehetővé tette a felsőoktatási intézményeknek (kisvállalkozásoknak és non-profit szervezeteknek), hogy a szövetségi pénzekből létrehozott szellemi termékeket saját tulajdonukba vegyék (korábban a találmányok a szövetségi tulajdon részét képezték és bármelyik vállalat hozzájuk juthatott), illetve, hogy azokat exkluzív licencia megállapodás keretein belül használatba adják. A szellemi tulajdonjogokért cserébe az egyetemeknek kísérletet kell tenniük a találmányok piaci hasznosítására. A Bayh-Dole törvény, főként presztízs okokból, olyan amerikai egyetemeket is a techtranszfer mezsgyéjére terelt, akik korábban nem nagyon foglalkoztak a harmadik küldetéssel: 1980 és

² Az említett időszakban hét prominens magyar egyetem (BME, Corvinus, DE, ELTE, ME, PTE, Semmelweis) technológiatranszfer (vagy hasonló funkcióval bíró) irodáját látogattam meg, illetve számos (formális és informális, magyar és külföldi) egyetemi technológiatranszfer fórumon vettem részt.

1990 között a techtranszfer-irodával rendelkező intézmények száma huszonöttről kétszázra, míg az egyetemi szabadalmak száma háromszázról kétezerre nőtt (Etzkowitz [2002]). A „Bayh-Dole-rezsim” első évtizedében az intézmények örültek, ha legalább a techtranszfer-irodák működtetésére elegendő pénzt tudtak előteremteni, azonban később, főként jogdíjakból és az értékesített *spinoff*-tulajdonrészekből származó jövedelmek ugrásszerű emelkedésnek indultak. Etzkowitz szerint a Bayh-Dole legfőbb erénye, hogy keretrendszert teremtett az egyetem-ipar-állam közti kapcsolatoknak, illetve, hogy a kutatóegyetemeket az amerikai innovációs rendszer integráns részévé emelte (*ibid.*). Az amerikai innovációs rendszer hatékonyságán felbuzdulva, Európa számos országában – köztük hazánkban is – vezettek be Bayh-Dole-típusú szabályozást az elmúlt évtizedben.

Az amerikai techtranszfer-modell adoptálása mellett, az állami források csökkenése szintén erős motivációt jelent az intézmények vállalkozói transzformációjához. A második világháborút követően a felsőoktatás expanziója a korábbi elitista egyetemeket tömegintézményekké alakította. A 70-es, 80-as évek recessziói az oktatásfinanszírozási rendszerek újragondolását tették szükségessé a nyugati világban. A csökkenő állami támogatás az egyetemek puha költségvetési korlátait valamelyest megkeményítette, míg a gazdálkodási kényszer az intézményeket agresszívabb, piacorientáltabb magatartásra készítette. Mindezek eredményeként az intézmények olyan szervezeti formákat és stratégiákat alakítottak ki, amelyek lehetővé teszik a másodlagos (állami kutatási támogatások és vállalati megrendelések) és harmadlagos (jogdíjak, tandíjak, bérleti díjak) jövedelemforrásokból való lehető legnagyobb részesedést. A változások, melyek Nyugat-Európában évtizedek alatt zajlottak le, keleten hirtelen, a rendszerváltást követő években jelentkeztek. Mielőtt azonban rátérnék a magyar felsőoktatási intézmények piaci kihívásokra adott válaszainak vizsgálatára, röviden bemutatom az egyetemi kapitalizmus kritikáját, mely alapvetően más megvilágításba helyezi az EU és az európai kormányok Bayh-Dole-barát K+F politikáját.

3. A tudományos kapitalizmus kritikája

A BD techtranszfer-rezsimmel kapcsolatos vélemények alapvetően három csoportba sorolhatók (Wilson [2008]): (1) vannak, akik kívánatosnak tartják és teljes mellszélességgel támogatják, (2) mások ellenzik és károsnak tartják, míg (3) a harmadik tábor szerint a BD szükségtelen, hisz nélküle is lejátszódtak volna ugyanezen folyamatok az egyetem-ipari kapcsolatok világában. A következőkben a két utóbbi álláspontot vizsgálom.

Egyesek szerint, nem biztos, hogy jó úton járunk, ha a felsőoktatási intézményeket „szabadalomgyáráként” kezeljük. A Harvard Egyetem egykori elnöke, Derek Bok [1984] már a nyolcvanas évek elején megkérdőjelezte a harmadik küldetés létjogosultságát. S valóban, a tudományos kapitalizmus filozófiája alapvetően ellentmond a tudomány hagyományos értékeinek, a „mertoni” nor-

máknak, s különösen a kutatók érdeksemlegességének és a tudományos felfedezések közös (társadalmi) tulajdonlásának. A kutatási eredmények nyilvános publikálása helyett, az egyetemi techtranszfer inkább azok titokban tartását, időszaki elrejtését és monopolizálását hangsúlyozza. Ezt a filozófiát támogatja a Bayh-Dole törvény, valamint az annak nyomán (már hazánkban is) kialakított egyetemi szellemi tulajdon-kezelési szabályozások is. A szellemi tulajdon kisajátítása ellen ágálók úgy vélik, hogy a közérdek csorbát szenved, ha a közpénzen fejlesztett új technológiák csak egyes, tőkeerős vállalatok versenyelőnyét és további gazdagodását szolgálják.

A Bayh-Dole-rezsim legidézettebb kritikusai, *Mowery és Sampat* [2005] rámutatnak, hogy a kormányzati intézkedések nem veszik figyelembe az egyetemek tudásgazdaságban betöltött szerepének teljes spektrumát és alábecsülik a formális techtranszfernél jóval fontosabb egyetem-ipari interakciók (pl. tantervek vállalati igényekhez való igazítása, diákok ipari alkalmazása, kutatói tanácsadás) fontosságát. A szerzők szerint az egyetemek új funkcióját magyarázó modellek (Triple Helix, Mode 2) nem vesznek tudomást a felsőoktatás régi és új funkciói között létrejövő feszültségről és a döntéshozóknak sem nyújtanak megfelelő támpontot. Az, hogy nem létezik az egyetem-ipari kapcsolatok mérésére szolgáló általános módszer azt igazolja, hogy nem létezik a felsőoktatási intézmények innovációs szerepének vizsgálatára alkalmas analitikus keretrendszer sem (*ibid.*).

Nybom [2006] szerint a felsőoktatás politizálódása Európában súlyos következményekkel jár az egyetemi szférára nézve: A „dereguláció és a piacosítás” nevében az egyetemeket innováció-ellenesnek, „a társadalmi, gazdasági, stb. kihívásokra alkalmatlannak” (7. o.) kiáltották ki. Más szerzők (pl. *Gibbons és szerzőtársai* [1994], *Hazelkorn* [2004], *Hellström* [2004]) bár óvatosabban fogalmaznak, szintén aggodalmukat fejezik ki amiatt, hogy a csökkenő állami támogatások elterelik a kutatók figyelmét eredeti céljaiktól a finanszírozó céljai felé.

Általánosan elfogadott, hogy Európában a tudományos kapitalizmus előretérése a hagyományos egyetemi kultúra és a piaci kultúra konfliktusát idézte elő (*Margison* [2000], *Etzkowitz és szerzőtársai* [2000], *Nowotny és szerzőtársai* [2001], *Enders* [2002]). Az Egyesült Államokban ez az ellentét soha nem volt ilyen éles, ugyanis az amerikai egyetemek a kezdetektől fogva szimbiózisban éltek az őket finanszírozó régióval és annak vállalataival, s oktatási-kutatási palettájukat mindvégig közvetlen környezetük igényeihez alakították. Mindközben, a távoli állam biztos pártfogásának tudatában, az európai egyetemek létrehozták saját váraikat, melynek vastag falai mögé még ma is számos kutató húzódik vissza, hogy elzárkózzon a társadalmi felelősségvállalástól (*van Vught* [2004]).

Egyfajta vezérlőelvként alkalmazható a jelenlegi pathhelyzetben, hogy a piaci megfontolásokat addig érdemes számításba venni, amíg azok nem jelentenek

komoly veszélyt a hagyományos tudományos értékekre: „Az egyetemeknek vállalkozói szemléletmódban kell működniük, de tudományos alapon, nem pedig piaci alapon”, ezért a külső forrásokat csak a tudományos értékekkel összhangban szabad igénybe venni, s nem öncélúan (*Rinne és Koivula* [2005], 112. o.).

4. Vállalkozó egyetemek Magyarországon?

A tanulmány utolsó részében az egyetemi transzformáció magyarországi sajátosságait vizsgálom. Ez több okból is szükséges. Egyrészt alig foglalkozik tanulmány a tudományos kapitalizmus folyamatainak országokénti eltéréseivel (*Rothaermel és szerzőtársai* [2006]), másrészt távolról sem világos, hogy a poszt-szocialista országok intézményei hasonló sémát követnek-e a vállalkozói transzformáció során, mint nyugat-európai vagy amerikai társaik. A következőkben megvizsgálom a magyar egyetemi kapitalizmus jellemzőit, a Bayh-Dole-modell magyarországi bevezetésének főbb akadályait, illetve bemutatom a rendszerváltás óta végbement, az egyetemek vállalkozói képességét befolyásoló fontosabb fejleményeket.

A második világháborút követően, a magyar felsőoktatást a szocialista modell irányelvei alapján alakították át. Az intézmények állami tulajdonba kerültek, a kutatóhelyeket kiemelték az oktatási szférából, az egyetem-ipari kapcsolatok meggyengültek. A rendszerváltás után az egyetemek függetlenségüket az oktatást érintő kérdésekben ugyan visszakapták, javarészt a kutatási funkció is visszasikerült az elefántcsonttoronyokba, azonban a harmadik küldetés teljesítéséhez szükséges gazdálkodási önállóság kérdése szóba sem került. Sőt, az egyetemi jövedelem- és vagyongazdálkodás állami szabályozása tovább szigorodott, a vállalkozói tevékenység – a tandíjas képzési programoktól eltekintve – nem volt kívánatos (*Hrubos* [2004]). A vállalati szféra összeroppanása következtében az innováció iránti igény csak lassan bontakozott ki az újraszerveződő magánszférában. Miután a kilencvenes évek végéig a magyar kutatáspolitikája az innováció lineáris koncepcióján alapult, az egyetem-ipari interakciók fejlesztését célzó törekvések csak kevés támogatásra számíthattak a pályázati programokból az ezredfordulót megelőzően (*Inzelt* [2004]).

Komoly probléma lehet hosszú távon, hogy Magyarországon a techtranszfer szerkezete rendkívül elaprózódott, a vállalatok többnyire apró-cseprő fejlesztési igényeikre keresnek gyors és olcsó megoldást, jobb híján az egyetemeken. A kutatók pedig a krónikus forráshiány tükrében kénytelenek ezeket a piaci igényeket is kielégíteni, mely trendet jól jelez, hogy 2005-ben egy tízfős kutatócsoport átlagosan 14 témán dolgozott, amely közel tízszerese a nemzetközi átlagnak. Ez a nagyfokú szétaprózottság jelentős mértékben hátráltathatja az egyetemeket innovációs képességeik fejlesztésében, áttörő újítások kidolgozásában (*ibid.*). A kutatások fragmentációját tovább fokozza a vezetőkutatók jókora autonómiája, mely tulajdonképpen a humboldti egyetemi berendezkedés természe-

tes velejárója. A teljhatalmú professzorok gyakran sajátítják ki vállalati kapcsolataikat, ezáltal megakadályozva a tanszékek együttműködését és a nagyobb volumenű ipari megrendelések gazdaságos, egyetemszintű teljesítését (Inzelt [1999]). További probléma lehet, hogy a kutatók nem szívesen osztják meg vállalkozói tevékenységük során szerzett profitot az egyetemmel (még akkor sem mindig, amikor az egyetemi infrastruktúrát és *goodwillt* is igénybe veszik), azonban leválni sem hajlandók teljesen az anyaservezetről és önálló vállalkozásként működni (*ibid.*). Másrészt az egyetemek, az egyetemi kutatáshasznosítási irodák rengeteget tanulhatnak a vállalkozó-kutatóktól, hiszen a techtranszfer területén óriási tapasztalattal rendelkeznek.

Az Európában elterjedt humboldti egyetemi struktúra az egyik legellenállóbb a külső változásokkal szemben. A humboldti intézményben a kutatók „a lehető legnagyobb autonómiát élvezik” (Nybom [2003]) és meg vannak győződve arról, hogy a pártatlan oktatás és kutatás mellett semmiféle társadalmi kötelezettségük nincs (Lepenies [1992]). Az egyetem-típus fő jellemzője többek között, a kutatók magas fokú specializációja (szűk tudományterületek vizsgálata), a szervezeti széttöredezetttség (kis létszámú tanszékek), a központi hatalom megsztása (kollegiális döntéshozatal), valamint a vezető professzorok tekintélytiszteleten alapuló, szinte korlátlan hatalma („állam az államban”). Szélsőséges esetben, a „hiper-specializáció” és a „tudományos atomizmus” kritikus szintre csökkentheti a kutatók együttműködési hajlandóságát és az egyetemet a külső események iránti érzéketlen, elszigetelődött tudósok véletlenszerű gyűjtőhelyévé alakíthatja – figyelmeztet *van Vught* [2004].

A szervezeti kultúra mellett a magyar egyetemkormányzási (*university governance*) modell sem kedvez túlságosan az akadémiai kapitalizmus kibontakozásának (Novotny [2008a]). A kontinentális európai modellben ugyanis az állam erős befolyással bír az egyetemirányítási kérdésekre: szabályozza a felvételi követelményeket, a tananyagot, a képesítési követelményeket, az oktatók kinevezését és bérezését. A rektor hatalma relatíve gyenge, míg a szenátus által képviselt oktatóközösség jelentős erőket képvisel a belső egyetemi ügyek illetően. A vállalkozói tevékenység által megkívánt gyors és határozott döntéshozatal így a hosszadalmas érdekegyeztetések miatt komoly akadályokba ütközhet. A modellre jellemző erős állami kontroll könnyen elfojthatja az intézmények vállalkozói ambícióit, gazdálkodási szabadságra való törekvését. Ezzel szemben, az állami paternalizmus hiánya jótékony hatással volt az amerikai egyetemek vállalkozói attitűdjére, őket a társadalmi-gazdasági változásokra sokkal fogékonnyabbá tette európai társaiknál (Rosenberg [1999], Ben-David [1968]).

A magyar egyetemirányítás modernizálását a 2005. évi felsőoktatási törvény kísérelte meg. A törvény eredeti célja, a képzési rendszer EU gyakorlat alapján történő átalakítása mellett, az egyetemek működési hatékonyságának növelése volt. Ez utóbbi a törvényhozók szerint az egyetemi vezetés professzionalizálását, azaz az üzleti szférához hasonló vezetési gyakorlat bevezetését kívánta volna

meg (egy az intézménytől független igazgatótanács döntött volna a gazdasági kérdésekben). Azonban a kormány ambícióit az egyetemi vezetőség és az oktatóközösség megvétózta, az intézmények ugyanis foggal-körömmel tiltakoztak az egyetemi ügyekre való külső befolyás növelése ellen (Polónyi [2006]). Barakonyi [2004] „amatőrnek” titulálta a magyar egyetemirányítást a törvényt megelőzően, és a helyzet nem sokat változott az óta. S bár az intézményi panaszok ellenére az egyetemek vállalkozási tevékenységét az adminisztráción kívül tulajdonképpen ma már semmi sem korlátozza (Polónyi és Szilágyi [2008]), a vállalkozási szabadsághoz nem társul vállalkozói szemlélet és professzionális menedzsment sem. De nem is szükséges az egyetemeknek racionálisan gazdálkodniuk, hisz nincs teljesítménykényszer, nincs tulajdonosi felelősség. Ráadásul úgy tűnik, hogy intézményeink egyszerre kívánnak távolságot tartani az állami befolyástól és a piactól, miközben mindkét oldal támogatására is számítanak.

Polónyi és Szilágyi szerint, ha a felsőoktatás jelenlegi finanszírozási rendszere nem változik, akkor a verseny továbbra is az állami oktatási, fenntartási, kutatási, fejlesztési és egyéb támogatásokért, valamint a kivívható kiváltságokért fog folyni, s a piac (az oktatási, valamint kutatási, fejlesztési, innovációs és szolgáltatási piac) másodlagos marad. Az újraelosztás esetében a reputáció és a kapcsolati tőke számít, a piacon pedig a marketing, a hatékonyság, a racionalitás, az alkalmazkodóképesség. (2008, 275. o.)

Az új felsőoktatási törvénnyel szinte egy időben született meg az új nemzeti innovációs rendszer alapköve, az Innovációs törvény³. A törvény egyrészt lehetővé tette, hogy a kutatók – az egyetemmel közösen – technológiahasznosító-vállalkozásokat alapíthassanak, másrészt kötelezte az intézményeket, hogy a szellemi tőke piacosításának szabályait, valamint a feltalálók és az egyetem tulajdonjogához kapcsolódó jogait és kötelezettségeit ún. szellemi tulajdon kezelési szabályzatokban rögzítsék. Noha arról csak a törvény 2007. évi módosítása rendelkezett⁴, az intézmények rendszerint már 2005-ben előírták a kutatók által létrehozott szellemi alkotások egyetemi tulajdonba vételét. Az innovációs törvény eredményeként hazánkban is a Bayh-Dole-típusú techtranszfer-rendszer körvonalai kezdenek kirajzolódni. Azzal viszont nem foglalkozott a politikai döntéshozás, hogy milderre fel vannak-e készülve a magyar egyetemek (a kapcsolódó jogszabályokat is csak menetközben módosították), illetve azzal sem, hogy a gazdaság versenyképesebbé tétele szempontjából egyáltalán szükséges-e az amerikai techtranszfer-modell magyar felsőoktatási rendszerbe történő integrálása.

³ 2004. évi CXXXIV. törvény a kutatás-fejlesztésről és a technológiai innovációról

⁴ Az állami vagyronról szóló 2007. évi CVI. törvény többek között módosította a kutatás-fejlesztésről és a technológiai innovációról szóló 2004. évi CXXXIV. törvényt is.

Az egyetemi felsővezetés elkötelezettségétől valamint a belső érdekviszonyoktól függően, az intézmények több-kevesebb lendülettel fogtak neki az új techtranszfer-modell kiépítéséhez. Míg legtöbbször csak a törvény által előírt formalitásokat hajtják végre (miközben a felszín alatt minden marad a régiben), néhány intézmény, illetve egyetemi techtranszfer-iroda komolyan veszi az új küldetés stratégiai szintre való emelését (Novotny [2008b]). Azonban az eltökéltebb egyetemeknek is hamar szembesülniük kellett azzal a ténnyel, hogy formális intézkedések aligha elegendők az attitűdök, szokások és a hosszú évek során kialakult viselkedési normák megváltoztatásához. Nemcsak a humboldti egyetemi kultúra és a bürokratikus intézményi struktúra alkalmatlan a vállalkozói tevékenységek művelésére (Novotny [2009]), de sok magyar kutatónak eszébe sem jut a kutatási eredmények üzleti hasznosításának lehetősége (Papanek és Borsi [2001]).

5. Konklúzió és jövőkép

Jelen tanulmányban bemutattam a felsőoktatási intézmények új küldetésének különböző interpretációit, okait és kritikáját. Az utolsó részben a magyar vonatkozásokra tértem ki, amely most különösen időszerű, hisz a néhány éve elfogadott Innovációs törvény megkívánja a kutatók szellemi termékeinek központosított (egyetemi szintű) menedzselését. Az állam a vállalkozói funkció teljesítését új finanszírozási mechanizmusokkal is támogatja (Innovációs alap), amely következtében az egyetemek – ha némileg kényszeredetten is – barátkozni kezdtek a techtranszfer intézményesített gyakorlatával. Mindezek dacára, a felsőoktatási intézmények vállalkozói szemléletmódjának (bizonyos fokú) kibontakozása főként a csökkenő állami támogatások következménye, s nem annyira a piaci igények felé való őszinte elkötelezettség indikátora. Azonban az állami támogatások lefaragása hosszú távon veszélyeztetheti a harmadik küldetés elterjedését, hisz a magyar intézmények valószínűleg azon funkcióktól fogják először elvonni a forrásokat, amelyek kevésbé fontosak a mindennapi működéshez, mint az alkalmazott kutatás vagy a techtranszfer.

Ami a jövőt illeti, a magyar egyetemek talán járhatóbb útnak találják majd egy elkülönült vállalkozói tér létrehozását a hagyományos egyetemi közeg mellett, ahelyett, hogy a humboldti struktúra piacorientált egységgé való fáradságos átalakításába fogjanak. Egy független, egyetemi tulajdonú esernyőszerkezet (pl. holding vállalat) kialakítása, amely az egyetem számos vállalkozói tevékenységét (*spinoffok*, *startupok*, üzleti inkubátorok, technológia parkok, kutatási szolgáltatások, szellemi- és ingatlantőke gazdálkodás, stb.) összefogja, például életképes megoldásnak bizonyulhat. Ennél egy radikálisabb alternatíva az intézmények egészének (vagy részének) privatizálása lenne, amely azonban elég valószínűtlen a jelenlegi politikai helyzetben. Az állami intézmények magánosítása ugyanis teljesen összekuszálná az egyetemkormányzás kialakult alkufolyamatait,

és őszintén szólva, a „piaci szocializmus” kellemes helyzetet teremt az intézményeknek, akik jobban tartanak a piaci mechanizmustól, mint amennyire hisznek annak jótékony hatásában a felsőoktatásra nézve.

Hivatkozások

- BARAKONYI KÁROLY. [2004], Egyetemi kormányzás. Merre tart Európa?, *Közgazdasági Szemle*, 2004 június, 584–599.
- BEN-DAVID, J. [1968], *Fundamental Research and the Universities*, Paris: OECD, 1968.
- BERCOVITZ, J.– FELDMAN, M. [2006], Entrepreneurial Universities and Technology transfer: A Conceptual Framework for Understanding Knowledge-Based Economic Development, *Journal of Technology Transfer*, 32, 175–188. o.
- BOK, D. [1984], *Beyond the Ivory Tower*, Harvard University Press.
- BONACCORSI A.– DARAIO, C. (Szerk.) [2007], *Universities and Strategic Knowledge Creation – Specialization and Performance in Europe*, Edward Elgar.
- CLARK, B. R. [1998], *Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation, Issues in Higher Education*, Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- COHEN, W. M. – NELSON R. R. – WALSH, J. P. [2002], *Links and impacts: The influence of public research on industrial R&D*, *Management Science* 48, 1–23.
- EC [2003], *The role of universities in the Europe of knowledge – Communication from the Commission*, Brussels, Commission of the European Communities, COM (2003) 58 final.
- EC [2006], *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Delivering in the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation (Az Egyetemek Korszerűsítési Programjának Megvalósítása: Oktatás, Kutatás és Innováció)*. COM (2006)208 final, Brussels, 10.5.2006.
- ENDERS, J. [2002], Governing the academic Commons: About blurring boundaries, blistering organisations and growing demands, *The Cheps Inaugurals 2002*, 70–105, Twente: University Press.
- ETZKOWITZ, H. [2002], The Triple Helix of University-Industry-Government – Implication for Policy Evaluation, Working paper 2002–11, Science Policy Institute.
- ETZKOWITZ, H. [2004], The Evolution of the Entrepreneurial University, *International Journal of Technology and Globalization*, 1, 64–77.
- ETZKOWITZ, H. – WEBSTER, A. – GEBHARDT, C. – CANTISANO TERRA, B. R. [2000], The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm, *Research Policy*, Vol. 29, No. 2, 313–330.
- ETZKOWITZ, H. – LEYDESDORFF, L. [2000], The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations, *Research Policy*, 29, 109–123.
- ETZKOWITZ, H. – LEYDESDORFF, L. (Szerk.) [1997], *Universities in the Global Economy: A Triple Helix of University–Industry–Government Relations*, Cassell Academic, London.

- ETZKOWITZ, H. – WEBSTER, A. – HEALEY, P. [1998], ‘Introduction’. In H. Etzkowitz, A., Webster P. Healey (Szerk.), *Capitalizing Knowledge: New Intersections of Industry and Academia*, New York: State University of New York Press.
- GIBBONS, M. – LIMOGES, C. – NOWOTNY, H. – SCHWARTZMAN, S. – SCOTT, P. – TROW, M. [1994], *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, London: Sage Publications.
- HAZELKORN, E. [2004], Accessing the Knowledge Society: Intended and Unintended Consequences of HE Policy Reviews, UNESCO, Forum on Higher Education, Research and Knowledge, Colloquium on Research and Higher Education Policy, December 2004, UNESCO, Paris.
- HELLSTRÖM, T. [2004], Between a Rock and a Hard Place: Academic Institutional Change and the Problem of Collective Action, *Higher Education*, Vol. 48, No. 4, 511–528.
- HRUBOS ILDIKÓ [2004], *A gazdálkodó egyetem*, Budapest: Új Mandátum Pub.
- INZELT ANNAMÁRIA [1999], Kutatóegyetem a finanszírozás tükrében, *Közgazdasági Szemle*, XLVI., 1999 április, 870–890.
- INZELT ANNAMÁRIA [2004], Az egyetemek és a vállalkozások kapcsolata az átmenet idején, *Közgazdasági Szemle*, LI., 2004. szeptember, 870–890.
- LEPENIES, W. [1992], *Aufstieg und Fall der Intellektuellen in Europa*, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- MARGINSON, S. [2000], Rethinking Academic Work in the Global Era, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), 23–35.
- MOWERY, D. C. – SAMPAT, B. N. [2005], Universities in National Innovation systems. In J. Fagenberg, D. C. Mowery, R. R. Nelson (Szerk.), *Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, 209–239.
- NOVOTNY ÁDÁM [2008a], Obstacles to the Institutionalized Model of University Technology Transfer in Hungary, „Austauschprozesse: Extracting the Value out of University-Industry Interaction” Conference Proceedings, Muenster University of Applied Sciences, Germany, 1-2 October, 2008, ISBN 978-3-938137-15-4
- NOVOTNY ÁDÁM [2008b], Teething Troubles: The Emergence of New Models of University Technology Transfer in Hungary. IAMOT 2008 – 17th International Conference on Management of Technology - Hosted by The British University in Dubai. Abu-Hijleh, B., Arif, M., Khalil, T., Hosni, Y. (Szerk.) Conference Proceedings. Dubai, U.A.E. 6-10th April 2008. ISBN 0-9815817-0-6
- NOVOTNY ÁDÁM [2009], Academic Entrepreneurship in Hungary: Can the Bayh-Dole Model of University Technology Transfer Work in an Eastern European Context?, *Periodica Polytechnica, Ser. Soc. Man. Sci.*, 2009 (megjelenés alatt)
- NOWOTNY, H. – SCOTT, P. – GIBBONS, M. [2001], *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*, Cambridge: Polity Press.
- NYBOM, T. [2006], Creative Intellectual Destruction or Destructive Political Creativity? Critical Reflections on the Future of European “Knowledge Production. In G. Neave, K. Blücker T. Nybom (Szerk.), *The European Research University*, Palgrave Macmillan, from <http://ugle.svf.uib.no/svfweb1/filer/1314.pdf>
- NYBOM, T. [2003], The Humboldt Legacy: Reflections on the Past, Present and Future of the European University, *Higher Education Policy*, 16 (2), 141–160.

- PAPANÉK GÁBOR – BORSI BALÁZS [2001], *Knowledge Flow Between Research Units and Companies in Hungary – Comparing the GKI Co. and the TUB Experiences*, *Periodica Polytechnica Ser. Soc. Man. Sci.* 9(1), 51–59.
- POLÓNYI ISTVÁN – SZILÁGYI ENIKŐ [2008], Felsőoktatási privatizáció, felsőoktatási vállalat vagy vállalkozó felsőoktatás?, *Közgazdasági Szemle*, LV. évf., 2008. március, 262–277.
- POLÓNYI ISTVÁN [2006], Az egyetemvezetés lassú változása, *Educatio*, 2006, 4, 756–773.
- RINNE, R. – KOIVULA, J. [2005], The Changing Place of the University and a Clash of Values. The Entrepreneurial University in the Knowledge Society. A Review of the Literature, *Higher Education Management and Policy*, 17(3), 91–123.
- ROSENBERG, N. [1999], American Universities and Technical Advance in Industry, *Research Policy*, 23. 323–348.
- ROTHAERMEL F.T. – AGUNG, S. D. – JIANG, L. [2006], University Entrepreneurship: A Taxonomy of the Literature. In Siegel, D.S., Wright, M., Lockett, A. (Szerk.): Special Issue of Industrial and Corporate Change. “The Rise of Entrepreneurial Activity at Universities: Organizational and Societal Implications”.
- SLAUGHTER, S. – LESLIE, L. L. [1997], *Academic capitalism. Politics, policies and the entrepreneurial university*, Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press.
- THURSBY, J. G. – THURSBY, M. C. [2002], Who is Selling the Ivory Tower? Sources of Growth in University Licensing, *Management Science*, 48.
- VUGHT, F. VAN [2004], Closing the European knowledge gap? Challenges for the European universities of the 21st century. In L. E. Weber, J. J. Duderstadt (Szerk.), *Reinventing the research university*. London, Paris, Genève: Economica, from http://www.humane.eu/fileadmin/wsan_docs/ws2004/ws2004_Mon_Van_Vught_3_Closing_Knowledge_Gap.pdf
- WILSON, M. B. [2008], *The US Bayh-Dole Act at ~30: Lessons from the Past and Implications for the Future of Tech Transfer*, 2008 FICPI Open Forum, Florence, Italy, October 9, 2008.
- WRIGHT, M. – CLARYSSE B. – MUSTAR P. – LOCKETT, A. [2007], *Academic Entrepreneurship in Europe*. Edward Elgar Pub. Ltd.

Munkaerő-piaci kompetenciaigény-felmérés az Egri kistérségben (Beszámoló a kutatás megszervezéséről és az adatgyűjtés folyamatáról)

A Survey of Work-related Competence Needs
in the Eger Microregion
(Report on the Organization of the Survey and
the Data Collection Process)

M. VAS ISTVÁN

*Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézet,
Szakmai Idegen Nyelvi Csoport
Eger 3300, Egészségház u. 4
vasi@ektf.hu*

A felsőoktatás feladata a 21. század elején, hogy a munkaerőpiac számára megfelelő szakembereket képezzen. A munkaadók elvárásait a munkavállalókkal szemben kompetenciamodellek formájában fogalmazzák meg. Ezek a kompetenciamodellek a munkaadók által elvárt kompetenciákat tartalmazzák. A cikk egy kompetencia-igényfelmérés tapasztalatait összegzi. A felmérést az Egri kistérség munkaadói körében végeztük. Azt vizsgáltuk, hogy a potenciális munkaadók milyen kompetenciák meglétét várják el az Eszterházy Károly Főiskola gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatóitól. A felmérés eredményei alapján sor kerülhet a hallgatók célzott kompetenciafejlesztésére.

The task of higher education at the beginning of the 21st century is to train suitable professionals for the labour market. Employers draw up their expectations towards employees in the form of competence models. These models contain the competences expected by the employers. My article summarizes the experiences of a competence demand survey. The survey was carried out among the employers of the Eger Small Region. We examined the potential employers' expectations from the students of Business Administration and Management major. On the basis of the results of the survey the aimed competence development of the students can be done.

1. Problémafelvetés

A felsőoktatás feladata, hogy a hallgatókat, azaz a potenciális munkaerőt felkészítse a munkaerő-piaci kihívásokra, belőlük olyan munkavállalókat képezzen, akik megfelelnek a munkaadók elvárásainak. Ez az érdeke magának a képzésben

résztevőnek, hiszen ezáltal eredményesen tud munkát vállalni, de a munkaadók szintén érdekeltek ebben, mert így a szakképzett munkást külön továbbképzés vagy betanítás nélkül tudja alkalmazni. Ezt kell szem előtt tartania a kormánynak is, hiszen a gazdaság fejlődése vagy a munkanélküliség alakulása szempontjából nem érdektelen, hogy a felsőoktatásból kikerülő pályakezdők mennyi idő alatt találnak munkát, a szakmájukban tudnak-e elhelyezkedni, illetve mennyi ideig maradnak meg munkahelyükön az elhelyezkedésük után. Az állam ezenkívül mint munkaadó is érdekelt a megfelelő kompetenciakészlettel rendelkező szakemberek képzésében. Annak ellenére, hogy ezt minden szereplő így látja, mégis a valóság nem, vagy legalábbis nem mindig ezt támasztja alá. A hallgatók túlterheltségre panaszkodnak, úgy vélik, óriási mennyiségű tananyagot kell elsajátítaniuk, melynek nagy része felesleges és túlságosan elméleti. A cégek sorozatosan indítanak képzéseket, továbbképzéseket, különböző tréningeket dolgozóik számára, ami azt mutatja, munkavállalóik nem felelnek meg teljes egészében az elvárásoknak. Ha a Heves megyére vonatkozó statisztikai adatokat megvizsgáljuk, láthatjuk, hogy a diplomás pályakezdők száma az elmúlt 3 évben folyamatosan növekedett, míg a betöltetlen diplomás álláshelyek száma egyre több lett. (*ÁFSZ Statisztika* [2008]) Ennek egyik oka az lehet, hogy a meghirdetett állásokra jelentkezők nem rendelkeznek a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciakészlettel. Ez pedig arra vezethető vissza, hogy a felsőoktatási intézmények nem veszik kellőképpen figyelembe a munkaerő-piaci igényeket. A munkaerőpiac és a felsőoktatási rendszer nem kommunikál egymással megfelelően, sok esetben elbeszélnek egymás mellett. A problémát mindkét fél szóvá teszi, a megoldás mégis várat magára. Egy 2001-ben végzett munkaerő-piaci készségigény felmérés szerint a kommunikációhiánynak több oka van:

- a munkaerőpiacon nincs rendszeres adatgyűjtés az elvárt kompetenciákra vonatkozóan,
- ha készül is felmérés, akkor az összegyűjtött információkat nem fordítják le az oktatás nyelvére, azaz nincsenek olyan mechanizmusok, amelyek hatására az oktatás az aktuálisan elvárt kompetenciák fejlesztésére állna át,
- a felsőoktatás még mindig nem veszi kellő mértékben figyelembe, hogy napjainkban nem egyszerűen művelt, nagy lexikális tudással rendelkező embereket, hanem eladható munkaerőt kell képeznie.

A fent említett szempontokat kiegészíthetjük azzal, hogy a felsőoktatási intézmény és a gazdasági szféra közötti kommunikáció mindkét fél részéről áldozatokat követel, hiszen a két szféra képviselőinek folyamatosan együtt kellene működniük. A felsőoktatási intézmény képviselőinek újra és újra fel kellene mérni a munkaerő-piaci elvárásokat, meghallgatni a cégek véleményét, az így szerzett információkat átültetni az oktatásba, a cégeknek pedig adott esetben kérdőíveket kellene kitölteniük, bekapcsolódnia a tananyagfejlesztésbe, az oktatásba, esetleg üzemlátogatások keretében fogadni hallgatói csoportokat. Mindez időt von el

egyrészt a már egyébként is túlterhelt oktatóktól, másrészt a cégek esetében a közvetlenül anyagi profitot hozó munkától. Ha így vizsgáljuk a dolgot, akkor igen rövid távon gondolkodunk. Lehet, hogy adott pillanatban némi időt és ezáltal pénzt veszítenek a felek, de hosszú távon ez mindenképp megtérül. A felsőoktatási intézmény a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő szakembereket képez, vagyis piacképes diplomát ad hallgatói kezébe, amivel egyre keresettebb lesz a továbbtanulni vágyók körében. A cégek pedig „azonnal bevethető” szakembereket kapnak, nem kell időt és pénzt áldozniuk arra, hogy igényeiknek megfelelően képezzék ki utólag a diplomás munkavállalót.

Összességében kijelenthetjük, hogy ma egy felsőoktatási intézmény akkor lehet igazán sikeres és hatékony, ha folyamatosan követi, vizsgálja, és figyeli a munkaerőpiac elvárásait, ezt konvertálja az oktatás nyelvére és ily módon az általa képzett diplomások egyre nagyobb arányban tudnak tartósan elhelyezkedni.

2. A kutatás célja

A 20. század végétől a munkáltatók munkaerővel szembeni elvárásait különböző kompetenciamodellek formájában fogalmazzák meg, azaz egy olyan kompetencialistát állítanak össze, amely adott munkakör esetében a hatékony, eredményes munkavégzés kritériumainak tekintett kompetenciákat tartalmazza.

A kutatás egyik célja annak megállapítása, hogy az Eszterházy Károly Főiskola szűk vonzáskörzetének tekintett Egri kistérség munkaerőpiacán, milyen kompetenciák meglétét várják el a munkavállalók a gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségűektől.

Feltételezzük, hogy létrehozható egy olyan kompetenciahalmaz, amely a gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségű munkavállalók sikeres munkavégzéshez leginkább elvárt kompetenciákat tartalmazza. Úgy véljük, amennyiben a hallgatók kompetenciafejlesztése már az alapképzés során a kívánalmaknak megfelelően történik, akkor ők – diplomájuk megszerzése után – nagyobb eséllyel indulhatnak a munkaerőpiacon, illetve sikeresebbek lehetnek munkájukban, hiszen a tőlük elvárt kompetenciák kialakítása és/vagy fejlesztése a munkaadó részéről nem igényel idő-ráfordítást. A cégek ily módon azonnal bevethető szakembereket kapnak. Ez egyrészt időmegtakarítást eredményez számukra, másrészt pénzmegtakarítást is, hiszen a céges képzések jelentős forrásokat igényelnek.

Véleményünk szerint az Eszterházy Károly Főiskola gazdálkodás és menedzsment szakos alapképzése akkor tekinthető sikeresnek, ha folyamatosan felméri a munkaerő-piaci igényeket, majd a képzés során a munkaadókkal szorosan együttműködve a hallgatókban olyan kompetenciakészlet kialakítására törekszik, amely megfelelnek a munkaadók elvárásainak. Ennek a „kompetencia-termelő” folyamatnak az eredményeként a hallgatókban kialakulnak azok a

kompetenciák, amelyek lehetővé teszik egy adott munkahelyen a kiváló teljesítmény nyújtását. Érdemes a képzési idő végén a hallgatók körében egy olyan mérést végezni, melynek eredményeként megállapítható, hogy az egyes hallgatók milyen kompetenciakészlettel rendelkeznek. A főiskola ezáltal segítheti a hallgatókat és a cégeket abban, hogy a keresleti és a kínálati oldal egymásra találjon, vagyis egyes munkahelyekre a munkaadó által elvárt kompetenciamodellhez leginkább illeszkedő kompetenciakészlettel rendelkező gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségű diplomás kerüljön.

A munkavállalók körében végzett kompetencia-igényfelmérés ennek a folyamatnak az első fázisához nyújt segítséget, amennyiben a munkaadókkal értékelte az egyes kompetenciákat, majd megvizsgálja, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyeket a potenciális munkaadók legfontosabbnak tartanak, azaz milyen elvárásokat támasztanak a gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségű munkavállalókkal szemben. Ennek eredményeként egyrészt a képzést folytató intézmény az elvárásokhoz tudja igazítani kompetenciafejlesztő tevékenységét, másrészt maguk a hallgatók is információt kapnak arról, hogy a munkaerő-piaci versenyre készülve mely kompetenciák fejlesztésére kell tudatosan törekedniük, ha sikeresen akarnak munkát vállalni.

A kutatás másik részében magukat a gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatókat kérdeztük meg, hogy mit gondolnak, mely kompetenciák meglétét várják el tőlük a munkaadók.

A felmérést elvégeztük a gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatókat tanító és vizsgáztató oktatók körében is, hogy megtudjuk, egyáltalán tudjuk-e mi oktatók, hogy milyen kompetenciák fejlesztésére lenne szükség.

Vizsgálatunk tárgyát képezte továbbá az is, hogy milyen tényezők befolyásolják a fejlesztendő kompetenciákról alkotott képet. A hallgatók esetében van-e összefüggés a kompetencia-elvárásokról alkotott kép, a kor, a tanult szaknyelv, a főiskolán eltöltött idő és a nem között.

Ugyanígy megnéztük, hogy a tanárok elképzeléseit befolyásolja-e az, hogy milyen tárgyat tanítanak, hol és mikor végeztek, alkalmaznak-e gyakorlatorientált módszereket vagy éppen melyik nem képviselői. Ezekkel az összefüggésvizsgálatokkal arra kerestük a választ, hogy mik a kritériumai annak, hogy egy hallgató vagy egy oktató reális képpel rendelkezzen a munkaerő-piaci elvárásokról.

3. A kutatás előzménye

A kutatás előzményeként két felmérést említünk meg. A gödöllői Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karának Vezetéstudományi Tanszéke 2001-ben végzett az Oktatási Minisztérium megbízásából egy nem reprezentatív országos felmérést, melyben többek között azt vizsgálták, hogy a potenciális munkaadók az egyes magyarországi régiókban milyen kompetenciák

meglétét várják el a munkavállalóktól. A jelenlegi kutatáshoz használt kérdőív első részében az itt alkalmazott kompetencialistát vettük át, mert ez a 105 elem-ből álló kompetencialista maximálisan megfelelt az általunk végzett kutatás céljainak is. A 2001-es kutatást országosan 400 vállalat körében végezték. Mi úgy gondoltuk, hogy érdemes lesz inkább egy kisebb területen végeznünk a felmérést, de ott lehetőség szerint minél több potenciális munkaadót kifejezetten a gazdálkodás és menedzsment szakosokkal szembeni elvárásaikról megkérdezni. Ha összehasonlítjuk az országos és az Egri kistérségre vonatkozó mintákat, láthatjuk, hogy jóval kisebb területen arányait nézve jóval több céget kérdeztünk meg (106 céget). A jelenlegi kutatásunk abban is különbözik a 2001-estől, hogy most a hallgatók és az oktatók kompetencia-elvárásokra vonatkozó elképzeléseit is vizsgáltuk, míg a Szent István Egyetem felmérése más szempontból közelítette meg a témát. (*Bajor és tsai*. [2001])

A másik előzmény az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézete által az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” című ROP-3.3.1-05/1.-2005-07-0010/31 számú projekt keretében az Észak-magyarországi régióban végzett munkaerő-piaci felmérés volt, mely során kérdőívekkel és interjúkkal vizsgáltuk a munka-erőpiaci elvárásokat, valamint a pályakezdők munkahelyi beilleszkedését. A vizsgálat során 2000 kérdőív került kiküldésre, ebből 164 értékelhető kérdőív érkezett vissza. Ez a vizsgálat azonban nem tartalmazott olyan részletes kompetencia-igényfelmérést, mint a jelenlegi, így ezekből az adatokból nem lehetett a gazdálkodás és menedzsment szakosokra vonatkozó kompetenciamodellt összeállítani. (*Papanek* [2005])

4. A vizsgálat területi kiterjedése

A kompetencia-igény felmérést az Egri kistérség munkaadói körében végeztük. Azért az Egri kistérségre esett a választásunk, mert ez a terület az Eszterházy Károly Főiskola legszűkebb vonzáskörzete. A főiskolán tanuló gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatók elsősorban az itt található cégeknél, szervezeteknél végzik szakmai gyakorlatukat, illetve nagy arányban a diplomaszerezés után itt keresnek munkát.

Az Eger Körzete Kistérségi Társuláshoz Eger megyei jogú városon kívül 18 község tartozik: Andornaktálya, Bogács, Bükkzsérc, Cserépfalu, Cserépváralja, Demjén, Egerbakta, Egerszalók, Egerszólát, Felsőtárkány, Kerecsend, Maklár, Nagytálya, Noszvaj, Novaj, Ostoros, Szarvaskő és Szomolya. A kistérség az Észak-magyarországi régióban, azon belül is Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén megyékben fekszik. A kistérség lakosainak száma összesen közel 80 000 fő.

A kistérség humán fejlettségi indexe¹ (HDI=0,668) viszonylag magas. (ÁFSZ [2008]) A 2004-es adatok szerint e tekintetben az Eger és Körzete Kistérség a 17. helyen áll Magyarországon, és ez az egyetlen, a KSH által dinamikusan fejlődő kategóriába sorolt kistérség az Észak-magyarországi régióban. Ennek ellenére a diplomások körében a munkanélküliség az elmúlt években bár nem rohamosan, de folyamatosan emelkedett (évente 4%-kal) és ezt a folyamatot csak elősegítik a világgazdaságban 2008 folyamán lezajlott negatív változások. (KSH [2008]) Kiemelten fontos tehát, hogy az Eszterházy Károly Főiskola nyomon kövesse a vonzáskörzetéhez tartozó vállalatok kompetencia-elvárásait, hogy ezáltal az elvárásoknak megfelelő kompetencia-készlettel rendelkező szakembereket adjon a munkaerőpiacnak.

5. A vizsgálat menete

Először a vizsgálathoz használt három kérdőív első változatát készítettük el 2008 januárjában. A tesztelés után, melyet a hallgatók és az oktatók esetében 3-3 fővel, a munkaadóknál pedig 20 céggel végeztünk el, a kérdőíveket a tesztszemélyek véleményének figyelembe vételével módosítottuk, így a végleges kérdőív 2008 februárjára készült el.

A hallgatókkal 3 hét alatt ki tudtuk tölteni a kérdőíveket, hiszen őket koncentráltan és könnyen el tudtuk érni a szemináriumi órákon. Azonban még így is kevesebb kérdőívet kaptunk vissza, mint amennyi hallgató hivatalosan beiratkozott a képzésre, aminek valószínűleg az az oka, hogy vannak, akik a felmérés 3 hetében nem voltak ott azokon az órákon, amelyeken a kérdőívek kitöltésére megkértük a hallgatókat. A kitöltési arány a nappali tagozatos hallgatók körében volt nagyobb, a levelező tagozatosoknál pedig alacsonyabb, mivel ők a munkájuk mellett ritkábban, illetve kisebb számban tudnak a kontaktórákon részt venni. 2008. április elejére 161 értékelhető hallgatói kérdőív gyűlt össze.

Az oktatói kérdőívek esetében mindig személyesen kerestük meg a kollégákat és kértük meg őket a kérdőívek kitöltésére. Mivel itt egy viszonylag kisszámú mintáról van szó, a kitöltési arány közel 100%-os és a kitöltött kérdőívek már 2008 márciusában rendelkezésre álltak, igaz azóta új kollégákkal bővült az oktatói gárda, ezért a kérdőívet velük is kitöltöttük 2008 szeptemberében.

A munkaadói kérdőívek kitöltése hosszabb időt és több szervezést igényelt. Kezdetben két módszert alkalmaztunk. Azokat a gazdálkodó szervezeteket, ahol már meglévő kapcsolattal rendelkezünk, személyesen kerestük meg. Emellett első körben 50 munkaadónak levélben, felcímezett és felbélyegzett válaszboríték kíséretében küldtünk ki a kérdőívet.

¹ Humán fejlettségi index (angolul: Human Development Index) egy mutatószám, mely egy terület átlagos eredményeit mutatja a várható élettartam, az írástudás, az oktatás és az életszínvonal alapján.

Mivel ebből másfél hónap elteltével is csak 14 érkezett vissza, stratégiát váltottuk és csak az első, tehát a személyes megkeresés módszerével folytattuk a kérdőíves felmérést. Ez a módszer jóval hatékonyabbnak bizonyult, hiszen így, a megkeresett gazdálkodó szervek csaknem 50%-a vállalta a kitöltést. Sőt, a személyes találkozók alkalmával többen, főleg a multinacionális cégek, illetve a bankok vezetői, de néhány közepes vállalkozás is, érdeklődtek a kutatás részletei iránt és felajánlották a további együttműködés lehetőségét. Így többen segítettek a 20 cég körében végzett előkutatás eredményei alapján a német szakmai nyelv-órák keretei között indított „virtuális cég projekt” kidolgozásában, közreműködnek a lebonyolításban és egyéb támogatást is nyújtanak a projektben részt vevő hallgatónak.

Az utolsó munkaadói kérdőívek 2008 októberében kerültek vissza hozzánk, de az adatbázis létrehozását és az adatok rögzítését már korábban elkezdtük és a beérkező kérdőíveket folyamatosan rögzítettük.

Az összegyűjtött adatokból az SPSS 16.0 statisztikai elemzőprogram segítségével hoztunk létre egy adatbázist, illetve ennek a programnak a segítségével végezzük el az adatok elemzését is. Az adatbázis 2008. július közepére készült el, az utolsó adatokat pedig 2008 októberében rögzítettük.

6. A mintaválasztás

A munkaadók körében végzett felmérés megszervezésénél a lépcsőzetes kiválasztás elveit alkalmaztuk. A lépcsőzetes mintavétel azt jelenti, hogy időben egymásután 2 vagy több mintavételt hajtunk végre, amelynek eredményeként létrejön a végleges minta.

Első lépésként a területi kiválasztás alapján az Egri kistérség gazdálkodó szerveit választottuk ki. Ez a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint az Eszterházy Károly Főiskola Karrierirodájának segítségével történt. A két szervezet egy korábbi kutatás során összeállította az Egri kistérségben működő gazdálkodó szervek listáját.

A listán számos olyan gazdálkodó szerv is szerepelt – például egyéni-, illetve mikro-vállalkozások –, amelyek a gazdálkodás és menedzsment szakosok esetében nem lehetnek potenciális munkaadók.

Második lépésként a munkaadói kört szűkítettük: az alkalmazottak száma és a tevékenységi kör alapján.² A szűrés eredményeként tehát egy olyan vállalatokból álló listát kaptunk, amelyknél van olyan munkahely, amit adott esetben gazdálkodás és menedzsment szakos diplomával rendelkező munkavállaló tud betölteni. Ez a lista összesen 225 gazdálkodó szervezetet tartalmazott, melyek között vannak profitorientált és nem profitorientált szervek. A megkeresett 225 munkaadó közül 106 vállalta a kérdőív kitöltését.

² Ahol ez nem volt egyértelmű, telefonon vagy e-mailben kérdeztünk rá.

Tulajdonosi szerkezet szerint a mintában szerepelnek állami, önkormányzati és magántulajdonban lévő cégek egyaránt. A legtöbb gazdálkodó szerv a közepes vállalat kategóriába tartozott, tehát 50 és 250 fő közötti dolgozói létszámot alkalmaznak, de van a mintában mikro-, kis- és nagyvállalat is. A vállalkozások legtöbbször telephelye a kistérség központjában, Egerben van, és volt olyan település is, például Szarvaskő vagy Cserépfalu, ahonnan nem került be egy vállalkozás sem a mintába, mert ott nincs gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségnek megfelelő munkahely. A kiválasztott gazdálkodó szervezetek tevékenységi körük szerint 10 csoportra lehet osztani (feldolgozóipar; mezőgazdaság, vad- és erdőgazdálkodás; szálláshely szolgáltatás és vendéglátás; építőipar; szállítás, raktározás, posta, távközlés; kereskedelem, közúti járműjavítás, karbantartás; oktatás; pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatás; egyéb közösségi, társadalmi, személyi szolgáltatás; közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás).

Két mintacsoport esetében elmondhatjuk, hogy a kitöltött kérdőívek aránya az Egri kistérségben több mint 90%, ezek az oktatási intézmények és a pénzügyi tevékenységet és kiegészítő szolgáltatást folytató szervezetek, ugyanakkor egy építőipari cég sem vállalta a kitöltést.

Az oktatók körében végzett felmérésnél a mintát mindazok az oktatók alkotják, akik a gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatókat tanítják, vagy legalább vizsgáztatják. Ebbe a mintába 32 személy tartozik, akik közül 25-en töltötték ki a kérdőívet. A mintát végül tudományterület szerint 3 alcsoportba soroltuk: elméleti közgazdaságtant, alkalmazott közgazdaságtant és szakmai nyelvet oktatók. A 25 oktató által kitöltött kérdőív mindegyike értékelhetőnek bizonyult.

A hallgatók esetében a nappali és a levelező tagozaton tanuló gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatókat megkérdeztük két évfolyamon, mivel a kérdőív kitöltése idején csak az első két évfolyamon folyt gazdálkodás és menedzsment szakos képzés. Ebből következik, hogy nem volt alkalmunk olyan hallgatók körében végrehajtani a felmérést, akik már elvégezték féléves szakmai gyakorlatukat. Ezt a későbbiekben érdemes lesz pótolni. A hallgatói minta a nappali és levelező tagozat két évfolyamán összesen 294 (198 nappali és 96 levelező tagozatos) hallgatóból áll, ebből összesen 165-en töltötték ki a kérdőívet, amiből 161 volt értékelhető.

7. A kérdőívek felépítése

Mindhárom kérdőív három blokkból áll. Az első, közös blokkban a 105 kompetencia 1-5-ig terjedő skálán történő értékelésére kérjük a kérdőív kitöltőit. A monotonitás elkerülése érdekében a 105 kompetenciát nem ömlesztve soroljuk fel, hanem 10 képzeletbeli gazdálkodás és menedzsment szakos hallgató tulajdonságaiként. Így egy-egy képzeletbeli hallgató esetében átlagosan 10-12 kompetenciát kell értékelni. Ez egyrészt életszerűbbé teszi az értékelést, másrészt

nem olyan egyhangú a kitöltés, nem folynak össze annyira az egyes kompetenciák, mintha egy összefüggő 105 elemből álló listát használnánk.

Munkaadói kérdőív

A három kérdőív közös első része után a második blokkban a munkaadók körében arra kerestük a választ, hogy

- milyen formában képzelik el a kompetenciafejlesztést,
- milyen segítséget hajlandók nyújtani ehhez a főiskolának, és a hallgatóknak
- a tapasztalatok szerint a diplomás pályakezdők rendelkeznek-e az elvárt kompetenciákkal.

A kérdőív harmadik része tartalmazza a háttérváltozókat (székhely, tevékenységi kör, alapítás éve, tulajdonosi szerkezet, foglalkoztatottak száma).

Hallgatói kérdőív

A hallgatók kérdőíve felépítését tekintve hasonló struktúrával rendelkezik, mint a munkaadói kérdőív. Az összehasonlítás érdekében a kompetencialistán kívül egyéb helyeken is teljes egyezést mutat. A hallgatóknál a második blokkban rákérdezzük, hogy

- véleményük szerint milyen formában kell a kompetenciafejlesztést végezni az alapképzés során,
- illetve ez a fejlesztés előnyt jelent-e számukra a munkaerőpiacon.

A kérdőív harmadik blokkjában találjuk a háttérváltozókat, a hallgatók adatait (nem, kor, tagozat, évfolyam, tanult szakmai nyelv).

Oktatói kérdőív

A tanári kérdőív struktúrája megegyezik a másik két kérdőívével. Egyes kérdések esetében teljes egyezés figyelhető meg. Az oktatói kérdőív második részében megkérdezzük a kitöltőket arról, hogy:

- hogyan érdemes a kompetenciafejlesztést végezni
- alkalmaz-e gyakorlatorientált módszereket
- tanult-e ilyen módszerekről
- ismer-e továbbképzéseket a témában
- szükséges-e a gyakorlatorientált módszereket a tanárképzés keretei között tanítani
- hasznosnak tartja-e egy gyakorlatorientált módszert/módszereket bemutató anyag összeállítását.

A harmadik blokk a kitöltőkre vonatkozó háttérkérdéseket tartalmazza, melyek alapján a mintákat részmintákra tudjuk osztani. (*Falus-Ollé* [2000]) Ilyen az oktatók esetében a nem, a kor, a diplomaszerezés ideje, helye, az elvégzett szakok és a tanított tárgyak.

8. Várható eredmények

A kutatásnak több hozama is várható. Először is elkészül az Egri kistérségre vonatkozóan egy általános és több ágazati kompetenciamodell, melyek a gazdálkodás és menedzsment szakos végzettségűektől leginkább elvárt kompetenciákat rögzítik. Ily módon egyrészt az oktatók információt kapnak arról, hogy milyen kompetenciákat kell fejleszteniük a hallgatókban az alapképzés során, másrészt a hallgatók is látják, hogy mely kompetenciák meglétét várja el tőlük a munkaerőpiac, illetve vannak-e az egyes ágazatokban olyan speciális kompetenciák, melyek megléte esetén versenyképesebbek lehetnek az adott ágazat munkaerőpiacán.

Kidolgozásra került és folyamatos fejlesztés alatt van az ún. „virtuális cég projekt”, melynek segítségével a német szakmai nyelvórákon a hallgatók úgy készülnek a középfokú gazdasági szakmai nyelvvizsgára, hogy közben fejlődnek bennük mindazok a kompetenciák, melyeket a munkaerőpiac elvár tőlük. Ez a fajta komplex, gyakorlatorientált módszer segít feloldani azt az ellentmondásos helyzetet, amely a szakmai nyelvi képzésben jelenleg tapasztalható, hogy tudniillik a rendelkezésre álló szűkös időkeretben vagy a szakmai nyelvvizsga, vagy a munkaerőpiac elvárásainak megfelelően képezzük a hallgatóinkat. Ha a nyelvvizsgára való felkészítés áll az előtérben, akkor a hallgatóknak lesz ugyan nyelvvizsgájuk, és később diplomájuk, de nem, vagy nem kellő mértékben rendelkeznek mindazokkal a kompetenciákkal, amiket a munkaadók elvárnak tőlük. Ha pedig kizárólag a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák fejlesztésére helyezzük a hangsúlyt, nem biztos, hogy a nyelvvizsga is sikerrel letehető, és így a hallgató nem szerez diplomát sem. A végeredmény mindkét esetben hasonló: a hallgató vagy friss diplomás nem tud megfelelően elhelyezkedni, a képzettségének nem megfelelő munkát vállal, esetleg hosszas betanítási fázis vár rá, illetve sorozatos kudarcok érik a munkája során. Ez a módszer a munka világából merített szituációkat, a munkaerő-piaci elvárásokat transzformálja át nyelvvizsga feladatokká. Így a hallgatók a virtuális cég működtetése során párhuzamosan készülnek fel az életre és a nyelvvizsgára, és -szintén nem elhanyagolható-, mindezt jó hangulatban, motiváltan teszik. Ezt alátámasztják az érzelmi viszonyulásra vonatkozó sorozatos kontrollfelmérések.

Az így kidolgozott módszer multiplikátor hatása sem elhanyagolható, mert egyre több kolléga számára szolgálhat példaként arra, hogy hasonló módszert dolgozzon ki, és alkalmazza azt saját tantárgya oktatása során. Eredményesen adaptálhatják ezt a módszert más intézmények szakmai nyelvtanairai, sőt a projekt eredményeként létrehozott feladatgyűjteményt, amely megoldási mintákat is tartalmaz, a vizsgára készülő szakmai nyelvet tanulók szintén jól tudják használni.

Hivatkozások

- BAJOR TAMÁS – BERKI ERZSÉBET – ERDEINÉ HORVÁTH KLÁRA – FEKETE RITA – KERTÉSZ JÁNOS – KOMOR LEVENTE – VEKERDY IDA – PÖRZSE KATALIN [2001]: Az Európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában. Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Vezetéstudományi Tanszék, Gödöllő.
- FALUS IVÁN – OLLÉ JÁNOS [2000]: Statisztikai módszerek pedagógusok számára. Okker Kiadó, Budapest.
- KOCZINSZKY GYÖRGY [2004]: Zárójelentés az Észak-Magyarországi Szakképzési Stratégia kidolgozásáról. – <http://www.uni-miskolc.hu/~euint/20031002zzz20031231/emszakfeljstrat2004.pdf>
- PAPANEK GÁBOR [2005]: A felsőfokú végzettségűek tudás-vagyona és a munkaerő-piaci igények Észak-Magyarországon kutatás célja, módszerei. In: Acta Oeconomica. EKf Líceum Kiadó, Eger.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [2008]: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként. KSH. Megtekintve: 2009.01.15. http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/tab12_01_06h.html
- HEVES MEGYEI MUNKAÜGYI KÖZPONT [2006]: Munkaerő-piaci jelentés 2006. Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Megtekintve: 2009.01.15. http://www.afsz.hu/sysres/egyedeves_osszesitok/heves_megye/2006iii/megye.doc

A nők munkaerő-piaci helyzete, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra

Women's Labor Market Position, with Special Regard to the Region of Northern Hungary

JUHÁSZ ISTVÁN

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
juhasz.istvan@ektf.hu*

A szerző cikkét egy új, Amerikából indult szlogen említésével kezdi: Eszerint a nők (a női munkavállalók) jelentik a növekedés egyik forrását századunkban. A cikk az unió munkaerőpiacának elemzéséből indulva, fokozatosan „szűkítve” fókuszát az Észak-magyarországi régió foglalkoztatási helyzetének elemzéséhez jut el; itt is kiemelten a női munkaerő aktivitási, foglalkoztatási helyzetét vizsgálja. Az elemzések alapján megállapítást nyer, hogy az Észak-magyarországi régióban élő nők körében: (a) a lakosság szám csökkenése évek óta fennálló jelenség, melyet súlyosbít még a munkaképes korú népesség elvándorlása; (b) a munkanélküliségi ráta jelentősen meghaladja az országos értéket; (c) tömegesen szűntek meg munkahelyek az elmúlt években, különösen az egészségügy, a közigazgatás és az oktatás területén. A szerző befejezésként a további kutatások lehetséges irányait villantja fel: (a) A jövőben a kutatás kiterjedhet arra, hogy az Észak-magyarországi régióban dolgozó nőket miként és hogyan érintik a gazdasági válságból fakadó kedvezőtlen munkaerő-piaci változások. (b) A régió megyéinek összehasonlítása a pályakezdő munkanélküliek tekintetében, tudatában annak, hogy a régióban 2008 augusztusában minden nyolcadik álláskereső pályakezdő volt.

The paper starts out with an American catchphrase, according to which, women (women employees) are the major sources of growth in the present century. From the analysis of European labour market trends, the author gradually narrows the focus down to the employment problems of the North Hungarian Region, and in particular to that of women employment. With regard to women residents in the region, he finds that (a) decreasing population has been a major problem for many years, aggravated by the migration of the working population; (b) the rate of unemployment is well above the national average; while (c) jobs have been wound up *en masse* in the past years, and especially in healthcare, public administration and education. Possible directions of future research are (a) to examine how women employees of North Hungary are affected by the labour market implications of the global economic crisis, as well as (b) to make a comparison between the region's counties concerning graduate unemployment, as in 2008, 12.5 percent of job seekers were fresh graduates in the region.

1. Bevezetés

Vezető befektetési bankok, mint a Goldman Sachs, kezdték el használni a kifejezést „womenomics”, utalva arra, hogy a nők jelentik a növekedés egyik motorját. Több közgazdász állítja, hogy a 21. századot formáló három felemelkedő erő egyike a nő lesz, a 3 „W”: Időjárás (Weather), *Nők (Women)* és a Háló (Web), (*Wittenberg-Cox-Maitland* [2008]).

A Lisszaboni Csúcsertekezleten 2000 márciusában az Európai Unió vezetői egy olyan új stratégiát fogalmaztak meg, amely a tagországok közti konszenzuson alapult arra vonatkozóan, hogy Európa versenyképesebbé váljon és a teljes foglalkoztatást el lehessen érni.

A Stratégia a fenntartható fejlődés három pillérére alapul:

- Egy gazdasági pillér, amely előkészíti a talajt egy versenyképes, dinamikus, tudás alapú gazdasághoz való áttéréshez;
- Egy szociális pillér, amely az európai szociális modellt hivatott modernizálni a humán erőforrásba való befektetés és a társadalmi kirekesztettség elleni harc segítségével;
- Egy környezetvédelmi pillér, amely rávilágít arra, hogy a gazdasági növekedést külön kell választani a természeti erőforrások felhasználásától.

A „megújult” Lisszaboni Stratégia, amelyet 2005-ben indítottak, főként a *nővekedésre és a munkahelyekre* tette a hangsúlyt.

Két okból kifolyólag is több munkahelyre van szükség. Elsősorban, mivel még mindig sok ember életét árnyékolja be a munkanélküliség. Másodsorban, mivel csak egyre több munkahely teremtésével kezelhetik a társadalmak a demográfiai változásokat. Az idősebb társadalmak nagyobb nyugdíjkiadásokat és egészségügyi költségeket jelentenek az egyes országoknak, amelyeket az aktív lakosság és az üzleti szféra által fizetett adókból és hozzájárulásokból fedeznek. Ez egyike azoknak az okoknak, amiért fontos célkitűzése a Lisszaboni Stratégiának a *nők foglalkoztatása*.

2. A gazdasági aktivitás és a nemek aránya az Európai Unió 27 tagállamában

A gazdasági aktivitási ráta alapján az Európai Unió 27 tagállamát tekintve az elmúlt években kedvező tendenciákat mutatott, melyet a statisztikai adatok szemléletesen bizonyítanak. Jól látható azonban, hogy a hölgyek gazdasági aktivitását tekintve van még mit pótolniuk a tagállamoknak.

1. táblázat: A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása (2000–2007)

| | Ezer fő, 2007 | Gazdasági aktivitási ráta évenként (%) | | | | | | | |
|------------------------|---------------|--|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| Európai Unió–27 | 231 368 | 68,5 | 68,5 | 68,6 | 68,9 | 69,2 | 69,8 | 70,3 | 70,5 |

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

A munkanélküliek átlagos aránya 2007-ben: 9% nő, és 7,6% férfi, 1,4%-os átlagos különbséggel (*European Commission* [2008]). A legnagyobb különbséget a nők rovására Görögországban (8), Spanyolországban (5,3) és Olaszországban (3,4) találták. Hét országban a férfiak munkanélküliségi rátája magasabb volt, mint a nőké (Németország, Észtország, Írország, Lettország, Litvánia, Románia és az Egyesült Királyság).

A részmunkaidőben dolgozók többsége nő. 2007-ben dolgozó nők között a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 31,4% az EU 27-ben, míg a férfiaké 7,8% volt. A részmunkaidőben dolgozó nők aránya meghaladta a 30%-ot Franciaországban, Írországban, Dániában és Luxemburgban, meghaladta a 40%-ot Svédországban, Ausztriában, Belgiumban, az Egyesült Királyságban és Németországban, sőt elérte a 74,9%-ot Hollandiában. Ellenben, a részmunkaidőben dolgozó nők aránya nagyon alacsony volt Bulgáriában, Szlovákiában, Magyarországon, Csehországban és Lettországban (*Európai Bizottság Jelentése* [2008]).

Nemek és végzettség (Eurostat [2008])

A nők képviselik az oktatási és szociális területen végzettek 60–70%-át.

A férfiak 70-85%-ban a kereskedelem és adminisztráció, gyártás és anyagkezelés, matematika, statisztika és szállítás területen szereznek képesítést.

Nemek és a munkavállalói szektorok (Eurostat [2008])

Az oktatásban és szociális szolgáltatások terén alkalmazottak 77%-a nő; a mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban és halászatban foglalkoztatottak 62%-a férfi; a gyártásban foglalkoztatottak 34%-a nő.

Nemek és a szociális foglalkozások kategóriái (Eurostat [2008])

Nők teszik ki az adminisztráció alkalmazottainak 75%-át és a szolgáltatóipar alkalmazottainak 65%-át, ideértve a bolti, piaci eladókat.

Férfiak képviselik a gépek működtetésével, beállításával, összeszerelésével kapcsolatos foglalkozások alkalmazottainak nagy többségét (79%) és 85%-át a kézműves munkában foglalkoztatottaknak.

3. Nők foglalkoztatása Magyarországon

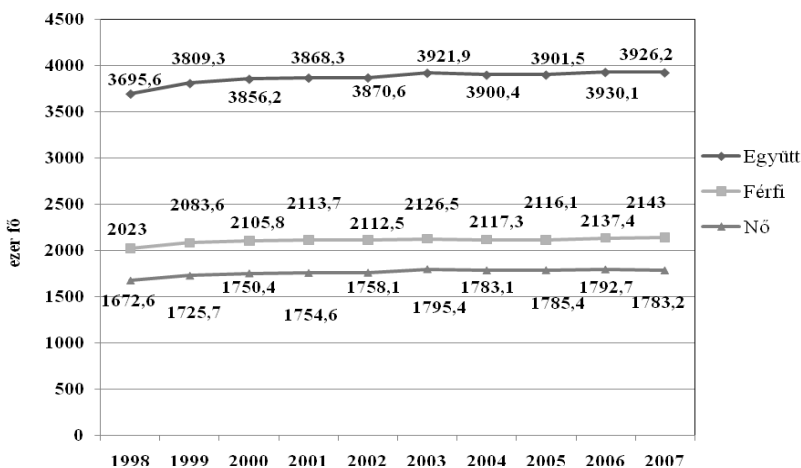
Magyarországon a rendszerváltást megelőző évtizedekben igen magas női gazdasági aktivitás alakult ki. A magyarországi nők túlnyomó része effektíve dolgozott.

Frey Mária [2005] szerint, „ezt a foglalkoztatottsági szintet a szokásos szófordulattal úgy minősítettük, hogy az elérte nemcsak a társadalmilag, de a demográfiaiileg lehetséges maximumot is. A hazai női gazdasági aktivitási ráta a fejlett piacgazdaságokét messze felülmúlta, s több százalékponttal magasabb volt a női munkavállalás tekintetében tradicionálisan élenjáró skandináv országok mutatóinál” (1. o.).

A nők gazdasági aktivitásának visszaesése

A nők gazdasági aktivitása 1990 óta drámai módon visszaesett. A legjelentősebb okai a visszaesésnek a következők voltak:

- foglalkoztatottak számának visszaesése
- növekvő munkanélküliség
- inaktívvá válás növekedése (pl: rokkant nyugdíjazás).



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

1. ábra: A foglalkoztatottak számának alakulása Magyarországon (15-74 éves korosztály)

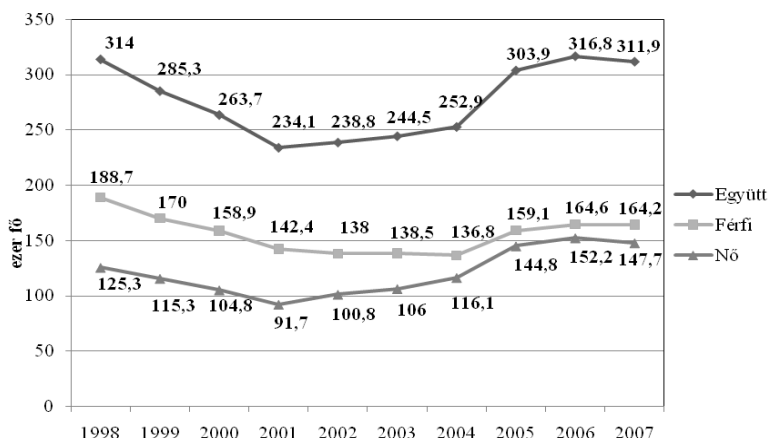
A foglalkoztatottak létszámának alakulása a kilencvenes évek végére stabilizálódott és azóta is egy 3,8 és 3,9 millió körüli értéken mozog. A munkaerőpiacon tevékenykedő nők létszámát 1998-2007 között a férfi foglalkoztatottak lét-

száma folyamatosan meghaladta. A nők alacsony foglalkoztatottsága szorosan összefügg a részmunkaidő szűkös elterjedésével. A gyermekvállalás, különösen a több gyermek vállalása szintén lazítja a nők munkaerő-piaci kötődését és gyengíti újbóli munkába állásukat.

Frey Mária [2006] szerint, „2005-ben 390 ezer főt, azaz a munkavállalási korú népesség 6%-át tette ki azoknak az embereknek a száma, akik sem nem tanulnak, sem nem dolgoznak, és nem is munkanélküliek.” ... „A nők körében ezek száma és aránya magasabb (8%), mint a férfiak között (4,2%), ami visszavezethető arra, hogy az elmúlt évtized romló reálbérei mellett a nőknek egyre kevésbé volt érdemes fizetett munkát vállalni. Bérük ugyanis lényegesen elmaradt a férfiakétól, ugyanakkor a háztartásban végzett munkájuk a férfiakénál értékesebbnek számít.” (8. o.).

2007-ben a foglalkoztatási ráta a teljes népességre vetítve: 50,9% volt. A nők foglalkoztatási rátája (44,3 %) alacsonyabb, mint a férfiaké (58%). A férfiak és nők foglalkoztatási rátája közötti különbségek okai a következők:

- kisgyermekes gondozása (biológiai és tradicionális okokból kifolyólag),
- alacsony részmunkaidős foglalkoztatottság a nők körében (103 400 fő). 5,8%-a a foglalkoztatott hölgyeknek,
- alacsonyabb fizetések.



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

2. ábra: Munkanélküliek számának alakulása Magyarországon (15-74 korosztály)

Az utóbbi években a női munkanélküliek száma jelentősen megnőtt. 2005-ben – egyfelől a növekvő számú gyárbezárások miatt, másfelől pedig az inaktívakat aktivizáló érdekliségi viszonyok következtében – meglódult az állástalannok létszámnövekedése, és a nők munkanélküliségi rátája (2007-ben 7,6 %).

2. táblázat: A 15-74 éves népesség munkanélküliségi rátája, nemenként (1998–2007)

| Év | Összesen | Férfiak | Nők |
|-------------|------------|------------|------------|
| | % | | |
| 1998 | 7,8 | 8,5 | 7,0 |
| 1999 | 7,0 | 7,5 | 6,3 |
| 2000 | 6,4 | 7,0 | 5,6 |
| 2001 | 5,7 | 6,3 | 5,0 |
| 2002 | 5,8 | 6,1 | 5,4 |
| 2003 | 5,9 | 6,1 | 5,6 |
| 2004 | 6,1 | 6,1 | 6,1 |
| 2005 | 7,2 | 7,0 | 7,5 |
| 2006 | 7,5 | 7,2 | 7,8 |
| 2007 | 7,4 | 7,1 | 7,6 |

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

A gazdasági válságból adódóan, mind az ország, mind az Európai Unió munkanélküliségi rátájának növekedését lehet prognosztizálni a 2009-es évre, mely a női munkavállalókat is nagymértékben fogja érinteni.

4. A nők munkaerő-piaci helyzete az Észak-magyarországi régióban

Az Észak-magyarországi régió lakónépessége 2006 elején 1 261 489 fő volt, ez 9622 fővel kevesebb, mint a megelőző évben. A régió népességszámának csökkenése évek óta fennálló jelenség. További súlyosbító tényező a még munkaképes korú népesség elvándorlása a jobb megélhetési feltételeket biztosító régiók és a főváros felé.

3. táblázat: Az Észak-magyarországi régió lakónépessége (2005–2006) fő

| Időszak | Borsod-Aba- új-Zemplén megye | Heves megye | Nógrád megye | Észak-Magyar- ország fő | Országos összesen fő |
|---------------------|------------------------------------|----------------|-----------------|-------------------------------|----------------------------|
| | fő | | | | |
| 2005. január | 731 854 | 322 756 | 216 501 | 1 271 111 | 10 097 549 |
| 2006. január | 725 779 | 320 886 | 214 824 | 1 261 489 | 10 076 581 |

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

A KSH adatai szerint a gazdaságilag aktív népesség száma 2005-ben 468 400 fő volt, mely 2006-ra 475 100 főre nőtt, majd a pozitív változás 2007-ben is

folytatódott, a III. negyedév végére 484 900 főre bővült a népesség ezen csoportja. Vajon mire számíthat a régióban dolgozó női munkavállaló akkor, ha a régió munkanélküliségi rátája is folyamatosan emelkedő tendenciát mutat? 2007-ben elérte a 12,3%-os értéket, amely 1,3% ponttal magasabb a 2006-ban mért 11%-tól és 3,8% ponttal meghaladja a 2001-ben mért 8,5%-os értéket. Heves, Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád megye összesített munkanélküliségi rátája minden évben jelentősen magasabb az ország egészére jellemző értékektől. További kedvezőtlen tendenciákat vetít előre, hogy az országos ráta 2006-ról 2007-re 7,5%-ról 7,4%-ra csökkent, növelve a különbséget az ország fejlett térségei (legfőképpen a főváros és vonzáskörzete) és a kedvezőtlenebb lehetőségekkel bíró területek között.

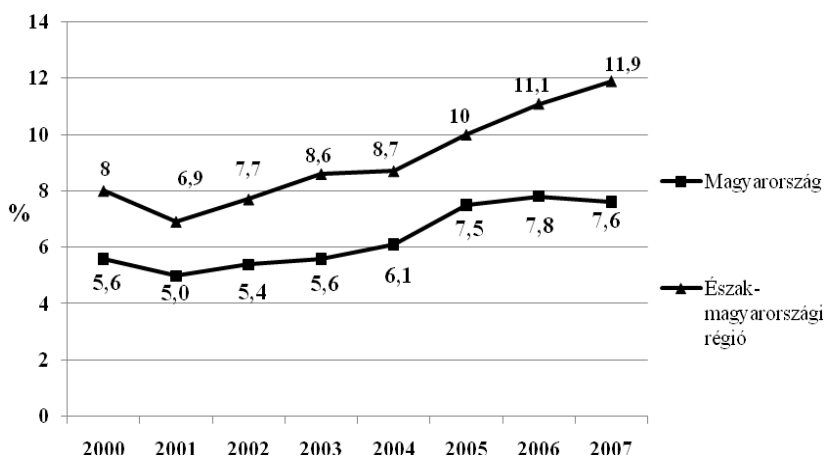
4. táblázat: Regisztrált álláskeresők száma az Észak-magyarországi régióban

| Megnevezés | 2005 | 2006 | 2007 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-----------------|--------|--------|--------------------------|--------|--------|
| | <i>december</i> | | | | | |
| | <i>Nők (fő)</i> | | | <i>Régió összes (fő)</i> | | |
| Regisztrált álláskeresők összesen | 39 309 | 38 168 | 41 792 | 87 415 | 85 374 | 93 915 |
| Regisztrált pályakezdő álláskeresők összesen | 4 097 | 4 208 | 4 740 | 8 983 | 9 186 | 10 121 |
| 1 éven túl folyamatosan regisztrált (tartós) álláskereső | 14 075 | 14 292 | 16 971 | 29 201 | 28 975 | 36 662 |

Forrás: *Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja* [2008] alapján saját szerkesztés.

A regisztrált munkanélküliek száma az elmúlt 3 évben folyamatosan ingadozó tendenciát mutat a régióban. 2005-ben 87 415 álláskeresőt regisztráltak a régió munkaügyi kirendeltségei, mely 2006-ra 85 374 főre csökkent, majd 2007-ben folyamatos növekedés eredményeként számuk az év végére elérte a 93 915 főt. Az események háttérében a munkahelyek megszűnésének növekvő üteme áll, különösképpen az egészségügy, a közigazgatás és az oktatás területén. Az elmúlt három évről összességében megállapítható, hogy a regisztrált álláskeresők közt a férfiak aránya magasabb, mint a nőké, folyamatos, lassú növekedés mellett általában 55% körül alakul. A regisztrált pályakezdők száma 2005–2007 között folyamatos emelkedést mutat, számuk 2007. év végére 10 121 főre nőtt, mely a megelőző időszakhoz képest 10%-os, míg 2005-höz képest 12,7%-os növekedésnek felel meg.

A pályakezdők sokaságán belül a nők számát is állandó gyarapodás jellemzi annak ellenére, hogy arányuk a régió összes fiatal álláskeresőjén belül időről-időre alacsonyabb a férfiaknál (54–55%). A 2005-ben mért 4097 főről számuk 2007-re 15,7%-kal 4740 főre nőtt.



Forrás: Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja [2008] alapján saját szerkesztés.

3. ábra: Munkanélküliségi ráta a nők körében 2000 és 2007 között

A fenti grafikon adataiból megállapítható, hogy a nők körében mért munkanélküliségi ráta az Észak-magyarországi régióban jelentősen meghaladja az országos értéket, 2004 óta nagymértékben emelkedik, 2007-re az országos rátától való eltérése elérte a 4,3% pontot.

5. táblázat: Regisztrált álláskereső nők száma, összetétele az Észak-magyarországi régióban

| Megnevezés | 2005 | 2006 | 2007 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-----------------|---------------|---------------|--|--------------|--------------|
| | <i>december</i> | | | <i>december</i> | | |
| | <i>Nők (fő)</i> | | | <i>arány a Nők összlétszámán belül (%)</i> | | |
| Regisztrált álláskeresők összesen | 39 309 | 38 168 | 41 792 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Regisztrált pályakezdő álláskeresők összesen | 4 097 | 4 208 | 4 740 | 10,4 | 11,0 | 11,3 |
| 1 éven túl folyamatosan regisztrált (tartós) álláskeresők | 14 075 | 14 292 | 16 971 | 35,8 | 37,4 | 40,6 |
| <i>Állománycsoport szerint</i> | | | | | | |
| Szakmunkás | 10 144 | 10 386 | 10 981 | 25,8 | 27,2 | 26,3 |
| Betanított munkás | 9 723 | 9 116 | 10 049 | 24,7 | 23,9 | 24,0 |
| Segédmunkás | 11 331 | 10 532 | 12 315 | 28,8 | 27,6 | 29,5 |
| Fizikai együtt | 31 198 | 30 034 | 33 344 | 79,4 | 78,7 | 79,8 |
| Vezető, irányító | 990 | 1 015 | 1 044 | 2,5 | 2,7 | 2,5 |
| Ügyintéző | 4 937 | 4 936 | 5 300 | 12,6 | 12,9 | 12,7 |
| Ügyviteli alk. | 2 184 | 2 183 | 2 104 | 5,6 | 5,7 | 5,0 |
| Szellemi együtt | 8 111 | 8 134 | 8 448 | 20,6 | 21,3 | 20,2 |
| <i>Korcsoport szerint</i> | | | | | | |
| 20 éves és fiatalabb | 2 217 | 2 060 | 2 164 | 5,6 | 5,4 | 5,2 |
| 21-25 éves | 4 945 | 4 950 | 5 625 | 12,6 | 13,0 | 13,5 |
| 26-35 éves | 10 190 | 10 064 | 10 916 | 25,9 | 26,4 | 26,1 |
| 36-45 éves | 10 731 | 10 265 | 10 995 | 27,3 | 26,9 | 26,3 |
| 46 éves és idősebb | 11 226 | 10 829 | 12 092 | 28,6 | 28,4 | 28,9 |
| <i>Iskolai végzettség szerint</i> | | | | | | |
| 8 általános, vagy annál kevesebb | 19 748 | 18 734 | 20 485 | 50,2 | 49,1 | 49,0 |
| Szakmunkásképző, szakiskola | 9 024 | 8 678 | 9 470 | 23,0 | 22,7 | 22,7 |
| Szakközépiskola, technikum | 5 258 | 5 197 | 5 871 | 13,4 | 13,6 | 14,0 |
| Gimnázium | 3 955 | 4 096 | 4 325 | 10,1 | 10,7 | 10,3 |
| Főiskola | 1 055 | 1 080 | 1 330 | 2,7 | 2,8 | 3,2 |
| Egyetem | 269 | 283 | 311 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| összesen | 39 309 | 38 168 | 41 792 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Forrás: Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja [2008].

A regisztrált álláskeresők száma 2006-ban 1141 fővel alacsonyabb volt, mint a megelőző évben, 2007-re pedig 3624 fővel emelkedett, mely jóval magasabb a megelőző két év létszámánál. Kedvezőtlen folyamat továbbá, hogy a hölgyek körében, a pályakezdők létszáma az elmúlt években erőteljes növekedést mutat, melynek üteme 2005-ről 2007-re elérte a 15,7%-ot. Az 1 évnél régebben nyilvántartásba vett álláskereső nők létszáma folyamatosan gyarapszik, az összes álláskereső nőknél belüli arányuk egyre nagyobb, 2007-ben 40,6% volt, mely 3,2% ponttal magasabb az előző évinél.

A szakmai állománycsoportokat vizsgálva jól látszik, hogy az álláskereső nők között legmagasabb a fizikai dolgozók aránya, mindhárom évben a regisztrált létszám megközelítőleg 79%-át tették ki. Megállapítható továbbá, hogy rendkívül alacsony köztük a vezetők aránya, annak ellenére, hogy e szakmacsoport létszáma az elmúlt három évben folyamatosan emelkedett.

Megállapítható, hogy a legtöbb álláskereső nő a 46 évesnél idősebb korosztályból kerül ki. Az elmúlt három év mindegyikében ennek a csoportnak a legmagasabb a részaránya a vizsgált sokaságban, a 25 évesnél fiatalabbak folyamatosan alacsony részaránya mellett.

Az iskolai végzettség tekintetében rendkívül magas a legfeljebb 8 általános iskolát végzettek aránya (folyamatosan 50% közelében), meg kell említeni azonban, hogy ez az arány az elmúlt két évben nagyon lassú csökkenésnek indult, melyet a magasabb iskolai végzettségűeket is érintő munkahely megszűntetések magyaráznak (egészségügy, oktatás). A felsőfokú végzettségűek jobb munkaerő-piaci lehetőségeit mutatja, hogy arányuk rendkívül alacsony az álláskeresők körében, azonban figyelemfelkeltő, intő jelként mutatkozik, hogy a főiskolát végzettek aránya az elmúlt években folyamatosan emelkedik, 2007 végére elérte a 3,2%-os szintet.

6. táblázat: A nők száma és aránya az összes regisztrált álláskeresőhöz viszonyítva az Észak-magyarországi régióban

| Megnevezés | 2005 | 2006 | 2007 | 2005 | 2006 | 2007 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|---|-------------|-------------|
| | december | | | | | | december | | |
| | Nők (fő) | | | Régió összes (fő) | | | Nők aránya a régiós összlétszámon belül (%) | | |
| Iskolai végzettség szerint | | | | | | | | | |
| 8 általános, vagy annál kevesebb | 19 748 | 18 734 | 20 485 | 42 853 | 41 853 | 45 725 | 46,1 | 44,8 | 44,8 |
| Szakközépfelkészítő, szakiskola | 9 024 | 8 678 | 9 470 | 26 823 | 25 798 | 28 200 | 33,6 | 33,6 | 33,6 |
| Szakközépfelkészítő, technikum | 5 258 | 5 197 | 5 871 | 9 959 | 9 739 | 11 135 | 52,8 | 53,4 | 52,7 |
| Gimnázium | 3 955 | 4 096 | 4 325 | 5 481 | 5 622 | 6 164 | 72,2 | 72,9 | 70,2 |
| Főiskola | 1 055 | 1 080 | 1 330 | 1 718 | 1 719 | 2 045 | 61,4 | 62,8 | 65,0 |
| Egyetem | 269 | 283 | 311 | 581 | 613 | 646 | 46,3 | 46,2 | 48,1 |
| Összesen | 39 309 | 38 168 | 41 792 | 87 415 | 85 374 | 93 915 | 45,0 | 44,7 | 44,5 |

Forrás: Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja [2008].

Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád megyék álláskeresőinek nemek szerinti összetételét vizsgálva megállapítható, hogy a nők és férfiak aránya az iskolai végzettséget figyelembe véve, nagy változatosságot mutat. Az iskolai végzettség tekintetében kimagasló a nők aránya a gimnáziumi érettségivel rendelkezők körében, az elmúlt három évben folyamatosan meghaladta a 70%-ot.

Hasonló arányok figyelhetők meg a főiskolát végzettek körében is – itt 60% fölötti a hölgyek aránya az elmúlt 3 év átlagában –, ezzel szemben az egyetemi diplomával rendelkezők közt – kis mértékű – férfi dominancia figyelhető meg.

Az elmúlt években kifejezetten alacsony volt a nők részaránya a szakmunkásképzőt végzettek körében, az elmúlt három évben változatlanul 33,6 % ez az érték.

5. Összefoglalás, jövőbeli kutatási lehetőségek

Összefoglalva a nők munkaerő-piaci pozícióját az Észak-magyarországi régióban elmondható, hogy helyzetük az elmúlt években folyamatosan romlik, hiszen gyakran előforduló probléma a hölgyek esetében a választási kényszer a karrier és a családalapítás közt. A munkaadók nagy része nem preferálja sem a kisgyermekes anyákat, sem pedig a gyermekvállalás előtt álló fiatal nőket. Továbbra sem elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatási forma, mely iránt jelentős igény mutatkozna a hölgyek körében.

Komoly problémaként mutatkozik régióinkban, hogy az elmúlt évben jelentős létszámleépítések történtek az egészségügy és az oktatás területén, ahol többségében „női munkahelyek” szűntek meg.

Az oktatás területén mutatkozik ugyan igény pedagógus végzettségű munkavállalók felvételére, azonban ezek a lehetőségek gyakran nem azokban a körzetekben vannak, ahol a potenciális munkavállalók élnek, továbbá a nők esetében általános probléma a területi mobilitás hiánya.

A legnehezebb helyzetben a 40 éven felüliek vannak, hiszen körükben nagyon sokan legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkeznek, ugyanakkor a nem kielégítő életkörülmények, vagy a korábban végzett fizikai munka miatt az alacsonyan kvalifikált hölgyek számos esetben olyan egészségügyi gondokkal küzdenek (rokkantság, alkoholizmus, depresszió), melyek szinte lehetetlenné teszik számukra a visszatérést a munkaerőpiacra.

A jövőben a kutatás kiterjedhet arra, hogy az Észak-magyarországi régióban dolgozó nőket miként és hogyan érintik a gazdasági válságból fakadó kedvezőtlen munkaerő-piaci tendenciák. További érdekes kutatási területet jelent a régió megyéinek összehasonlítása a pályakezdő munkanélküliek körében, tudatában annak, hogy a régió megyéiben 2008 augusztusában, minden nyolcadik álláskereső pályakezdő volt és a legtöbb fiatal Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, a legkevesebb Heves megyében keresett állást.

Hivatkozások

ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT HONLAPJA [2008]:

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_AFSZ_KOZOS_Statiztika

EUROPEAN COMMISSION [2008]: European Commission, Report on Equality between Women and Men,

- http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf.
- EUROSTAT [2007]: Az Európai Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A nemek közötti egyenlőség – 2008, European Communities, Brüsszel.
- EUROSTAT [2007]: The Life of Women and Men in Europa, A Statistical Portrait 2008. <http://www.eurostat.eu> 36-37. o., 55-56. o., 63-64. o.
- FELHASZNÁLT HONLAPOK: www.ksh.hu, www.afsz.hu
- FREY MÁRIA [2005]: Nők a munkaerőpiacon, 1. o., <http://www.tarki.hu/adatbank-h/nok/szerepvalt/frey97.html>.
- FREY MÁRIA [2006]: Munkaerő-piaci változások nemek szerint 2000 óta, 8. o., http://szmi.hu/index.php?Itemid=114&id=158&option=com_content&task=view.
- ILO NEMZETKÖZI KÉPZÉSI KÖZPONT – EURÓPAI KAMARÁK SZÖVETSÉGE (EUROCHAMBERS) [2008]: Szüntesse meg a nemi sztereotípiákat, adjon esélyt a tehetségnek (Eszközcsomag a kis- és középvállalkozások tanácsadói és emberi erőforrás vezetői részére), European Communities, Brüsszel.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL HONLAPJA [2008]: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/_eves_tart_toc.html
- STATISZTIKAI TÜKÖR [2008]: Középpontban a nők – Köszöntjük a nőket a március 8-i Nemzetközi Nőnap alkalmából, II. évfolyam, 15. szám, Budapest.
- WITTENBERG-COX, A. - MAITLAND, A. [2008]: Why Women Mean Business: Understanding the Emergence of the New Economic Revolution, Wiley & Sons, Chichester.

Területalapú fejlettségi különbségek összehasonlító vizsgálata Magyarországon

A Comparative Spatial Analysis of Development in Hungary

TÁNCZOS TAMÁS

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
kistancos@ektf.hu*

Jelen tanulmány többváltozós statisztikai módszerek segítségével a magyarországi kistérségek, megyék és régiók társadalmi és gazdasági fejlettségének változását vizsgálja, az 1996 és 2006 között eltelt időszakban. Célja annak feltárása, hogy milyen mértékben valósult meg az elmaradott területek felzárkóztatása, milyen összefüggés mutatható ki a fejlettség színvonala és területi differenciáltsága között, valamint, hogy megfigyelhető-e a fejlett vagy éppen a fejletlen területek térbeli elmozdulása.

Using multiple indicator statistical methods, this paper studies the changes in the level of social and economic development of Hungary's microregions, counties and regions during the period between 1996 and 2006. The purpose is to reveal how the backward areas were able to catch up, to see if there is any correlation between the level and the regional differentiation of development, and to find out whether the developed, or underdeveloped, areas show any physical movement.

1. Bevezetés

Magyarországon a területfejlesztésről és területrendezésről szóló 1996. évi XXI. törvény célul tűzi ki „a fejlett és az elmaradott térségek és települések közötti – az életkörülményekben, a gazdasági, a kulturális és az infrastrukturális feltételekben megnyilvánuló – jelentős különbségek mérséklését” (1. o). Az itt megfogalmazottakból látható, hogy a társadalmi és gazdasági fejlettség területalapú különbségeinek tompítása már több mint tíz éve foglalkoztatja az ország rendszerváltás utáni vezetését, valamint a területfejlesztéssel foglalkozó szakembereket és kutatókat. Annak feltárása, hogy az említett törvényben megfogalmazott célkitűzés elérése kapcsán milyen eredmények mutathatók fel, szükségessé teszi a magyarországi kistérségek, megyék és régiók fejlettségének, a

fejlettségben meglévő különbségeknek, valamint az ezekben bekövetkezett változásoknak a meghatározását.

Belátható, hogy a társadalmi és gazdasági fejlettség egy összetett jelenség, melyre éppen ebből adódóan jellemző a több mutató által leírható sok dimenziós jelleg (*Nemes Nagy* [2005]). Ennek megfelelően a területalapú fejlettségi különbségek meghatározásának egyik lehetséges módja olyan komplex vizsgálatok alkalmazása, melyek esetén a vizsgálatba vont mutatók közötti összefüggéseket matematikai eszközökre támaszkodva vesszük figyelembe, és ez alapján jellemezzük a vizsgált területi egységeket. (*Beluszky–Sikos T.* [2007], *Dobosi* [2003], *íjf. Lőkös–Lőkös* [2003], *Lukovics* [2006]).

A fentiek alapján dolgozat komplex vizsgálatra építve az alábbi kérdésekre keresi a választ: Az 1996 és 2006 között eltelt időszakban a magyarországi kistérségek, megyék és régiók fejlettségi rangsorában bekövetkezette-e valamilyen változás? A vizsgált tíz éves periódusban milyen mértékben sikerült megvalósítani a fejletlen területek felzárkóztatását, csökkentve ezzel a fejlettségi különbségeket? Kimutatható-e valamilyen kapcsolat a vizsgált területi egységek fejlettsége és homogenitása, illetve azok változása között?

2. Anyag és módszer

A problémakör bevezetésben megfogalmazott komplex jellegét szem előtt tartva, az elemzési folyamat első lépéseként főkomponens (faktor) analízis kerül végrehajtásra. A főkomponens analízis által kapott eredmények a második lépésben az összesített skálamódszer¹ segítségével kerülnek elemzésre.

¹ A főkomponens analízis eredményeinek felhasználására a gyakorlatban három módszer terjedt el (*Sajtos–Mitev* [2007]): 1. A faktorértékmódszer a faktorkoordinátákat használja. 2. Az összesített skálamódszer a kapott faktorok alapján az eredeti változókat összevonja (általában átlagolja) egy változóba. 3. A helyettesítő változó módszer az adott faktort helyettesíti a vele legjobban korreláló (legmagasabb faktorsúlyú) változóval.

1. táblázat: A vizsgálatban tartott mutatók

| | |
|------------------------|---|
| Demográfia | Népsűrűség fő/km ² |
| | Vándorlási különbözet / 1000 lakos |
| | Urbanitás ruralitás index (%) |
| | A 60 évesnél fiatalabbak aránya az állandó népesség %-ában |
| Vállalkozási tev. | Vállalkozások száma az építőiparban / 1000 lakos |
| | Vállalkozások száma egyéb ipari tevékenységben és bányászatban / 1000 lakos |
| | Vállalkozások száma (kereskedelem, javítása, karbantartás) / 1000 lakos |
| | Vállalkozások száma a szolgáltatásban összesen / 1000 lakos |
| | |
| Turizmus, vendég-látás | Kereskedelmi vendéglátó üzletek száma / 1000 lakos |
| | Szállodák szállásférőhelyei / 1000 lakos |
| | Kereskedelmi szállásférőhelyek száma szállodák nélkül / 1000 lakos |
| | Hazai vendégek vendégéjszakái kereskedelmi szálláshelyeken / 1000 lakos |
| | Külföldiek vendégek vendégéjszakái kereskedelmi szálláshelyeken / 1000 lakos |
| | |
| Munkanélküliség | Általános iskolát végzett munkanélküliek / az összes munkanélküli (%) |
| | Középfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek / az összes munkanélküli (%) |
| | Felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek / az összes munkanélküli (%) |
| | Tartós munkanélküliek / az összes munkanélküli (%) |
| | Munkanélküliek száma / a munkavállalási korú népesség (%) |
| Iskolázottság | A 7 és több éves népességből 0 osztályt végzettek / a 7 és több éves népesség (%) |
| | A 7 és több éves népességből 8 osztályt végzettek / a 7 és több éves népesség (%) |
| | A 7 és több éves népességből felsőfokú végzettek / a 7 és több éves népesség (%) |
| Jövedelem | Összes adófizető (SZJA) darabszáma / 1000 lakos |
| | Összes SZJA / egy lakos |
| | Összes belföldi jövedelem / egy lakos |
| Infrastruktúra | Lakásállomány / 1000 lakos |
| | Épített lakások száma / lakásállomány % (üdülők nélkül) |
| | Egy km vízhálózatra jutó szennyvízcsatorna-hálózat hossza |
| | Közcsatornahálózatba bekapcsolt lakások száma / lakásállomány (%) |
| | Személygépkocsik száma az év végén / 1000 lakos |

A vizsgálatba vont mutatók meghatározása a fentiekben már hivatkozott szakcikkekben túl további olyan tanulmányokra épült, melyek a dolgozat tárgyát képező elemzéshez kapcsolhatók (*Barna és szerzőtársai* [2005], *Cserhádi és szerzőtársai* [2005], *Molnár és szerzőtársai* [2002], *Faluvégi* [2004], *Lengyel*

[2003], VÁTI [2002]). A tanulmányok és a rendelkezésre álló adatok² alapján mindkét vizsgált évre (1996 és 2006) kiválasztásra került ötvenhat kistérségi szintű mutató, melyek vizsgálat kiinduló indikátorait adják. A vizsgálatok a kiinduló mutatókból szakmai és matematikai szempontok alapján kiszűrt, és az *I. táblázatban* közölt huszonkilenc indikátorral kerültek végrehajtásra. A szakirodalmi tapasztalatokat és a rendelkezésre álló adatforrásokat figyelembe véve, a mutatók mind szakmai³, mind matematikai szempontból⁴ elfogadhatónak ítélték. A vizsgálatban tartott huszonkilenc indikátor mindkét vizsgált évben öt olyan főkomponensbe tömörült, melyek sajátértékei meghaladták az egyet, és ezek a főkomponensek 1996-ban a mutatók varianciájának 79,89%-át, 2006-ban pedig 81,5%-át magyarázzák. Látható, hogy az elvesztett információ mindkét évben csupán 20% körüli, ami szintén a jól megválasztott mutatóstruktúrát támasztja alá.

Ahogy az korábban már említettük, a főkomponens analízis eredményeit az összesített skála módszer végrehajtására használtuk. A cél az volt, hogy a társadalmi és gazdasági fejlettséget jellemző mutatókat a főkomponens analízis segítségével az alapján súlyozzuk, hogy melyik mutató milyen mértékben differenciálja a vizsgált területi egységeket, azaz melyik mutató mekkora mértékben jellemzi az egyes területi egységek relatív fejlettségét. Az egyes mutatókhoz rendelt súlyokat az adott mutató főkomponensének megmagyarázási arányából, és a mutató főkomponenssúlyának abszolút értékéből képzett szorzat adta.⁵ A súlyok meghatározása után a mutatók értékei az összevonhatóság érdekében normalizálásra kerültek, így minden vizsgált kistérségre kiszámíthatóvá vált a normalizált mutatók súlyozott számtani átlaga. Az így nyert mutatót komplex

² A vizsgálathoz az Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer adatait használtam, melyeket az SPSS for Windows 13.0 statisztikai programcsomaggal dolgoztam fel.

³ A rendelkezésre álló adatok nyújtotta lehetőségek keretein belül a társadalmi és gazdasági fejlettség több szempontból, a szükséges részletezettséggel került megvilágításra, nem szélsőségesen túl illetve alul hangsúlyozva az egyes szempontokat.

⁴ KMO: 1996-ban 0,867; 2006-ban 0,883. Bartlett-teszt szignifikanciaszintje: mindkét évben 0,000. Kommunalitás: 1996-ban 0,599-0,943; 2006-ban 0,695-0,926 Az értékek rendkívül jók (*Sajtos–Mitev* [2007]).

⁵ A súlyok megalkotásának logikája arra támaszkodik, hogy a nagyobb megmagyarázási százalékkal rendelkező főkomponens nagyobb mértékben magyarázza (jellemzi) a vizsgált eseményt, és a nagyobb főkomponenssúlyú mutató szorosabb kapcsolatban van az adott főkomponenssel, így arra nagyobb hatást gyakorol. Ez alapján a súlyozás eredményeként az a mutató szerepel nagyobb súllyal a vizsgálatunkban, amelyik a társadalmi és gazdasági fejlettséget ténylegesen nagyobb mértékben jellemzi. A főkomponenssúlyok előjelétől azért tekinthetünk el, mert az csak az adott főkomponensen belül elhelyezkedő mutatók kapcsolatának az irányára utal, a mutatók vizsgált eseményre gyakorolt hatását nem befolyásolja. A mutatók eltérő iránya az összevont indexekben jelentkezni fog, így a vizsgálat egészére nézve nem jelent információ veszteséget.

relatív fejlettségi indexnek neveztem el⁶. Megjegyezzük, hogy a munkanélküliség mutatók, valamint a nulla osztályt és a nyolc osztályt végzetteket jellemző mutatók értéke 100%-ból levonva került figyelembevételre a normalizálás során, ezzel biztosítva azt, hogy ezen mutatók esetében is a nagyobb érték jelentse a kedvezőbb pozíciót (*Nemes Nagy* [2005]). Tekintettel arra, hogy a vizsgálatba vont mutatókat megyékre és régiókra aggregálva is meghatározásra kerültek, ezért a komplex relatív fejlettségi indexet ezekre a szintekre is ki lehetett számolni. A részletesebb vizsgálatok lefolytatása érdekében, az *1. táblázatban* feltüntetett mutatócsoportokra minden területi szinten az adott csoport mutatóinak súlyozott számtani átlagaként részindexeket is meghatározásra kerültek.

Mivel Budapest az ötvenhat kiinduló mutatóból huszonhárom kapcsán a legkedvezőbb, míg további kilenc mutató esetén az első öt legkedvezőbb pozíció valamelyikében helyezkedett el, ezért az eredmények torzulásának elkerülése érdekében indokoltnak láttam a főváros vizsgálatból történő kizárását. Hasonló megfontolásokat szem előtt tartva ezzel a módszertani eszközzel más szerzők is élnek a hazai területi elemzések során (*Faluvégi* [2004], *ifj. Lőkös-Lőkös* [2003], *Molnár és szerzőtársai* [2002], *Németh-Kiss* [2007]). Az itt megfogalmazottak alapján a vizsgálat 167 hazai kistérségre, a belőlük képezhető 19 megyére, és a 7 régióra terjed ki.

3. Eredmények

A *2. táblázatban* a komplex relatív fejlettségi index alapján rangsorolt kistérségek közül az első és az utolsó tíz kistérség került feltüntetésre sorrendben. Az első tíz helyezettet vizsgálva megállapítható, hogy 1996-ban az ország nyugati felében elhelyezkedő kistérségek dominálnak, a keleti részről csak a Debreceni kistérség került az első tízbe, meg kell azonban jegyeznünk, hogy ezt a kistérséget Debrecen egyedül alkotja. A részindexeket megvizsgálva megállapítást nyert, hogy 1996-ban az első öt helyezettből háromban egyértelműen a turizmus dominál (a turisztikai részindex alapján a Balatonfüredi 1.; a Siófoki 2.; a Keszthely–Hévízi 7.), és a kistérségeket megnézve az is látható, hogy a második öt helyezettből négy olyan kistérség, melynek központja egyben megyeszékhely is.

⁶ Hasonlóképpen a főkomponens analízis segítségével súlyozott mutatók súlyozott számtani átlagaként határozza meg az úgynevezett TRANS-mutatót *Veres Lajos* [2001] doktori értekezésében.

2. táblázat: Az első és utolsó 10 kistérség komplex relatív fejlettségi index alapján

| 1996 | | 2006 | |
|--------------------|------------------|------------------------|-----------------|
| Régió | Kistérség | Megye | Kistérség |
| Közép-Dunántúl | Balatonfüredi | Pest | Budaörsi |
| Dél-Dunántúl | Siófoki | Pest | Dunakeszi |
| Közép-Magyarország | Budaörsi | Pest | Pilisvörösvári |
| Közép-Dunántúl | Veszprémi | Veszprém | Balatonfüredi |
| Nyugat-Dunántúl | Keszthely-Hévízi | Pest | Szentendre |
| Közép-Magyarország | Dunakeszi | Győr-Moson-Sopron | Győri |
| Dél-Dunántúl | Pécsi | Fejér | Székesfehérvári |
| Közép-Dunántúl | Székesfehérvári | Veszprém | Veszprémi |
| Nyugat-Dunántúl | Győri | Pest | Gödöllői |
| Észak-Alföld | Debreceni | Pest | Veresegyházi |
| Közép-Dunántúl | Abai | Hajdú-Bihar | Hajdúhadházi |
| Észak-Magyarország | Szikszói | Borsod-Abaúj-Zemplén | Mezőcsáti |
| Észak-Magyarország | Edelényi | Békés | Sarkadi |
| Észak-Alföld | Hajdúhadházi | Borsod-Abaúj-Zemplén | Edelényi |
| Dél-Alföld | Mezőkovácsházai | Szabolcs-Szatmár-Bereg | Csengeri |
| Észak-Alföld | Baktalórántházai | Borsod-Abaúj-Zemplén | Szikszói |
| Észak-Magyarország | Mezőcsáti | Borsod-Abaúj-Zemplén | Encsi |
| Dél-Alföld | Sarkadi | Baranya | Sellyei |
| Észak-Magyarország | Abaúj-Hegyközi | Borsod-Abaúj-Zemplén | Abaúj-Hegyközi |
| Észak-Magyarország | Bodrogi | Borsod-Abaúj-Zemplén | Bodrogi |

2006-ra az ország relatíve lefejlettebb területe – ahogyan az az első tíz legfejlettebb kistérséget vizsgálva is látható – egyértelműen a közép-magyarországi régióra tevődött át. Ezt a regionális szintű fejlettségi index vizsgálata is megerősíti, mert míg 1996-ban a közép-magyarországi régió a három dunántúli régió mögött csak a negyedik, addig 2006-ban az első. 2006-ra az első tíz relatíve legfejlettebb kistérség esetében a turizmus dominanciája egyértelműen csökkent. A turisztikai részindex alapján a Balatonfüredi kistérség ugyan megőrizte első helyét (komplex relatív fejlettségben viszont látható módon már nem az első), ugyanakkor a második legkedvezőbb pozícióban lévő Szentendre kistérség is csak a harminckettedik. Az eredmények arra utalnak, hogy a turizmus 2006-ban kevésbé differenciálja a kistérségeket, tehát a turizmus területén vélhetően jelentős felzárkózás tapasztalható.

Az utolsó tíz, relatíve legfejletlenebb kistérséget nézve a vizsgált tíz éves időintervallumban jelentős átrendeződés nem tapasztalható. Mindkét évre nézve megállapítható, hogy a relatíve legfejletlenebb kistérségek az ország keleti részére koncentrálnak, melyen belül Borsod megye negatív értelemben kiemelkedik. A megyei szintű adatok is az itt leírtakat erősítik annyival kiegészítve, hogy Borsod pozíciója (1996-ban 5. legfejletlenebb; 2006-ban a 2. legfejletlenebb) a vizsgált időintervallumban romlott.

Annak tisztázása érdekében, hogy a vizsgált két időpont között megvalósult-e az elmaradott területek felzárkóztatása, mindkét évre kiszámításra került a kistérségek, a megyék és a régiók komplex relatív fejlettségi indexének országon belüli relatív szórása, majd azok különbsége. Mivel a 2006-ban mérhető relatív szórásértékekből lettek kivonva az 1996-ban mérhető relatív szórásértékek, ezért a negatív előjelű eredmény a relatív szórás csökkenését jelzi. Mivel a relatív szórás értéke minél kisebb, a vizsgált sokaság annál homogénebb (Kiss [2004]), ezért a negatív előjelű különbségértékek arra utalnak, hogy a vizsgált időintervallumban a fejlettségi különbségek csökkentek, tehát a felzárkózás megvalósult. Az eredményeket a 3. táblázatban foglaljuk össze.

3. táblázat: Az egyes területi egységek országon belüli homogenitásának változása komplex relatív fejlettségük alapján

| Komplex relatív fejlettségi indexek relatív szórásának változása százalékpontban | Kistérség | Megye | Régió |
|--|-----------|-------|-------|
| | -3,1 | 7,7 | 12 |

Az eredményekből látható, hogy a vizsgált tíz éves időintervallumban kistérségi szinten némi homogenizálódás, azaz a fejlettségi különbségek csökkenése tapasztalható⁷. Az, hogy megyei és regionális szinten ennek éppen az ellenkezője következett be – tehát a megyék és a régiók fejlettség vonatkozásában távolodtak egymástól – arra utal, hogy a kistérségek országon belüli felzárkózása nem volt egyenletes. Ezt erősíti az is, hogy a kistérségek fejlettségének megyén belüli relatív szórását vizsgálva megállapítható, hogy míg a legjobban homogenizálódó Győr-Moson-Sopron megye 15,5 százalékpontot javított a kistérségek fejlettségének megyén belüli relatív szórásán, addig az ezen a téren leggyengébb eredményt felmutató Borsod-Abaúj-Zemplén megye csupán 0,3 százalékpontot. Az, hogy a megyék fejlettségi rangsorában Győr-Moson-Sopron megye mindkét évben igen előkelő helyen szerepel (1996-ban 3.; 2006-ban 2.), míg Borsod megye a rangsor végén helyezkedik el (1996-ban 15.; 2006-ban 18.) arra enged következtetni, hogy a fejlettebb térségek homogenizálódása intenzívebben valósult meg. A 2. táblázat kapcsán már utaltunk arra, hogy a turizmus területén a

⁷ Megjegyezzük azonban, hogy a 2006-ban még így is 28,2 százalékos relatív szórás mérhető, ami – Kiss Károly [2004] kategorizálása alapján – erős változékonyságot fejez ki.

vizsgált két időpont között jelentős felzárkózás érzékelhető. Ezt a sejtést ellenőrizendő, célszerűnek látszott megvizsgálni a kistérségek országon belüli felzárkózását a turizmus területén. A kistérségek turisztikai részindexének országon belüli relatív szórását vizsgálva az tapasztalható, hogy az érték a vizsgált két időpont között 41,2 százalékpontot javult, ami megerősíti azt a korábbi feltevést, hogy a turizmus vonatkozásában a vizsgált tíz éves időintervallumban jelentős felzárkózás következett be. Bár a turizmus részindexének relatív szórása (140%) 2006-ban is szélsőséges ingadozást jelez, az 1996-hoz képest bekövetkezett 22,7%-os javulást ezzel együtt is jelentősnek ítélnéljük, mert egy terület turisztikai potenciálját a természeti adottságok nagymértékben befolyásolják, melyek vagy egyáltalán nem, vagy csak rendkívül hosszú idő alatt, és csak csekély mértékben javíthatók, így a tökéletes homogenitás nyilvánvalóan nem elérhető.

Korábban már utaltunk arra, hogy a kistérségek országon belüli felzárkózása vélhetően nem egyenletesen valósult meg. Ennek tisztázása érdekében mindkét elemzett évben célszerű kapcsolatot keresni a megyék relatív fejlettségi indexe, és a megyén belüli kistérségek relatív fejlettségi indexének a szórása között. Ugyanezt a vizsgálatot végrehajtásra került úgy is, hogy a kistérségi indexek szórásának a különbségét vettem össze a megyei indexekkel. Az eredményeket a 4. táblázatban korrelációs mátrixként foglalom össze.

4. táblázat: Kapcsolat a megyék fejlettségi indexe és a megyén belüli kistérségek fejlettségi indexének relatív szórása között

| Megyei indexek \ Kistérségi indexek | Komplex relatív fejlettségi index relatív szórása 1996 | | Komplex relatív fejlettségi index relatív szórása 2006 | | Az indexek relatív szórásának különbsége | |
|--|--|-------|--|-------|--|-------|
| | r | sign. | r | sign. | r | sign. |
| Komplex relatív fejlettségi index 1996 | -0,081 | 0,742 | -0,349 | 0,144 | -0,460* | 0,047 |
| Komplex relatív fejlettségi index 2006 | -0,259 | 0,285 | -0,593** | 0,007 | -0,589** | 0,008 |

Látható, hogy az 1996-os megyei indexek és a megyén belüli kistérségek indexének a relatív szórása között értékelhető kapcsolat egyik évben sem fedezhető fel. Ugyanakkor a kistérségi indexek relatív szórásának a különbsége alacsony – tehát kedvező – szignifikancia szinten közepes erősségű és negatív irányú (-0,460) korrelációban áll az 1996-os megyei indexekkel. Ebből az következik, hogy a relatíve fejlettebb megyékhez tartozó, és ezzel összefüggésben önmagukban is relatíve fejlettebb kistérségek esetén, a vizsgált tíz éves időszakban inten-

zívebb volt a felzárkózás⁸. Ezt erősíti a 2006-os megyei index és a megyén belüli kistérségi indexek relatív szórásának különbsége között fennálló még erősebb (-0,589) és még stabilabb (sign.: 0,008) korreláció is. Szintén az itt megfogalmazottakat támasztja alá a 2006-os megyei indexek és a megyén belüli kistérségek 2006-os fejlettségi indexének relatív szórása között fennálló kapcsolat erőssége, stabilitása és iránya is. Ebből az értékből (-0,593) a fentiekben leírtakkal összefüggésben az következik, hogy a relatíve fejlettebb megyék kistérségi indexeinek relatív szórása tendenciaszerűen kisebb, így a relatíve fejlettebb megyék tendenciaszerűen homogénebbek. Mivel ez az összefüggés 1996-ban látható módon nem áll fenn ($r = -0,081$; sign.: 0,742), ezért nyilvánvaló, hogy a vizsgált tíz éves időtartamban a relatíve fejlettebb megyék intenzívebben homogénizálódtak, ami a fentebb leírtakat támasztja alá.

4. Összefoglalás

A tanulmány az 1996 és 2006 között eltelt időszakban vizsgálta a magyarországi kistérségek, megyék és régiók relatív fejlettségében bekövetkezett változásokat, különös tekintettel az elmaradott területek felzárkóztatására tett kísérletek eredményességére. Megállapítást nyert, hogy a vizsgált időszakban: (1) országos szinten a kistérségek fejlettségi differenciái ugyan csökkentek, (2) a felzárkózás azonban kiegyenlítetlen, jellemző módon a fejlettebb megyék és régiók kistérségi esetében intenzívebben jelentkezik. Ágazati vonatkozásban kimutatható, hogy (3) a turizmus területén jelentős mértékű kiegyenlítődéss ment végbe, de a kistérségek ezen a téren még ezzel együtt is szélsőséges változékonyságot mutatnak. A vizsgálatokból mindezek mellett kiderült, hogy (4) az ország legfejlettebb területe nyugatról a közép-magyarországi régióba helyeződött, (5) miközben a fejletlen keleti területeken jelentős változás nem következett be.

Hivatkozások

- BARNA KATALIN – MOLNÁR TAMÁS – JUHÁSZ RÓZSA TÍMEA [2005]: Megújuló területpolitika: előtérben a területi versenyképesség. *Területi statisztika*, 6. sz. 542–555. o.
- BELUSZKY PÁL – SIKOS T. TAMÁS [2007]: Változó falvaink – Magyarország falutípusai az ezredfordulón. Budapest: MTA TAKI. 459 o.
- CSERHÁTI ILONA – BOBOSI EMILIA – MOLNÁR ZSOLT [2005]: Regionális fejlettség és tökevonzási képesség. *Területi statisztika*, 1. sz. 15–32. o.
- BOBOSI EMILIA [2003]: A komplex regionális fejlettség matematikai-statisztikai elemzése. *Területi statisztika*, 1. sz. 15–33. o.

⁸ Itt ismét jelezzük, hogy a megyén belüli kistérségi indexek relatív szórásának különbségét úgy képeztük, hogy a 2006-os relatív szórásból vontuk le az 1996-os relatív szórást, ezért az egyre nagyobb negatív szám, tehát az egyre kisebb érték jelzi az intenzívebb felzárkózást,

- FALUVÉGI ALBERT [2004]: Kistérségeink helyzete az EU küszöbén Területi statisztika 5. sz. 434–458. o.
- KISS KÁROLY [2004]: Változékonyság (szóródás). Megjelent: Szűcs István (szerk.) [2004]: Alkalmazott statisztika. Budapest, Agroinform Kiadó. 98–109 o.
- LENGYEL IMRE [2003]: A regionális versenyképesség alapmutatói Magyarországon. Megjelent: Lengyel Imre (szerk.) [2003]: Verseny és területi fejlődés: térségek versenyképessége Magyarországon. Szeged, Jatepress. 309–349. o.
- IFJ. LŐKÖS LÁSZLÓ – LŐKÖS KLÁRA [2003]: Magyarország megyéinek differenciálódása gazdasági fejlettségi mutatók alapján. Gazdálkodás, 7. ksz. 1–25. o.
- LUKOVICS MIKLÓS [2006]: A magyar megyék és a főváros versenyképességének empirikus vizsgálata. Területi statisztika, 2. sz. 148–166. o.
- MOLNÁR LÁSZLÓ – ÁDLER JUDIT – BARTA JUDIT – NENYÓ BALÁZS – BÍRÓ PÉTER – SKULTÉTY LÁSZLÓ [2002]: A települési szintű relatív fejlettség meghatározása. Közgazdasági szemle, 1. sz. 74–90. o.
- NEMES NAGY JÓZSEF [2005]: Regionális elemzési módszerek. Regionális Tudományi Tanulmányok 11. Budapest, ELTE TTK Regionális Földrajzi Tanszék. 250 o.
- NÉMETH NÁNDOR – KISS JÁNOS PÉTER [2007]: Megyéink és kistérségeink belső jövedelmi tagoltsága. Területi Statisztika, 1. sz. 20–45. o.
- SAJTOS LÁSZLÓ – MITEV ARIEL [2007]: SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Budapest, Alinea Kiadó. 245–282. o.
- VÁTI [2002]: A területi egyenlőtlenségek új indikátorainak és értékelési módszereinek lehetőségei. VÁTI kht. Területfejlesztési Igazgatóság, Elemző és Értékelő Iroda Budapest 146 o.
- VERES LAJOS [2001]: Közlekedési rendszerek a regionális fejlesztési stratégiában. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar. 93 o.

Térségi együttműködés a fejlesztésekben: vizsgálati eredmények az Egri kistérségben

Regional Cooperation in Development:
An Empirical Study of the Eger Microregion

HAUSER RICHÁRD

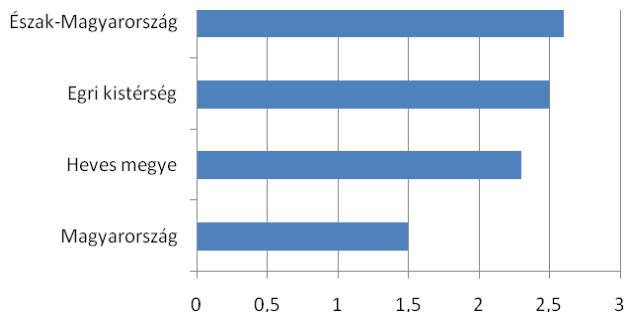
*Észak-Magyarországi Regionális Fejlesztési Ügynökség
Eger 3300, Széchenyi u. 2
hauser.richard@norda.hu*

Az Egri kistérség Magyarország egyik dinamikusan fejlődő térsége. Számos példaértékű együttműködés van a települések között. Az egészségügy területén létrejött egy orvosi ügyeleti és egy logopédiai hálózat. Szociális területen a gyermekek és a családok átmeneti otthona mutatja az együttműködést. Ugyanakkor problémák itt is fellelhetők. Erre példa, hogy egy több mint 50 ezres lakosú (a kistérségi lakosság fele) várossal a középpontban, a kisebb települések sokszor a háttérbe szorítva érzik magukat (lemaradhatnak az uniós és hazai támogatásokról). Ugyanakkor a kistérségi központ számos esetben nyújtott segítő juttatást a környező településeknek. Összességében elmondható, hogy a kistérség településeinek együttműködése kiváló.

The Eger Microregion is one of the most developing areas in Hungary. Several exemplary co-operations can be found among its settlements. For example, in respect of medical care, medical duty and clinical speech networks have been founded. Regarding social care, temporary home for children and families reflect the high level collaboration of settlements within the region. At same time, the region faces some problems. As an example, smaller settlements (as contrasted to the town of Eger with its 50,000 citizens) feel under-supported and less involved in national and European support programs. However, smaller settlements have been sponsored several times by the town of Eger, the centre of microregion. Overall, the cooperation between settlements in the microregion can be regarded as excellent.

1. A kistérség bemutatása

A kistérség az Északi-középhegység és az Alföld határterületén fekszik. 522,91 m²-en terül el. Lakossága 85 328 fő, melyből Eger város lakossága 56 ezer fő. Népessége az országos átlagot meghaladóan csökken.



Forrás: Váti [2006]

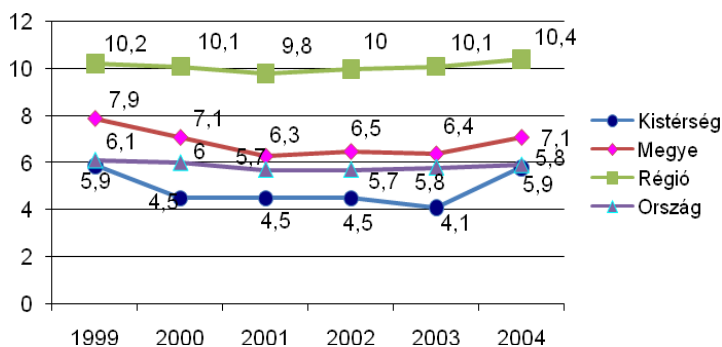
1. ábra: Lakónépesség számának változása 1995 és 2004 között (%)

A kistérség átlagos életkora folyamatosan nő. A 60 évnél idősebb korúak a lakosság mintegy 20%-át teszi ki, ami a megyei átlagnál alacsonyabb. A kistérségben egy város (megyei jogú város: Eger) és 16 falu található. Létrejöttkor 14 települést foglalt magába, amelyhez 2007-ben 3 település csatlakozott (Feldebrő, Tarnaszentmária és Verpelét). Mezőgazdasági termelés a hegyek déli lejtőin illetve az előtte elterülő síkságokon folyik.

A kistérség egésze az Egeri történelmi Borvidék része, amely jelzi a szőlőtermesztés és a bortermelés fontosságát. Az itt található települések kiváló adottságú környezete elsődlegesen a turizmusnak kedvez, ezen belül kiemelt jelentőségű adottság a gyógy és termálvíz kincs, amely leginkább az egészség turizmust helyezi előtérbe (Eger [2008]). A falusi idegenforgalom szerepe is jelentős a térségben. A környező települések rendezettek, virágosak, ápoltak illetve közlekedésük, megközelíthetőségük rendezett. Az utóbbi években megfigyelhető, hogy az egeri lakosok szívesen költöznek ki az Eger körülölelő településekre.

A kistérség legfőbb közlekedési csomópontja Eger, azonban a fő vasúti vonalhoz illetve az autópályához (amely a Füzesabony mellett megy el) nincs közvetlen csatlakozása. Egerben található a megyei kórház is, melynek privatizációja jelenleg is zajlik, és nagy vihart kavart a kistérségben. A Heves Megyei Önkormányzat pályázat útján a Hospinvest Zrt-vel köt szerződést a kórház működtetésére.

A kistérség ipara alapvetően Egerre koncentrálódik, itt található a nagyobb ipari vállalkozások (ZF, Bosch). Az említett jellemzők összefüggésben vannak mind a városi mind a falusi lakosság társadalmi, gazdasági helyzetével. Eger, mint gazdasági központ nagy hatással van a foglalkoztatásra. A munkanélküliség az országos átlag alatt van, de néhány településen a munkanélküliek száma magas.



Forrás: Váti [2006]

2. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása (% , 1999–2004)

Eger egy oktatási központ, ahol az oktatás minden szintje képviselteti magát. [Eger, 2008] A felsőoktatást az Eszterházy Károly Főiskola képviseli, ahol a tradicionális tanárképzés mellett egyéb képzési lehetőségek is megtalálhatóak. A gyerekek száma folyamatosan csökken (például: az 1000 lakosra jutó általános iskolások száma 2003-ban 88, 2006-ban 83 volt.). Egerben található egy Térségi Integrált Szakképző Központ, amelynek hat egeri iskola a tagja.

Az kistérségben ivóvíz szinte teljesen mértékben (95%), míg a szennyvíz 81%-ban van kiépítve, ami a megyei átlag felett van.

1. táblázat: Kistérségi gáz és vízellátás

| Kistérség | Háztartási vezeték-gáz-fogyasztó a lakásállomány százalékában | Közüemi vízhálózatba | Közüemi szennyvíz-csatorna-hálózatba | Kistérség | Háztartási vezeték-gáz-fogyasztó a lakásállomány százalékában | Közüemi vízhálózatba | Közüemi szennyvíz-csatorna-hálózatba |
|-----------------|---|----------------------|--------------------------------------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | | |
| 2003 | | | | 2006 | | | |
| Bélapátfalvai | 63,8 | 81,2 | 55,7 | Bélapátfalvai | 69,4 | 82,1 | 59,2 |
| Egri | 91,3 | 97,3 | 79,0 | Egri | 93,1 | 95,6 | 81,2 |
| Füzesabonyi | 76,1 | 94,0 | 24,5 | Füzesabonyi | 82,0 | 94,7 | 36,9 |
| Gyöngyösi | 70,0 | 93,2 | 41,4 | Gyöngyösi | 74,6 | 94,0 | 49,6 |
| Hatvani | 84,4 | 95,8 | 26,7 | Hatvani | 88,4 | 96,4 | 30,2 |
| Hevesi | 68,1 | 90,0 | 30,4 | Hevesi | 75,4 | 90,9 | 35,0 |
| Pétervásárai | 72,2 | 77,5 | 32,2 | Pétervásárai | 76,3 | 77,7 | 61,5 |
| Összesen | 78,0 | 92,7 | 44,9 | Összesen | 82,4 | 92,8 | 52,6 |

Forrás: KSH [2003], KSH [2006]

Területfejlesztési szempontból az Egri kistérség dinamikus fejlődő térségek közé tartozik. E területen a 240/2006-os kormányrendelet szerint 1 település

társadalmi és infrastrukturális szempontból elmaradott, míg 2 országos átlagot meghaladó munkanélküliséggel rendelkezik.

A kistérség tagjai sikeresen szerepeltek a 2004–2006 között az európai uniós pályázatokon. A kistérségbe több mint 7 milliárd forintnyi támogatás érkezett főleg a regionális, a humán erőforrás és a gazdasági versenyképesség operatív programokon keresztül.

2. táblázat: Az Egri kistérségbe érkezett európai uniós támogatások (2004–2006)

| Település | AVOP | GVOP | HEFOP | KIOP | ROP | SAPARD | Település összesen |
|------------------|--------------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Andornaktálya | 9 502 494 | | 109 562 664 | | | 6 875 666 | 125 940 824 |
| Demjén | 524 713 616 | 66 583 000 | | | | 118 591 966 | 709 888 582 |
| Eger | 92 583 869 | 1 370 379 039 | 1 755 821 998 | 510 028 000 | 1 098 406 742 | 185 563 727 | 5 012 783 375 |
| Egerbakta | | | | | 340 524 684 | | 340 524 684 |
| Egerszalók | 8 556 428 | 17 052 750 | | | 587 122 157 | 38 193 200 | 650 924 535 |
| Egerszólát | 27 979 482 | | | | | 52 951 733 | 80 931 215 |
| Felsőtárkány | | 12 895 552 | | | | 33 253 308 | 46 148 860 |
| Kerecsend | 8 687 472 | 25 000 000 | | | | 159 905 000 | 193 592 472 |
| Maklár | 36 179 418 | | | | | 16 631 320 | 52 810 738 |
| Nagytálya | | | | | | 4 968 750 | 4 968 750 |
| Noszvaj | 13 248 123 | | | | | 6 000 000 | 19 248 123 |
| Novaj | 57 121 729 | | | | | | 57 121 729 |
| Ostoros | 122 863 795 | | | | | 51 727 830 | 174 591 625 |
| Szarvaskő | | | | | | | 0 |
| Összesen: | 901 436 426 | 1 491 910 341 | 1 865 384 662 | 510 028 000 | 2 026 053 583 | 674 662 500 | 7 469 475 512 |

Forrás: *Kistérség* [2008a]

A 7 milliárd forintnyi támogatás legnagyobb része Egerbe érkezett, de nagy fejlesztések történtek Demjénben és Egerszalókon. A táblázatban jól látható hogy Egerbe több támogatás érkezett, mint amennyi a környezetében fekvő településekre. Ez egy feszültségforrás lehet a későbbiekben, amit meglátásom szerint a kistérség meg fog tudni oldani.

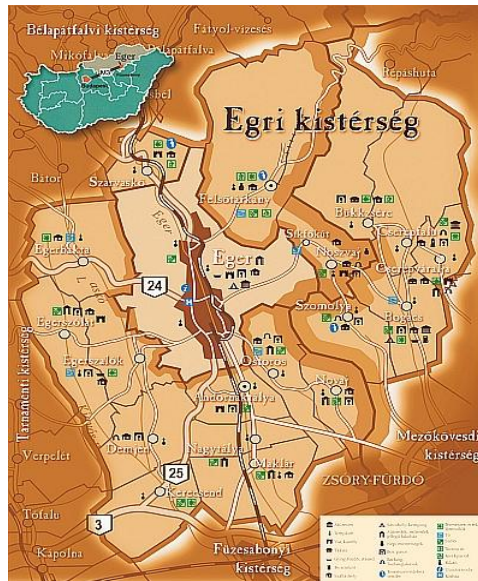
Személyes véleményem szerint az Egri kistérségben tapasztalható együttműködés példaértékű. A főbb szereplők fontosabb kérdésekben, néha kompromisszumok segítségével, de megegyeznek. A kistérségi irodának jók a kapcsolatai a környező kistérségekkel.

2. Térségi együttműködések

Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás

A többcélú társulás elődje az Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás volt, amit a többcélú társulás létrejötte után is megtartottak. A többcélú társulás mellett működik a korábban létrejött Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás is. Megalakuláskor 19 tagja

volt, amelyből 14 az Egri kistérségben található, míg 5 a mezőkövesdi kistérségben fekszik.



Forrás: *Kistérség* [2008b]

3. ábra: Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás (Bogács, Bükkzsérc, Cserépfalu, Cserépváralja, Szomolya)

E mellett tagja még a társulásnak a Heves Megyei Önkormányzat illetve a 2007-ben csatlakozott 3 település (Verpelét, Tarnaszentmária, Feldebrő). A területfejlesztési társulás is több ízben nyert el pályázatokat. Zászlóshajó projektje az egerszalóki hőforrás volt. Itt található egy olyan sódomb, melyből a világon három található. E turisztikai vonzóerő kihasználáshoz egy nemzetközi konzorcium egy öt csillagos szállodát és egy wellness centrumot kíván létrehozni. E mellett a helyi önkormányzat uniós forrást is nyert a sódomb környezetének kialakításához. Több együttműködés is létrehozta: igazgatási (belső ellenőrzés) területen, orvosi ügyelet témájában. A törvényi szabályozás szerint céltársulások kellett létrehozni ezekhez az együttműködésekhez. Ahhoz, hogy egyszerűbb és átláthatóbb legyen, minden Egri kistérségben létrejött céltársulás munkaszervezete az Egri Kistérségi Iroda lett. Az önkormányzati társulás e mellett több infrastrukturális együttműködést is létrehozott. A társulást a többcélúak megjelenésével a kistérség továbbra is fenntartja

3. táblázat: Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás nyertes pályázatai

| Ssz | A pályázat címe, témája | A kérelem beadásának helye | A pályázott összeg (eFt) | A beruházás összege (eFt) | A pályázó neve | A beadás ideje | Az elnyert támogatás eFt | Saját forrás eFt |
|-----|---|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|---|----------------|--------------------------|---|
| 1 | Egerszalóki hőforrás megvalósíthatósági tanulmány | GM | 1 200 | 3 000 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2000. 09. hó | 1 200 | 1 800 |
| 3 | Környezeti Hátastanulmány Egerszalóki Gyógyfürésre épülő beruházáshoz | ÉMRF | 1 500 | 3 000 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2001 04. 02. | 1 500 | 1 500 |
| 4 | Egerszalóki völgyfeltáró út tervezése | EMRF | 4 000 | 18 000 | Eger MJV. Önkormányzat | 2001 04. 02. | 4 000 | 14 000 |
| 5 | Eger Körzete Kistérségi Elektronikus kapu létrehozása (SZT-RE-7) | GM | 22 000 | 55 000 | Gesztor: Egri Városfejlesztő Beruházó és Szolgáltató Kft. | 2001 12. hó | 44 000 | 22 000 |
| 6 | Az önkormányzatok internetes aktivitását biztosító eszközök és szolgáltatások támogatása (SZT-IS-8) | MEH IKB | 30 000 | 37 500 | A kistérség 15 db. Települési önkormányzata | 2002. 01. hó | 26 000 | 7 500 |
| 7 | Az Egri kistérség marketingje az Utazás 2002 Kiállításon | GM | 1 700 | 3 400 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2002. 01. hó | 800 | 2 600 |
| 8 | Eger Körzete Kistérségi Társulás informatikai csomópontja | FVM | 4 744 | 6 326 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2002. 04. hó | 4 744 | 1 582 |
| 9 | Az Egri kistérségben egységes eligazító táblák elhelyezése a települések központjában | GKM (SZT) | 2 000 | 4 000 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2002.10.31 | 1 125 | 1 875 |
| 10 | Az Egri kistérség 2003. évi marketingje | MEH | 1 375 | 3 438 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2003.04.03 | 1 288 | 2 063 |
| 14 | Állati tetemek kezelése regionális hálózat | MEH Promei Kht. (PEA) | Szaktanácsadás, projekt kidolgozás | 250 000 | Eger Körzete Kistérségi Társulás | 2003.04.30 | | A pályázat-hoz nem kell saját forrást biztosítani |

Forrás: *Kistérség* [2008a]

Egri Kistérség Többcélú Társulás

Az Egri kistérségben az együttműködés sokszínű és kiváló. A többcélú társulás tagjai számos területen működnek együtt annak érdekében, hogy a kistérség fejlődjön. Az Egri Kistérség Többcélú Társulás 2004 júniusában jött létre, amelynek eleinte 14 tagja volt, amelyhez 2007-ben 3 település csatlakozott: Eger, Andornaktálya, Demjén, Egerbakta, Egerszalók, Egerszólát, Feldebrő, Felsőtárkány, Kerecsend, Maklár, Nagytálya, Noszvaj, Novaj, Ostoros, Szarvaskő, Tarnaszentmária és Verpelét.

A három új település (Feldebrő, Tarnaszentmária és Verpelét) korábban a füzesabonyi kistérség tagja volt. A többcélú társulás elnöke Habis László, Eger Megyei Jogú Város polgármestere, alelnökei Kisari Zoltán, Ostoros polgármestere és Tögyi Gábor, Egerszalók polgármestere. A társulás munkáját 4 bizottság segíti: Pénzügyi Ellenőrző Bizottság, Innovációs Bizottság, Szociális és Egészségügyi Bizottság, valamint az Oktatási Bizottság.

Az Egri Kistérségi Iroda, amely a többcélú társulás munkaszervezete, 15 alkalmazottal dolgozik. Vezetője Kovács Attila. A kistérségben 1 megyei jogú város és több kisebb-nagyobb település található. A társulás legfőbb projektjei:

4. táblázat: Egri Kistérség Többcélú Társulásának főbb nyertes pályázatai

| Ssz | A pályázat címe, témája | A kérelem beadásának helye | A pályázott összeg eFt | A beruházás összege eFt | A beadás ideje | Az elnyert támogatás eFt | Saját forrás eFt |
|-----|--|---|------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|------------------|
| 1. | A többcélú kistérségi társulások 2004. évi ösztönző támogatása. | Belügyminisztérium | 120 000 | 120 000 | 2004.06.30 | 113 800 | 2 000 |
| 2. | Egri kistérség településeinek közös helyi hulladékgazdálkodási terve (KÓVICE) | Észak-magyarországi Regionális Fejlesztési Tanács | 5 000 | 11 213 | 2004.07.12 | 5 000 | - |
| 3 | Vidékfejlesztési menedzser foglalkoztatása | Területpolitikai Kormányzati Hivatal | 1 400 | 1 400 | 2005. | 1 400 | - |
| 4. | Kistérségi szolgáltató központ kialakítása az Egri kistérségben | Észak-magyarországi Regionális Fejlesztési Tanács | 5 000 | 17 460 | 2005. | 5 000 | 12 460 |
| 5. | Tájékoztatást javító szoftverfejlesztés megvalósítása az Egri kistérségben | Észak-magyarországi Regionális Fejlesztési Tanács | 10 000 | 14 285 | 2005. | 10 000 | 4 285 |
| 6. | Egészségügyi Minisztérium „központi ügyeletek létrehozása, illetve ügyeletek központosítása” | Telefon és hangrögzítő rendszer kiépítése az orvosi ügyelet helyszínén. | 1 000 | 1 689,5 | 2005 | 1 000 | 689,5 |

Forrás: *Kistérség* [2008c]

Több intézményt is fenntart a társulás: gyermekek átmeneti otthona, családok átmeneti otthona. Rendszeresen részt vesznek pályázatokon. A többcélú társulás sikeresen végrehajtotta az alapfokú oktatást érintő integrálást. A kistérségben megtalálható egyfajta rivalizálás is Eger és a környező kisebb települések között. Ez abból fakad, hogy Eger, mint megyei jogú város 60 ezer lakosával nagy súlyt képvisel a kistérségben. Elmondható, hogy a társulás ezt a versenyhelyzetet tudja kezelni. Ennek egyik megnyilvánulása a társulás tanácsán belüli szavazati jogok eloszlása. A tanácson belül minden település 1 szavazati joggal bír, attól függetlenül, hogy hány ember lakja vagy, hogy milyen gazdasági ereje van.

Az interjúk során kiderült, hogy a többcélú társulások mögött húzódó jogszabályi háttér nem megfelelő. Ennek megváltoztatása mindenképpen szükséges. Egy másik probléma, hogy még idő kell, ahhoz, hogy minden településen kialakuljon a kistérségi gondolkodásmód (Szucsik [2008]). A kistérség határait átívelve továbbra is működik a területfejlesztési önkormányzati társulás is, amely borsod megyei településeket is tagjainak tudhat. Az önkormányzati társuláson keresztül eddig több mintegy 30 pályázaton vettek részt több-kevesebb sikerrel.

A belső ellenőrzés területén is kialakult az együttműködés, amely 2004-ben indult el egy céltársulás felállításával. A kistérség néhány települése (Egerszólát, Maklár, Ostoros, Egerszalók) részt vesz a Tárt kapuk elnevezésű projekten, amit a Heves Megyei Önkormányzat gesztorál. A legtöbb együttműködés munkaszervezését az Egri Kistérségi Iroda koordinálja.

3. Térségi ellátás helyzete

Egészségügy

Az egészségügy területén több együttműködés is létrejött a térségen belül:

- Orvosi ügyelet: 1999-ben kezdődött a közös ellátás. Az ügyelet a munkája az Egri kistérség településein kívül Egerbocsra, Bátorra és Füzesabonyra is kiterjed.
- Gyógypedagógiai szolgálat
- Logopédiai szolgálat: Az egri logopédiai szolgálatra alapozva jött létre a kistérségi. Az igény nagy rá, amit sajnos csak részben tudnak kielégíteni a települések (lásd 5. táblázat).

Szociális

Két együttműködés emelhető ki ezen a területen. Ez egyik a gyermekek átmeneti otthona. Ez az intézmény olyan gyerekeket fogad be, akiket a családjuk időszakosan nem tud ellátni. Az itt tölthető idő maximum 1 év lehet. A másik intézmény pedig a családok átmeneti otthona, ahová olyan családok kerülnek, akik pénzügy illetve egyéb problémával küzdenek. Maximálisan 1 évet tölthetnek ezen a helyen a családok. (Kovács [2008])

5. táblázat: Kistérségi logopédiai támogatás (2005)

| Település | Logopédiai támogatás | | | Támogatás összesen |
|------------------|----------------------|---------------------------|------------------|--------------------|
| | Tartalékból | Létszamarányos. támogatás | Összesen | |
| Andornaktálya | 100 556 | 88 807 | 189 363 | 378 726 |
| Demjén | 67 037 | 59 205 | 126 242 | 252 484 |
| Eger | 2 631 209 | 2 323 786 | 4 954 995 | 9 909 990 |
| Egerbakta | 150 834 | 133 210 | 284 044 | 568 088 |
| Egerszalók | 92 176 | 81 407 | 173 583 | 347 166 |
| Egerszólát | 100 556 | 88 807 | 189 363 | 378 726 |
| Felsőtárkány | 318 427 | 281 222 | 599 649 | 1 199 298 |
| Kerecsend | 159 213 | 140 612 | 299 825 | 599 650 |
| Maklár | 192 732 | 170 213 | 362 945 | 725 890 |
| Nagytálya | 83 796 | 74 006 | 157 802 | 315 604 |
| Noszvaj | 150 834 | 133 210 | 284 044 | 568 088 |
| Novaj | 100 556 | 88 807 | 189 363 | 378 726 |
| Ostoros | 100 556 | 88 807 | 189 363 | 378 726 |
| Szarvaskő | | | | 0 |
| Összesen: | 4 248 482 | 3 752 099 | 8 000 581 | 16 001 162 |

Forrás: *Kistérség* [2008a]

Oktatás

Az oktatás területén nemrégiben ment végbe az alapfokú oktatási intézmények integrációs folyamata. Az integrációra jellemző, hogy a legtöbb általános iskola egy egri intézményhez csatlakozott tagiskolaként, de e mellett létrejöttek más települések közötti együttműködések is (például Kerecsend vezetésével). Az általános iskolák pénzügyi finanszírozását az állami normatíva és a települési hozzájárulás adja. (Sz. Komenczi [2008]; Molnár [2008])

Kultúra

Kultúra tekintetében is láthatunk példákat együttműködésre az Egri kistérségben, melynek legjobb példája a mozgókönyvtár szolgáltatás működése. Ennek a szolgáltatásnak az egri székhelyű Bródy Sándor Könyvtár a gazdája. A mozgókönyvtár fontosságát mutatja, hogy helyi könyvtárakat a kisebb településeken megszüntették, mert a fenntartása nem volt gazdaságos. Az utazás kiállításán minden évben Eger városa a kistérséggel közösen jelenik meg. (P. Zsilinszky [2008])

A többcélú társulás több kulturális programot is támogat a kistérségen belül (például: kistérségi zongoraverseny, angol nyelvű versmondó verseny).

Víz és szennyvíz

A Heves Megyei Vízmű Zrt. 90 településen, többek között az Egri kistérségben, foglalkozik az ivóvíz- és a szennyvízszolgáltatással. Ebből 88 település

heves megyei, 1 pest megyei és 1 Borsod-Abaúj-Zemplén megyei. A vízműnek 5 üzemegysége van (Eger, Gyöngyös, Heves, Hatvan és Füzesabony). Az ivóvíz 100%-ban, míg a szennyvíz 60%-ban van kiépítve. A vízmű 83 település tulajdonában van. (*Bánhidya* [2008])

Egészségügy

Az egészségügy területén több együttműködés is létrejött a térségen belül (orvosi ügyelet, gyógypedagógiai szolgálat, logopédiai szolgálat). Az orvosi ügyelet szolgáltatási feltételei adottak. Kihasználtsága megfelelő. A fejlesztésére a kistérség a 2005-ben nyert pályázatot, melynek keretében telefon és hangrögzítő rendszer került kiépítése az orvosi ügyelet helyszínén. Az együttműködés túlmutat a kistérségi határokon: tagja Egerbocs, Bátor és Füzesabony is. Mind e mellett a megyei kórház is Egerben található, melynek privatizációja jelenleg is zajlik, és nagy vihart kavart a kistérségben. A Heves Megyei Önkormányzat pályázat útján a Hospinvest Zrt-vel köt szerződést a kórház működtetésére. (*Kovács* [2008])

4. Konklúzió és jövőkép

Az Egri kistérségben tapasztalható együttműködés a települések teljes támogatásával valósul meg. Ennek egyik legjobb példája a mozgókönyvtár, amely segítségével a kistérség kisebb településeiben élő idősebb, korlátozott mozgásképességgel bíró lakosok is igénybe tudják venni a könyvtári szolgáltatásokat. Azonban így sem teljesen „idilli” a helyzet. A kisebb önkormányzatok a projektekhez nem vagy csak kis mértékben tudnak hozzájárulni. A kis települések forráshiányára a megoldást rendszerint az egri önkormányzat adja, anyagi és egyéb hozzájárulásokkal (pl. a gyermekek és családok átmeneti otthonának helyéül szolgáló épületet is Eger adta). Egy másik probléma, hogy a „kistérségi gondolkodás” egyre inkább háttérbe szorul, amely miatt az utóbbi három évben lelassult az összefogás intenzitása.

A jövőt tekintve a legfontosabb kérdés, hogy a kisebb települések hogyan tudnak érvényesülni egy 50 ezer fős megyei jogú város mellett. Ez a probléma leginkább a fejlesztési források elnyerésében nyilvánulhat meg. Sajnos az önkormányzatok leginkább saját magukra gondolnak, annak ellenére, hogy egy kistérségi együttműködésen alapuló gondolkodás sokkal kifzetődőbb lenne. Az összefogáson alapuló projektek ugyanis nagyobb eséllyel nyernek támogatást, illetve egyes esetekben nagyobb intenzitású támogatásban is részesülnek.

Hivatkozások

- BÁNHIDY PÉTER [2008]: Dr. Bánhidy Péterrel (igazgató, Heves Megyei Vízmű Zrt.) készített személyes interjú, 2008. szeptember 22.
- EGER [2008]: Eger Megyei Jogú Város Településfejlesztési Konceptiója (2008.08.24.)
- KISTÉRSÉG [2008a]: Egri kistérség beérkezett támogatások 2002-től, megtekintve: 2008. július,
www.eger-regio.hu/images/stories/palyazatok/tamogatasok2002-tol.xls
- KISTÉRSÉG [2008b]: Eger Megyei Jogú Város Hivatalos Portálja, Egri Kistérség Többcélú Társulása, megtekintve: 2008. szeptember,
<http://www.eger.hu/Kist%c3%a9rs%c3%a9g/tabid/1531/Default.aspx>
- KISTÉRSÉG [2008c]: Eger Körzete Kistérségi Területfejlesztési Önkormányzati Társulás főbb pályázatai, megtekintve: 2008. július,
www.eger-regio.hu/images/stories/palyazatok/egrikistersegpalyazatok.doc
- KOVÁCS ATTILA [2008]: Kovács Attilával (munkaszervezet vezető, Egri Kistérség Többcélú Társulás) készített személyes interjú, 2008. szeptember 15.
- KSH [2003]: Statisztikai Évkönyv, 2003
- KSH [2006]: Statisztikai Évkönyv, 2006
- MOLNÁR LAJOS [2008]: Molnár Lajossal (oktatási szakreferens, Egri Kistérség Többcélú Társulás) készített személyes interjú, 2008. szeptember 15.
- P. ZSILINSZKY ERZSÉBET [2008]: P. Zsilinszky Erzsébettel (irodavezető, Eger Megyei Jogú Város) készített személyes interjú, 2008. szeptember 18.
- SZ. KOMENCZI ANIKÓ [2008], Sz. Komenczi Anikóval (irodavezető, Eger Megyei Jogú Város) készített személyes interjú, 2008. szeptember 18.
- SZUCSIK ISTVÁN [2008], Szucsik Istvánnal (igazgató, Heves Megyei Területfejlesztési Ügynökség Kht.) készített személyes interjú, 2008. szeptember 23.
- VÁTI [2006]: Észak-Magyarország, Heves Megye Egri kistérség – Kistérségi helyzetkép, 2006. június; megtekintve: 2008. augusztus,
http://www.vati.hu/static/kisterinfo/4001_egri.pdf

Hazai területi politika, uniós források, turizmusfejlesztés – lehetőségek, vagy eljátszott esélyek?

Hungarian Regional Policy, EU Sources, Tourism
Development – Opportunities or Missed Chances?

KOVÁCS TIBOR

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, Turizmus Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
kovacstibor@ektf.hu*

Hazánk jelenleg a 2007-2013 közötti időszakra vonatkozó Új Magyarország Fejlesztési Tervben (a továbbiakban: ÚMFT, ill. a Terv) megfogalmazott országépítő elképzelések megvalósításán fáradozik. Ennek kapcsán a jelzett hét év alatt az országba a magyar történelemben mindezidáig *példa nélkül álló*, elképzelhetetlen nagyságú, az *uniós állampolgárok adójából* származó összeg, 22,4 milliárd euró *fejlesztési forrás* érkezik (ha minden hibátlanul, olajozottan menne a pályázási-pénzfelhasználási folyamatban, akkor a hazai társfinanszírozással és a pályázók önjelével kiegészítve ez teoretikusan *napi kb. 3,5 milliárd forint (!)* elköltését tenné lehetővé...). Alapvető kérdésként merül fel azonban az, hogy megfelelő, hosszú távon fenntartható és megtérülő fejlesztésekre költjük-e el ezeket a forrásokat, avagy a beruházások eddigi – a humán erőforrás-fejlesztést másodrendűként kezelő, nem túl eredményes és a társadalmi-gazdasági fejlődésre érdemleges pozitív hatást alig eredményező – gyakorlatát folytatjuk továbbra is?

Presently Hungary is working on the realization of the second National Development Plan (New Hungary Development Plan 2007-2013). The country receives a never-before-seen volume of European financial resources, namely 22,4 billion €. From this huge amount of money we try to develop our economy – but it seems to be very problematic, that the development of the human resources is only a second-rated question in this process. However, it ought to be very clear for all, that the human resources development is the most important field of all developments. Without good qualified white- and blue collar employees there is no social and economical development – especially there is no knowledge-based society!

*Mottó: „A Peru-féle kész arany, ha pillanatra felvidít is,
Nemzeteket bizonyosan öl,
Midőn csak azon arany terjeszt áldást s tartós
Megalégedést a népekre, mely a munkának,
Mely a szorgalomnak gyümölcse.”
(Széchenyi István: Eszmetöredékek)*

1. A probléma

A közösségi fejlesztési források eredményes fogadására a megfelelő időben *elkészítettük* az ÚMFT végrehajtását lehetővé tevő szektorális és regionális operatív programokat (OP-k), melyek elnyerték Brüsszel jóváhagyását is – több mint feltűnő azonban, hogy az ÚMFT szerzői az ország *állapota okainak szám-bavételére*, illetve az azokat fenntartó és újratermelő mechanizmusok feltárására már *nem vállalkoztak* (Róna P. [2007])!

A Terv és az OP-k megléte ellenére sajnos erősen kétséges, hogy hosszú távon erdemben és fenntartható módon tudnak-e majd hasznosulni a felhasznált, túlnyomórészt külső anyagi erőforrások. A kételyek, aggodalmak okai az alábbiak:

- az emberi tényezők, a humán erőforrások fejlesztésére szánt összegek csekély volta (a kimondottan a társadalom megújítására szolgáló összegek mindössze 14%-át teszik ki az ÚMFT teljes költségvetésének!!!),
- a sajátos hazai – természeti, társadalmi, gazdasági – adottságok nem megfelelő figyelembe vétele és kiaknázása,
- a fejlett, posztmodern Nyugat szolgái másolásának kétségbeesett igyekezete,
- a „fejlesztések” sok esetben nem fenntartható volta,
- s mindezek alapjaként deficites *társadalmunk megújulásra való kép-te-lensége*.

Jelen cikk vitaindító szándékkal íródott, alapvetően elgondolkodtatni akar, problémákra kíván rávilágítani, s provokál – a szerző szándékai szerint ez a továbbiakban egy átfogó szociálgeográfiai vizsgálatot indukál majd, aminek a végén talán megtaláljuk a választ: hogyan lettünk mint(h)országból sereghajtóvá, s lehet-e ebből kiutat találni az eddig elvesztegetett húsz év után...

Gondolkodjunk együtt – talán még nem késő.

2. „Az iskolázottság a társadalmi lét szükségszerűsége”...

Az ország és felkent vezetői az elmúlt két évtizedben, az ún. rendszerváltás után éles fordulatot vettek, és az addigi négy évtizedes keleti orientáció helyett (azt egyébként rövidlátó módon teljesen felszámolva) nyugati irányban vélték megtalálni a boldogulás magyar útját. Az osztály nélküli társadalom építésének utópiáját feladva – ma már kimondható – dél-amerikai típusú változások következtek be – névleg persze európai fejlesztési minták adaptációjával.

Az NFT, illetve az ÚMFT segítségével az elmúlt években autópályák épültek, támogatják a hazai K+F-et, tudásalapú társadalmat építünk – holott a magyar társadalom mára bebizonyította, az infrastruktúra-építés önmagában nem vonzza a külső befektetéseket, a K+F-re fordított, jórészt állami pénzek kb.

10%-ban térülnek meg (a hazai gazdasági szereplők jó része nem tud, és nem is akar innovációba fektetni), s hagymázos álom a tudásalapú társadalom egy olyan országban, ahol a keresőképes lakosság csaknem fele (!) semmilyen szakképzettséggel nem rendelkezik... Elképzelhetetlen, mivel egyszerűen fizikailag kivitelezhetetlen abban az országban versenyképes társadalmat (és arra alapozva gazdaságot) építeni, ahol *hárommillió* munkavállaló korú *magyar nem dolgozik*, nem termel bevételt, ellenkezőleg, az állam segélyeiből él, vagyis a csaknem tízmilliós népességet 3,6 millió adófizető (közülük 800 ezer a köz alkalmazásában álló) tartja el (Róna P. [2007]).

Ebből a szempontból különösen elgondolkodtató a hazai társadalmat jellemző *morális deficit*: a mai Magyarország nem értékeli a kitarató, kemény tanulás árán megszerzett, konvertálható és bővíthető tudást, s ezzel a társadalom tulajdonképpen alábecsüli annak gazdasági jelentőségét – vagyis ezzel az egyértelműen negatív, rövidlátó hozzáállással saját felemelkedésének a lehetőségét is megbénítja!

Pedig a tudás, – illetve az annak megszerzéséhez hozzásegítő *korszerű*, a gyorsuló idő kihívásaira időben reagáló *oktatás* – minimum három szempontból is meghatározó tényező a XXI. század versenyközpontú, tudásalapú világában:

- az oktatás mint gazdasági tényező;
- az oktatás mint termelési tényező;
- az oktatás mint telepítő tényező (Becsei J. [2006]).

Az oktatás-képzés megfelelő anyagi fejlesztésének hiányában, a tudás társadalmi megbecsültségének megteremtése híján biztosak lehetünk abban: ez a puma többet már nem fog ugrani.

3. Fejlődés versus fejlesztés – egyedül nem megy...

Magyarország – eddig legalábbis erősen úgy tűnik – hiába kapja a bevezetőben említett, *exogén* forrásból származó elképesztő nagyságú összeget, ha ebből jórészt inkább „csak” látványfejlesztésekre futja, s *hiányzik* az endogén, *a belső erőforrásokra alapozható, abból szervesen kiinduló fejlődés*: társadalmi tőke hiányában nem tudunk elegendő saját forrást, pénzt termelni, s ez a jelenlegi helyzet alapján rövid távon nem is kecsegtet pozitív irányú változással. Hogy is szól ez Széchenyi megfogalmazásában? „Az emberek azt tartják: pénz teszi nagygyá az *angolt*. Ám vedd el a pénzt az angoltól, de hagyd meg az értelmiséget; ellenben add oda a pénzt a magyarnak, de hagyd meg őt butaságában: minden a régiben fog maradni. A *pénz* csak mintegy látható műszere az értelmi erőnek, mely a fejlődésben mélyebben s láthatatlanul működik” (Magyar remekírók [1907], 302). Nincs itt új a Nap alatt...

A magyarok elégedetlenek a sorsukkal, évszázadok óta („best Hungarian practice”-ként, biztos, ami biztos alapon) mindig *másokat okolnak* saját nyomorúságukért, egyre elégedetlenebbek a közös Európával – ugyanakkor viszont

uniós tagként más országok adófizetőinek pénzét költik. Cserébe képtelenek (akarnak egyáltalán?) elindulni a lassú, rögzös úton: tanulni, tanulni, tanulni, továbbképezni magukat, szívósan, rendszeresen dolgozni, értéket teremteni, nem a múltat igyekezni újracsinálni, hanem egy jobb jövőt formálni – s majd ezután a harmadik, negyedik, ötödik generációnak talán jobban fog menni a sora. A magyarok mint közösség ilyen irányú benuátlását jól jelzi, hogy az ÚMFT-ben megálmodott fejlesztések lebonyolításához az ország népességének kb. 5%-ában van meg az a szükséges tehetség és képzettség, amelyeket a Tervben vizionált tudásalapú társadalom alkalmazni tudna (*Róna P.* [2007]).

Mert nem másokra kellene várni, hanem igyekezni kellene innovatív ötletekkel előállni, s azokat tervszerűen megvalósítani. A XXI. században ugyanis – láss csodát – a fordista kapitalizmus megszűntével, a posztindusztriális korszak beköszöntével – minden ellentétes politikusi híresztelés és a kulturális tömegpusztító fegyver, a média szorgos agymosó tevékenysége ellenére – Magyarország minden olyan erőforrással rendelkezik, ami egy közép-európai Svájc létrehozásához kellene. „Csak” egyvalami hiányzik, de az nagyon: az erőforrások optimális kihasználásához elengedhetetlenül szükséges kiművelt emberfők sokasága, s a „hass – alkoss – gyarapíts” szentháromság megvalósításához szükséges szívós akarat.

Mert van nekünk értékes termőföldünk, vizünk (évente 106 km³ érkezik, s 112 km³ távozik...), termálvizünk, szép tájaink, még megmaradt, vonzó építészeti emlékeink, biomasszánk, napfényünk – de hiányzik a készség és a képesség ezek kihasználására és fenntartható használatára. És ezen az EU összes pénze sem segíthet, ha mi nem akarunk és tudunk ösztársadalmi szinten változni!

4. Hazai fejlesztések: mindent a szemnek

A magyar fejlesztéspolitika feloldhatatlannak látszó dilemmája a társadalmi-gazdasági előnyökkel biztató tervezés és végrehajtás mint hosszú távú, választási ciklusokat átívelő rendszer és a négyéves választási ciklusok szalagvágó-átadó-sajtófotózkodó „logikájának” az ellentéte.

A ma (ÚMFT), a közelmúlt (I. Nemzeti Fejlesztési Terv, NFT) és a belátható jövő – sajnos prognosztizálhatóan – nem biztat ennek az antagonisztikus ellentétnek a feloldásával: a politika rátelepszik a fejlesztésekre, azok finanszírozására, kíméletlenül maga alá gyűri azokat, s a szakmai (tervezői-végrehajtói-ellenőrzői) és a civil társadalmi kontroll gyengesége hosszú évek óta képtelen a távlati tervezés és programvégrehajtás józanságát érvényre juttatni. Tovább súlyosbítja a problémát az, hogy a baj komolyságával informálisan vagy félig hivatalosan a mindenkori ún. politikai elit is tisztában van (ld., amikor állami főhivatalnok 2007 szeptemberében egy konferencián maga is óvott attól, hogy az EU-s pénzek „betonba vándoroljanak”) – mégsem tesz ez ellen semmit, hiszen akkor a saját hatalomba kerülési és hatalomgyakorlási ambícióit veszélyeztetné (ez a

posztmodern „panem et circenses” cinizmusa). A tömegdemokrácia korában mégiscsak látványosabb és könnyebben politikai valutára, szavazatokra váltható a szalagok átvágása az új utaknál, új épületeknél, mint a megfoghatatlan tényt közölni, miszerint ennyi és ennyi új szakképzett ember az output, melyből – eredményként – X év múlva Y számú el is tud majd helyezkedni új szakmájában, s ezzel Z idő múlva olyan hatások érhetők el, hogy... Nos, ezzel nem lehet mandátumokat szerezni.

5. A turizmus mint a területfejlesztés sajátos területe

A fentebb felsorolt kemény kritikák után (diagnózist felállítani, kritizálni a legkönnyebb, terápiát, megoldási javaslatokat viszont már jóval nehezebb megfogalmazni) kötelezően fel kell tenni a kérdést, miszerint vannak-e olyan szektorok a mai Magyarországon, amelyek minden negatívum ellenére a hosszú távú fejlődés lehetőségét hordozzák magukban? Nos, az örömteli válasz: igen, vannak, s ezek közül az egyik terület nem más, mint a hazai turizmus. Vegyük most sorra ennek a fejlesztési területnek a problémáit és lehetőségeit.

Az idegenforgalom térbeli jellegénél fogva igen komoly hatással van az adott célterületre. A turisztikai tér dinamikáját tekintve rendelkezik néhány sajátossággal, például azzal, hogy fogyasztása és termelése egyidejűleg jelentkezik, illetve, hogy a keresletnek kell oda eljutnia, ahol a turisztikai vonzerő jelentkezik (Dávid L. – Bujdosó Z. – Patkós Cs. [2003]); így a turizmus mintegy „láthatatlan” exportként jelenik meg a gazdaságban.

A globalizáció folyamatában a turizmus egyike azoknak a jelenségeknek, amelyekre jellemző a határok elmosódása, a nagy tömegek mobilitása, ugyanakkor a „hagyományos” nemzeti gazdasági terekben is kulcsfontosságú a turizmus megjelenése. Ezt a szintet egy közbülső, felértékelődő átmeneti – regionális – lépték követi, majd a skála legalsó fokán a helyi, kistérségi, települési nagyságrendek találhatók.

A turizmus esetében viszont ma már szerencsésebb az ún. „változó geometriájú tér” vizsgálata, amelyek a távolságon túl függenek az utazás körülményeitől, az idegenforgalmi termék kialakításától, a desztináció jellemzőitől, stb. (Martínez, J. L. [2001]). A turizmus nagymértékben befolyásolja azoknak a tereknek az anyagi formáit és termelői struktúráit, amelyekben kifejlődik, azaz olyan eszköznek tekinthető, amellyel növekedést és fejlődést érhetünk el regionális kontextusban. Ezekben a terekben ugyanis érvényesülni fog az egyedi szezonális logikája, a nem szokványos foglalkoztatási normák elterjedése, illetve egyfajta anyagi egyediség, amelyet a fogyasztást elősegítő tényezők hívnak életre. A turisztikai terek fejlődésében világszerte döntő fontosságú tényező a spontaneitás-tervezés és az önerős fejlesztés-központi forrásoktól való függőség ellentétpár. Megállapíthatjuk, hogy a turisztikai tér rendezése, tervezése és ügy-

vitele elengedhetetlen a turizmus megfelelő területi fejlesztéséhez (Dávid L. – Bujdosó Z. – Patkós Cs. [2003]).

A turizmus területi menedzsmentjének folyamatára több tényező hat, mint például a természeti erőforrások és kockázatok, az ún. pre-turisztikai struktúra (a korábban a területen már létező intézmények-szervezetek, rendszerek összessége), a turizmus integrációjának a szintje az adott területen és a helyi lakosság körében, az elérhetőség és a kapcsolódás milyensége, valamint a globálisabb intézményi, gazdasági, társadalmi tényezők (Dávid L. – Bujdosó Z. – Patkós Cs. [2003]).

6. Hazai kitörési pont lehet: turizmusfejlesztést a régióknak!

A turizmus fejlesztése – statisztikai, kutatói és politikusi megállapítások szerint egyaránt – általában is indukálja a térségi fejlődést, s ezen belül az elmaradott területek fejlődését is nagymértékben elősegítheti. Különösen igaz ez abból a szempontból, hogy a fejlődésben elmaradottak jelentős része (is) rendelkezik olyan természeti és/vagy kulturális értékekkel, amelyek ésszerű, hosszú távra tervezett, fenntartható módon kivitelezett idegenforgalmi hasznosítása jól szolgálhatja a társadalmi-gazdasági megújulást. A turizmus emellett a szükséges infrastrukturális feltételek fokozatos kiépítése esetén ezekben a térségekben kisebb-nagyobb mértékű foglalkoztatási és jövedelemszerzési lehetőséget teremt, javítja az ott élők életkörülményeit, s többletbevételeket biztosít a legtöbbször súlyos anyagi gondokkal küszködő helyi önkormányzatok számára (Dávid L. [2009]).

A turizmus a hátrányos helyzetű régiók esetében is a gazdasági bázis egyre jelentősebb forrását nyújt(hat)ja, ahol akár elsőszámú húzóágazatnak tekinthető. A régiók szintjén az elmúlt évtizedben megerősödtek a hagyományos turisztikai térségek, hiszen nagyobb, önállóbb szerepköröket kaptak. Ugyanakkor a régiók turisztikai imázsában általában nincs markánsan megjelenő, jól beazonosítható (mintegy „brand”-ként szolgáló) turisztikai fogadóterület, termék vagy rendezvény. Problémát jelent az is, hogy az idegenforgalmi attrakciók mellett sok helyütt nem épültek ki a turisták igényeihez igazodó szolgáltatások. A vonzerőkhöz kapcsolódó szolgáltatások és a szálláshelyek mennyiségi és minőségi fejlesztése nélkül továbbra is az elvártnál rövidebb marad a turisták által a fogadóterületen eltöltött idő, amely gátat vet a turizmus jövedelemtermelő képessége javulásának, a munkahelyek hosszú távú fenntartásának, s a területi és szezonális koncentráció oldásának (Dávid L. [2009]).

Alapvető problémát jelent a hazai humán erőforrások nem megfelelő minősége, a még ma is jellemző (de közép- és hosszú távon remélhetőleg oldódó) szakképtelenség, a vendégváró és -látó intelligencia alacsony volta.

A magyarországi idegenforgalmi ágazat fejlődésének és működésének további problémáját jelenti, hogy nincs mögötte egyértelmű kompetenciákkal és meg-

felelő finanszírozással rendelkező, kialakult tervezési, szervezeti-irányítási struktúra. A XXI. század fogyasztó/vendég/turista igényeihez igazodó világában – a turizmus és annak fejlesztési kérdései megoldása során – a desztináción, azaz turisztikai célterületen alapuló szervezési rendszer kialakítása nélkülözhetetlen. Különösen igaz ez Magyarországon, ahol a turizmus sikeres fejlesztése érdekében szükséges feladatoknak sokszor még ma sincs konkrét gazdája, és nincs olyan mechanizmus, illetve intézményrendszer, amely a tennivalók hatékonyság, önkéntesség és szubszidiaritás elveinek megfelelő megosztását lehetővé tenné. A hazai turisztikai régió jelenleg nem alulról építkező, szervesen összenőtt egység, hanem a központi irányítás által kialakított struktúra, mely csak többé-kevésbé veszi figyelembe a helyi sajátosságokat (Dávid L. [2009]).

7. Végső tépelődések...

A turizmusfejlesztésben – csakúgy, mint a hazai fejlesztések esetén általában – sajnos még mindig messze kevés az a figyelem, akarat és pénz, amelyet a gazdaság legfontosabb szegmensére, azaz az emberi erőforrások fejlesztésére koncentrálnunk. Hibás az a magyar fejlesztési filozófia, amely a „kemény”, (mennyiségi) indikátorokkal azonnal mérhető tényezők fejlesztését erőlteti, az uniós pénzek túlnyomó részét erre fordítja, s csak másodlagos (vagy sokadlagos) fejlesztendő szegmensenként kezeli az oktatás, képzés, művelődés ügyét – végső soron az emberi elme újra-felszabadítását, az alkotó szellem pártfogolását, kibontakoztatását.

Ideje lenne végre tudomásul venni szakembereknek, politikusoknak és laikusoknak egyaránt: a társadalom és a gazdaság fejlesztése csakis párhuzamosan haladhat, kiemelt figyelemmel a humántőke erősítésére, mert ennek hiányában Európától való leszakadásunk tovább gyorsul, s szegény, lesajnált rokonként az idők végezetéig téblábolhatunk majd a hátsó udvarban. Vagy pont ez a cél? A felvilágosodásé volt a XVIII. század – a XXI. pedig az elsötétedése...?

A keretes történetírás eszközeivel élve, álljon itt zárásként egy olyan idézet, mely aktuálisabb, mint valaha, holott jóval több, mint másfélszáz éve íródott.

„Az istenek megunják érdemtelen buta csoportokat boldogságra úgyszólván szüntelen kényszeríteni, s végkép egyedül azokat veszik pártolásuk alá, kik legszébb ajándékukat – az elmebeli tehetséget – becsülni, kifejtetni tudják, s nem vakon vagy szenvedelmektől ostorozva, de gondos előrelátással élik életüket”. A legnagyobb magyar, Széchenyi István „Kelet Népe” c. művében megfogalmazott gondolatai (*Magyar remekírók* [1907], 319) ma különösen mélyen megszívlelendőek, mert ha a huszonnegyedik órában sem ébredünk fel, az EU összes pénzügyi segítsége sem lesz elég a társadalmi-gazdasági válságból való kilábaláshoz.

Hivatkozások

- Becsei József [2006]: Az iskolázottság a társadalmi lét szükségszerűsége. Megjelent: *Kókai Sándor* (szerk.) [2006]: Földrajz és turizmus. Nyíregyháza, Nyíregyházi Főiskola Természettudományi Főiskolai Kar Földrajz Tanszéke, 49–62. o.
- Dávid Lóránt – Bujdosó Zoltán – Patkós Csaba [2003]: A turizmus hatásai és jelentősége a területfejlesztésben. Megjelent: *Süli-Zakar I.* (szerk.) [2003]: A terület- és településfejlesztés alapjai. Egyetemi tankönyv. Budapest–Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 431–451. o.
- DÁVID LÓRÁNT [2009]: Turizmus és területfejlesztés. Könyvfejezet, Kézirat.
- MAGYAR REMEKÍRÓK [1907]: Gróf Széchenyi István munkáiból, II. kötet. Franklin-Társulat, Budapest, 356 o.
- MARTÍNEZ, J. L. [2001]: A turizmus területi elemzése. PhD disszertáció, Kézirat.
- RÓNA PÉTER [2007]: Fagykár, aszály és az Új Magyarország. Szép Szó (a Népszava kulturális és társadalomkritikai melléklete, 2007. aug. 11.), 1–2. o.

Társadalmi felelősségvállalás és regionális gazdaságfejlesztés az Európai Unióban

Social Responsibility and Regional Economic Development in the EU

CSÁFOR HAJNALKA

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
hcsafor@ektf.hu*

A társadalmi felelősségvállalás (CSR) az Európai Bizottság megfogalmazásában olyan eljárás, amelynek révén a vállalatok önkéntes alapon társadalmi és környezeti szempontokat integrálnak gazdasági tevékenységükbe (*European Commission* [2001] 8. o.). Noha a koncepció az USA-ban már a 50-es években ismert volt, az EU-ban csak az utóbbi években növekedtek meg számottevően a vállalatokkal szembeni azon elvárások, amelyek elvárják tőlük, hogy működésük során etikai, társadalmi és környezeti problémák kezelésében és megoldásában is szerepet vállaljanak. A következőkben a társadalmilag felelős vállalati koncepció európai megközelítését mutatom be, rámutatva az USA-beli megközelítés és az európai CSR-elvek eltéréseire, számba veszem a koncepció európai fejlődésének legfontosabb mérföldköveit és bemutatom a felelős vállalati tevékenység szerepét az unió regionális gazdaságfejlesztésében.

The concept of Corporate Social Responsibility (CSR) is summarized by the Green Paper of the European Commission as “a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis” (*European Commission* [2001] p. 8.). While the concept of CSR has been known in the US since the 1950's, the expectations which require from the companies to be active in solving ethic, social and environmental problems were grown in the last years in the EU as well. This paper introduces the differences between the European and American concept of CSR, the European milestones in developing CSR and the role of responsible business behavior in regional development policy of the European Union.

1. Bevezetés

Tanulmányomban be kívánom mutatni a társadalmilag felelős vállalati koncepció európai megközelítését, rámutatva az USA-beli megközelítés és az európai CSR-elvek eltéréseire; a koncepció európai fejlődésének legfontosabb mér-

földköveit, a régiók kialakulását és szerepét az Európai Unióban, valamint a régiófejlesztés és a társadalmi felelősségvállalás közötti kapcsolatot, amely jól indokolja a CSR regionális vizsgálatának és fejlesztésének szükségességét. A társadalmi felelősségvállalás koncepciójának ilyen irányú megközelítése hozzájárulhat annak megértéséhez, hogy miért van szükség a társadalmi felelősségvállalást az Unióban regionális szinten kutatni, és hogy miért lehet hatékony annak fejlesztésére regionális szinten alkalmazható megoldásokat keresni.

2. A társadalmi felelősségvállalás uniós értelmezése

A társadalmi felelősségvállalás uniós koncepciója több ponton is eltér az amerikai értelmezéstől, ami történelmi, politikai és gazdasági okokra is visszavezethető. Míg az Egyesült Államokban már a kezdetektől jóval nagyobb felelősség hárult a vállalkozásokra, addig Európában a jóléti államok explicit jogrendszerükön keresztül többnyire ellátták azokat a feladatokat, amelyek ma már itt is a vállalatok és vállalkozások felelősségi körébe kerültek át, ezzel újabb kihívásokat teremtve számukra a piacgazdaság teremtette egyébként is kihívásokkal teli, új gazdasági helyzetben.

Amerikában sokkal hamarabb, már az 50-es évek elején megfogalmazódott a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának koncepciója, amely a vállalatok körében azóta is önkéntes alapon létezik a vállalatok diszkrecionális szerepvállalása által. Európában egészen a 90-es évek végéig nem beszélhetünk egységes CSR-értelmezésről, ami nem jelenti azt, hogy a koncepció európai változatának megfogalmazásáig kontinensünkön ne létezett volna társadalmi felelősségvállalás, ez azonban kimondatlanul, politikák és eszközök megfogalmazása nélkül volt része a gazdasági életnek. A vállalatok stakeholdereiknek érdekeit már a kapitalizmus kezdeti időszakától kezdve figyelembe vették, ez azonban koronként és országonként eltérő volt, akárcsak a felelősségvállalás mértéke (*Matten-Moon* [2005]). A 80-as évek végétől, a 90-es évek elejétől azonban már az európai nagyvállalatok politikájában és stratégiájában is megjelenik a kifejezett, explicit társadalmi felelősség. Európában azonban a koncepció megfogalmazásában és érvényesítésében is sokkal nagyobb az állam szerepe, és itt a társadalmi felelősség nem elsősorban a vállalatok döntéseiből, hanem inkább a társadalmi elvárásokból, normákból és értékrendből vezethető le (*Zsolnai és szerzőtársai* [2005] 17. o.).

Az Európai Bizottság – 2001-ben megfogalmazott – CSR-definíciója szerint a társadalmi felelősségvállalás „olyan eljárás, amelynek révén a vállalatok önkéntes alapon társadalmi és környezeti szempontokat építenek be gazdasági és az érdekelt felekkel való kapcsolatrendszerükbe” (*European Commission* [2001] 8. o.). Ezt az egységes definíciót azért fogalmazta meg a Bizottság, hogy összefoglalja a társadalmi felelősségvállalás egységes cél- és értékrendszerét, amelynek konkrét értelmezése és jelentéstartalma nem csak az adott kortól, de az

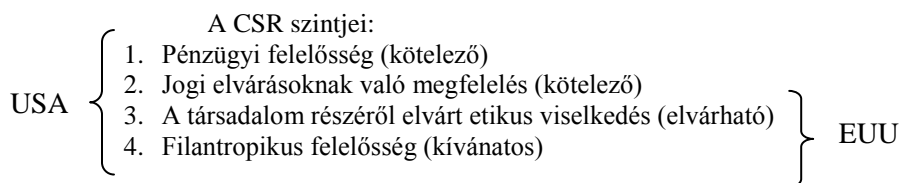
egyres tagországok társadalmi, politikai hagyományaitól, normáitól és elvárásaitól is függ. A ma érvényben lévő európai koncepció arra helyezi a hangsúlyt, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalásuk során – az összes érdekelt fél bevonásával – a gazdaság fenntartható fejlődési pályára állításának a célját kövessék. Az uniós felfogás szerint a vállalkozások társadalmi felelőssége a makroszinten értelmezett fenntartható fejlődés mikroszintű implementációjának egyik formája.

Habár a társadalmilag felelős koncepció eredetileg nagyvállalatokra lett kidolgozva az Egyesült Államokban, az Unióban felmerült továbbá a kis- és középvállalkozások (továbbiakban KKV-k) társadalmi felelőssége kezelésének a kérdése is, hiszen főleg Kelet-Közép-Európában a KKV-k gazdasági és társadalmi életben betöltött szerepe és jelentősége indokolja, hogy a társadalmi felelősség vállalásából ne csak a nagyvállalatok, hanem ők is kivegyék a részüket. Az európai modell ebben az aspektusában is eltér az amerikaitól.

A World Bank Institute 2004-es európai konferenciáján a résztvevők a társadalmi felelősséget úgy definiálták, hogy az „a gazdaság elkötelezettsége a fenntartható fejlődés felé, amely magában foglalja a következő területek kiemelt kezelését: korrupció csökkentése, méltányos munkakörülmények biztosítása, a környezet védelmének növelése, a helyi közösségek, valamint a szélesebb értelemben vett társadalom támogatása és a marketing igazságtartalmának biztosítása (WBI [2004]).

Amíg a CSR Európában inkább a munkavállalói kapcsolatokról, a fenntartható fejlődés megvalósíthatóságáról szól, addig az amerikai vállalatok úgy gondolkoznak, hogy először megtermelik a profitot, majd ebből visszaadnak a társadalomnak, vagyis egy részét „jó ügyekre” fordítják.

Az amerikai Carroll a társadalmi felelősségvállalás kialakulását és annak területeit kutatva arra a következtetésre jutott, hogy a CSR-nek négy szintjét különböztethetjük meg (Carroll [1989]). Az első szint a pénzügyi felelősség, vagyis a vállalati működés alapja a profit, míg a második a jogi elvárásoknak való megfelelés. Ezen két felelősségi szint elvárásainak való megfelelés a társadalom nézőpontjából kötelező, ezért az Európai Unió által elfogadott értelmezés szerint ezek nem tartoznak szorosan a társadalmi felelősségvállalás körébe, hiszen ide csak azok az önkéntes tevékenységek sorolhatók, amelyek túlmutatnak a szabályozáson. A harmadik szint azonban, ami a társadalom részéről elvárható/elvárt etikus viselkedést foglalja magába, már túlmutat a jogi normákon, ahogy a negyedik szint is, amit filantropikus felelősségként fogalmazott meg a szerző, és amit a társadalom egyfajta kívánatos vállalati magatartásnak tart. Ez a legfelső szint tehát tulajdonképpen nem is elvárás, hanem inkább egyfajta kíváncsalom az egyes társadalmi csoportok részéről. A következő ábrán a CSR amerikai és európai megközelítéseinek alapvető összefüggéseit láthatjuk:



Forrás: *Carroll* [1989] és a *European Commission* [2001] alapján saját szerkesztés

1. ábra: A CSR amerikai és európai koncepciójának összefüggései

Az uniós felfogás tehát az önkéntességre, a szabályozáson túlmutató tevékenységre, valamint a vállalat érintettjei érdekeinek való megfelelésre helyezi a hangsúlyt.

A tudatos fogyasztók preferenciái között is találhatunk további különbségeket. Az amerikai társadalom szereplői fogyasztói döntéseiknél a cégek helyi közösségekkel való kapcsolata alapján döntenek, míg Európában inkább a dolgozók embertelen munkakörülményei, a környezetszennyezés, vagy a gyermekek dolgoztatása szerepelnek első helyen a felelős vállalati magatartás kritériumai között. Annak oka, hogy a fejlett országokban a környezetszennyezés jelentősége visszaszorult, az lehet, hogy a legjelentősebb környezeti problémák a fejlett országokban ma már nem helyi szinten, hanem globálisan jelentkeznek (Tóth [2007] 18. o.). A Távol-Keleten azonban a környezeti hatást sorolták az első helyre a fogyasztók. A lakosságnak ezáltal fontos szerep jut abban, hogy mintegy kikényszerítsék az etikus és becsületes üzleti magatartást, amit a vállalatok maguktól, saját jószántukból nem lennének képesek felvállalni, a tudatos fogyasztó azonban képes lehet arra, hogy ezt a változást előidézze (Hollender–Spencer [2005]).

A felelős működés terjedése az Európai Unióban a fogyasztói oldalra gyakorolt nyomás növelése nélkül nem látszik megvalósíthatónak. A tudatos fogyasztók lehetnek azok, akik fogyasztói döntéseikkel befolyásolni tudják, és a fenntarthatóság irányába terelhetik a vállalatok működését.

3. A társadalmi felelősségvállalás uniós mérföldkövei

A vezető európai üzleti vállalkozások és az uniós döntéshozók, már az 1990-es évek közepén megállapodtak abban, hogy segítik és támogatják egymást a társadalmi felelősségvállalásra és a fenntartható fejlődés megvalósítására irányuló kezdeményezéseik tekintetében. Az úttörő vállalatok a CSR európai alapjait is lefektetik, meghatározzák az alapelveket, a cselekvési területeket, és összegyűjtik azokat a gyakorlatokat, amelyek leginkább hasznosnak bizonyultak a társadalmi kirekesztés megszüntetésére. A következőkben – időrendben, mintegy felsorolásszerűen – azokat a legfontosabb uniós mérföldköveket kívánom sorra

venni, amelyek előrelépést jelentettek a társadalmi felelősségvállalás európai fejlődésében, és amelyek a jelenlegi helyzetet is meghatározzák.

- 1993: Jacques Delors – az Európai Bizottság akkori alelnöke – 1993-ban felhívást intézett az európai vállalatokhoz, amelyben a társadalmi kohézióért folytatott erőfeszítésekben való részvételre, végső soron társadalmi felelősségvállalására kérte őket.
- 1995: Európai Üzleti Nyilatkozat született a társadalmi kirekesztés ellen, és megalakult a „CSR Europe” nevű nonprofit szervezet elődje: a Európai Üzleti Hálózat a Társadalmi Kohézióért, amely mind a mai napig komoly szerepet játszik az Unió társadalmi felelősségvállalást érintő tapasztalatcseréjének lebonyolításában.
- 1998: Megalakul a CSR első európai online forrásközpontja (The European Resource Center on CSR).
- 2000: Az európai üzleti vezetők egyeztetik és összehangolják terveiket a CSR fejlesztésére vonatkozóan. A lisszaboni csúcstalálkozón elfogadják a Lisszaboni Stratégiát, amely szerint az Európai Uniót 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává kell tenni, amihez olyan vállalatokra van szükség, amelyek felelősséget vállalnak a társadalmi kohézió, az esélyegyenlőség és a fenntartható fejlődés eléréseért.
- 2001: Az Európai Bizottság a belga elnökség idején publikálja az unió CSR-állásfoglalását és -alapvetéseit tartalmazó vitaindító ún. Zöld könyvét Európai keretelvek a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának támogatásáért¹ címmel.
- 2002: Megjelenik az Európai Bizottság első CSR-közleménye, „Az Európai Bizottság értekezése a vállalatok társadalmi felelősségéről: az üzleti élet hozzájárulása a fenntartható fejlődéshez”² címmel, ami az Unió CSR-stratégiáját és cselekvési programját tartalmazza értekezés formájában (*European Commission* [2002]). Megalakul az Európai Stakeholder Fórum (European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility – CSR EMS Forum), amely szervezet az európai stakeholderek párbeszédének folyamatos lehetőségét teremti meg.
- 2004: A World Bank Institute nagyszabású nemzetközi e-konferenciájának keretében felhívja a figyelmet a CSR kis- és középvállalkozásokra való kiterjesztésének fontosságára, tekintettel azoknak az európai gazdasági és társadalmi életben betöltött kiemelkedő szerepére.

¹ Angolul: „Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”.

² Angolul: „Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development.”

- 2006: Az Európai Bizottság második CSR közleménye³ elindította a civil szervezetek panaszáradatát, mert úgy érezték, hogy kihagyják őket az eseményekből (*Menyhárt* [2007]). A közlemény hangsúlyozza a vállalkozások felelősségét a CSR területén, hiszen ők a koncepció és a gyakorlat fő hordozói, de egyúttal arra is rámutat, hogy a civil szervezetek is sokat tehetnek a CSR eredményességéért. Újra hangsúlyozza a közlemény azt is, hogy a CSR potenciálisan igen jelentősen hozzájárulhat a fenntartható gazdasági fejlődéshez és az Európai Növekedési és Munkaügyi Stratégiához. A közleményben szereplő kiemelt területek a következők: a CSR-tudatosság növelése, a jó gyakorlatok népszerűsítése, a multistakeholderek (különböző érdekeltségi körök) kezdeményezéseinek támogatása, a tagországok együttműködése, a fogyasztók tájékoztatása, kutatás és oktatás, a KKV-k társadalmi felelősségvállalásának erősítése, valamint a CSR nemzetközi összefüggései (*European Commission* [2006] 136. o.).

Az Európai Bizottság – melynek ezen második közleménye támogatja a vállalatok saját kezdeményezéseit – 2006 márciusában a vállalkozások társadalmi felelősségével foglalkozó szövetséget hozott létre Európai CSR Szövetség (The European Alliance for CSR) elnevezéssel, melynek célja, hogy politikai ernyőszervezetként szolgáljon a kisebb és nagyobb vállalatok kezdeményezéseihez. Günter Verheugen, a brüsszeli EU-bizottság vállalkozás- és iparpolitikáért felelős alelnöke a szövetséget támogatásáról biztosítva kijelentette: „Európában olyan közhangulatot kell kialakítani, amelyben a vállalkozókat nem csak az elért nagy nyereség miatt értékelik, hanem azért is, mert méltányos hozzájárulást biztosítanak a társadalmi problémák kezeléséhez” (*Üzleti etika* [2006]).

- 2007: Magas szintű találkozók zajlanak az Európai CSR Szövetség szervezésében⁴, melyek célja, egyfelől hogy tudatosítsák a vállalatvezetőkkel, hogy a társadalmi felelősségvállalás elfogadása teljes mértékben a vállalatok ügye, másfelől pedig annak hangsúlyozása, hogy a környezeti és társadalmilag felelős gyakorlat kialakításának támogatása az állami hatóságok egyik fontos feladata. Az állami CSR-politika a jó vállalati gyakorlat támogatásával segítheti az Unió országainak globalizációs folyamatait pozitív irányba terelni, és az Európai Uniót fenntartható fejlődési pályára állítani.

³ Angolul: Second European Commission Communication on CSR.

⁴ 2007. február 8.: Brüsszel, az Európai Bizottság alelnöke, Günter Verheugen, az uniós biztos, Vladimír Spidla és európai üzleti vezetők találkozója.

2007. október 10.: Az Európai Bizottság vezető tisztségviselőinek és vezető felelős európai cégek képviselőinek találkozója.

2007. október 16.: Az uniós nemzetek képviselőinek CSR-tanácskozása.

Európa-szerte is egyre nagyobb figyelmet kapnak a vállalatokkal szemben meghirdetett fogyasztói bojkottok. Számos példát ismerünk arra, hogy egy vállalat termékeinek vásárlását pont a nem etikus vállalati viselkedés miatt utasították el a vásárlók. A legtöbb fogyasztó világszerte a Nike, a Coca-Cola, a Nestlé, vagy a McDonald's termékeit bojkottálja (*Üzleti etika* [2005]), de közismert magyar példa a francia tulajdonban lévő Danone esete⁵ is. Azonban már az Unióban is találkozhatunk ennek pozitív inverzával is, a „jó” vállalatok „jó” termékeire vonatkozó vásárlási bojkottokkal.

Európában a TFB-alapú⁶ intézményi befektetések nagysága dinamikusan emelkedett az elmúlt években. 2003-ban ezek nagysága kb. 336 milliárd euró volt, ebből kb. 34 milliárd az az összeg, amit közösségi befektetésnek tekinthetünk. Ennek a 34 milliárdos összegnek a 69 százalékát Nagy-Britanniában fektették be, 8 százalék jutott Hollandiára, Németországra és Svájcra, a maradékon pedig Franciaország (5 százalék), Ausztria (1 százalék), Olaszország és Spanyolország (0,5-0,5 százalék) osztozott (*Üzleti etika* [2005]). 2004-ből származó információ az is, hogy Nagy-Britanniában 44 nyugdíjpénztár rendelkezik etikai alappal, és számuk folyamatosan növekszik. Az etikai befektetéseket természetesen nem csupán morális megfontolások motiválják, hiszen egy társadalmi vagy környezeti szempontból kockázatos tevékenységet folytató vállalat részvényeibe való befektetés komoly pénzügyi kockázatot is hordozhat. Nagy-Britanniát fontosnak tartom kiemelni azért is, mert a szigetországban már több évtizedes múltira tekint vissza a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, ezen a területen őket nevezhetnénk az Unió leginkább élen járó államának. Nagy-Britanniában az 1990-es évek végén külön minisztériumot alapítottak a felelős tevékenység hazai koordinálására és támogatására.

Mára már Európában is terjedőben vannak az üzleti jelentéseket kiegészítő etikai, társadalmi és környezeti jelentések, amelyekkel a vállalatok saját megbízhatóságukat kívánják még jobban alátámasztani. A számok tükrében elmondhatjuk, hogy igen széles azon vállalatok köre az EU-ban is, akik fontosnak tartják, hogy felelős tevékenységükről ilyen jelentéseken keresztül is beszámoljanak, sőt egyes országokban – Franciaországban, Spanyolországban és Finnországban – egyenes előírás az ilyen jelentések készítése és nyilvánosságra hozatala. A brit nagyvállalatok 68%-a ad ki környezeti jelentést, és 17%-a számol be társadalmi teljesítményéről, 16%-uk még etikai kódexet is nyilvánosságra hoz, átláthatóságuk és beszámoltathatóságuk érdekében. A CSR Europe által összegyűjtött adatok alapján elmondható, hogy a társadalmi tevékenységükről beszámoló cégek száma az utóbbi évtizedben megnégyszereződött.

⁵ A Danone óriáscég korábban felvásárolta a patinás hírű Győri Keks- és Ostyagyárat. A felvásárlás azon az alapon történt, hogy a gyárat nem zárják be. A Danone 2001 tavaszán azonban mégis a gyár bezárása mellett döntött, valamint bevallotta, hogy a szándéka csak a piacszerzés és a konkurencia eltávolítása volt.

⁶ TFB: társadalmilag felelős befektetés.

A CSR fejlesztésére és a versenyképesség növelésére irányuló törekvéseknek az Unió országaiban is harmóniában kell állniuk egymással, amiről az Európai Bizottság és az annak támogatásával létrehozott társadalmi felelősségvállalást népszerűsítő szervezetek folyamatosan igyekeznek gondoskodni, mert abban az Unió vezetői mindannyian egyetértenek, hogy a hosszú távú fenntartható versenyképesség csak így valósítható meg.

4. A régiók kialakulása és szerepe az Európai Unióban

Napjainkban a globalitással párhuzamosan felértékelődik a lokalitások szerepe, ami az Európai Unió regionális politikájában is igen erősen érvényre jut, hiszen az Unió kiemelten kezeli a gazdasági és társadalmi kohézióval kapcsolatos kérdéseket, amelyek céljait csak erős térségi, regionális összefogás megvalósításával látja elérhetőnek.

Régió alatt egyedi sajátosságokat felmutató, valamilyen közös jellemzőket magában foglaló s ezek alapján földrajzilag elhatárolható területi egységeket értünk. A régiók kialakulása kapcsán két alapvető módozatot különböztetünk meg: a regionalizációt és a regionalizmust. A regionalizáció⁷ során „felülről lefelé”, azaz a központi kormányzat kezdeményezésére történik a megfelelő önállósággal rendelkező területi egységek kijelölése. A regionalizmus⁸ „alulról felfelé” irányuló területfejlesztési és régiókialakítási kezdeményezéseket jelent, ahol egy-egy területi egység sajátosságai, kulturális és etnikai adottságai határozottan érvényesülnek az állam területi beosztásában. Az európai integrációt már a 90-es évektől együttesen erősíti a regionalizáció és a regionalizmus. Európában fejlődésében a nemzetállami szint alatti – vagyis a szubnacionális – szint szerepe felértékelődik, és fokozatosan megkezdődik a Régiók Európájának a formálódása, amelyben meghatározó tényező az EU regionális politikája (MTA [2002] 3. o.).

Az európai regionális politika célja a szolidaritás előmozdítása. Az Unió költségvetésének több mint egyharmadát fordítja arra, hogy a régiók közötti különbségeket és az ott élő állampolgárok jólétének különbségeit csökkentse. Különös

⁷ Az ún. regionalizált államokban (pl. Olaszországban, Spanyolországban) létrehozott régiók közvetlenül választott képviselőiken keresztül meghatározott autonómiával rendelkeznek, de törvényhozó jogköreik korlátozottak, jogukat csupán a központi kormányzati szervek által meghatározott keretek között gyakorolhatják. Vannak olyan európai országok (Nagy-Britannia, Görögország, Írország, Hollandia, Dánia stb.), ahol teljes vagy korlátozott önállósággal rendelkező régiók nincsenek ugyan, de ahol a regionális önkormányzatok – kormányzati finanszírozással – olyan tervezési-fejlesztési feladatokat is ellátnak, amelyek döntően az adott régió jövőbeli alakításához és versenyképességének növeléséhez szükséges fejlesztések fogadásának színterei (MTA [2002] 4. o.).

⁸ A regionalizmus a 70-es években bontakozott ki Nyugat-Európában, és számos esetben szerencsésen találkozott (pl. Belgium, Spanyolország, Olaszország) a regionalizációs törekvésekkel (MTA [2002] 4. o.).

hangsúlyt fektet az elmaradott régiók felzárkóztatására: azok ipari átalakításának segítségével, a hanyatló mezőgazdaságú vidéki területek gazdaságának újjáélesztésével, a munkahelyteremtés ösztönzésével törekszik gazdasági, szociális és területi kohéziójának megvalósítására (*European Commission* [2003b] 3. o.).

Az Unió regionális politikája megvalósításának eszköze a különböző anyagi támogatások juttatása a rászoruló régióknak, amely szisztéma igényli az egységesített területi beosztást az Európai Unióban. Egyrészt azért, hogy a támogatásra szoruló területeket meg lehessen nevezni, másrészt pedig azért, mert a támogatási döntésekhez szükségesek olyan objektív bírálati szempontok, melyek alapját összevethető statisztikai mérőszámok, azaz az integráció szintjén kidolgozott egységes regionális statisztikák jelentik, melynek alapja viszont a régiók rendszere (*Szabó P.* [2005] 7. o.). Ez a területi beosztás az ún. NUTS rendszer, amelyet az ERUOSTAT 1988-ban dolgozott ki. Ez a rendszer ötszintű hierarchikus osztályozást tartalmaz, melyben a NUTS-1, 2, 3: regionális, míg a NUTS-4, 5: lokális szintek. Az Unióhoz való csatlakozáskor az országoknak kötelező az első három szint kialakítása – NUTS-1: ország, NUTS-2: régió, NUTS-3: megyék. A rendszer az országok felosztásakor alapvetően normatív kritériumokat vesz figyelembe, és követi a már meglévő, intézményesített közigazgatási határokat a régiók kialakításakor. Magyarországon a régiókat a már meglévő megyék összevonásával alakították ki, melynek eredményeképpen hazánkat 7 NUTS-2 szintű régióra⁹ osztották fel. Az Unió a regionális szintet részesíti előnyben, a statisztikai adatgyűjtésnél és a gazdasági-társadalmi elemzések kapcsán is. Az EU regionális politikájának kialakítása és a Strukturális Alapokból való támogatások nyújtása is NUTS-2 szinten történik.

Az 1980-90-es években különösen megnőtt azon helyi és regionális szervezetek száma Unió-szerte, amelyek részvételi jogot kértek a regionális politika végrehajtásában, ami ma már – a centralizáltság fokától függetlenül – minden európai országban tapasztalható. Itt a szupranacionális, nemzetállami és szubnacionális szintek mellett megjelennek a helyi és regionális kormányzatok is. Az Unió regionális politikájában végbemenő változások óta a regionális szervezetek egyre nagyobb szerepet kapnak a Strukturális Alapok felhasználása során is, amelyek felhasználásával javulnia kell a régiók versenyképességének azáltal, hogy segítséget nyújtanak a cégeknek a tevékenységük kiterjesztésében, a munkahelyteremtésben és a termelékenység fokozásában (*Döbrönte-Vida* [2004] 6. o.).

5. Uniós régiófejlesztés és társadalmi felelősségvállalás

A regionális gazdaságfejlesztés fő célja a régióban élők jólétének (életszínvonalának, életminőségének) javítása, eszköze pedig a regionális versenyképesség

⁹ NUTS-2 régiók Magyarországon: Közép-Magyarország, Közép-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Észak-Magyarország, Észak-Alföld és Dél-Alföld.

ség javítása (Lengyel [2002] 28. o.). A társadalmi szereplők jólétének alakulásába azonban a munkakörülmények javításától kezdve, a természeti környezet megóvásán keresztül a nemek közötti egyenlőség biztosításáig és a diszkrimináció, valamint a korrupció csökkentéséig szinte minden tényezője beletartozik a társadalmi felelősségvállalásnak. Először a versenyképesség, majd a regionális versenyképesség fogalmát kívánom bemutatni az Európai Unióban, és ezek után rámutatni arra, hogy ezek a tényezők milyen kapcsolatban állnak a társadalmi felelősségvállalással.

A versenyképesség a közgazdaságtudományban régóta használt fogalom, általában a vállalatoknál a piaci versenyben való helytállást, az országoknál pedig a nemzetközi versenyben való sikerességet jelenti. Az elmúlt két évtizedben, a globalizáció folyamatainak felerősödésével párhuzamosan a versenyképesség kulcsfogalommá vált, amellyel a versenyben való sikeres részvételt próbálják leírni mind vállalatok, mind országok és régiók esetében. A globalizáció nemcsak a nemzetgazdaságok jelentőségét mérsékelte, hanem a régiók gazdasági szerepét is felértékelte, a lokális üzleti feltételeket pedig elsődlegessé nyilvánította. Elfogadottá vált, hogy a globális verseny lényegében az egyes régiók, nagyvárosok versenye, különösen az Európai Unióban nyert teret ez a szemlélet a regionális identitások felerősödésével együtt (Lengyel [2000] 965. o.).

A versenyképesség fogalmát már hazánkban is sok kutató és igen sokféle megközelítésben megfogalmazta. Az egyik legátfogóbb megközelítés szerint „a verseny két vagy több szereplő egymással szembeni előnyserzésre irányuló, adott szabályok között zajló tevékenysége” (Chikán [1997] 98. o.).

A versenyképesség az Európai Unióban az idevágó hivatalos dokumentumok alapján háromféleképpen határozható meg. Egyrészt létezik az ún. „hétköznapi” versenyképesség, amikor a fogalom a piaci versenyben való helytállás, a sikeresség szinonimájaként fordul elő mind vállalatok, mind országok és régiók esetében. Másrészt használatos az iparpolitikával kapcsolatban, amely alatt egyre inkább ipari/ágazati versenyképességi politikát értenek. Harmadrészt felruházható közgazdasági tartalommal, amikor a versenyképesség a globális verseny feltételei között fenntartható endogén gazdasági növekedést, és annak meghatározó tényezőit jelenti. Az EU regionális politikájában az utóbbi felfogás vált általánossá (Farkas [2000]).

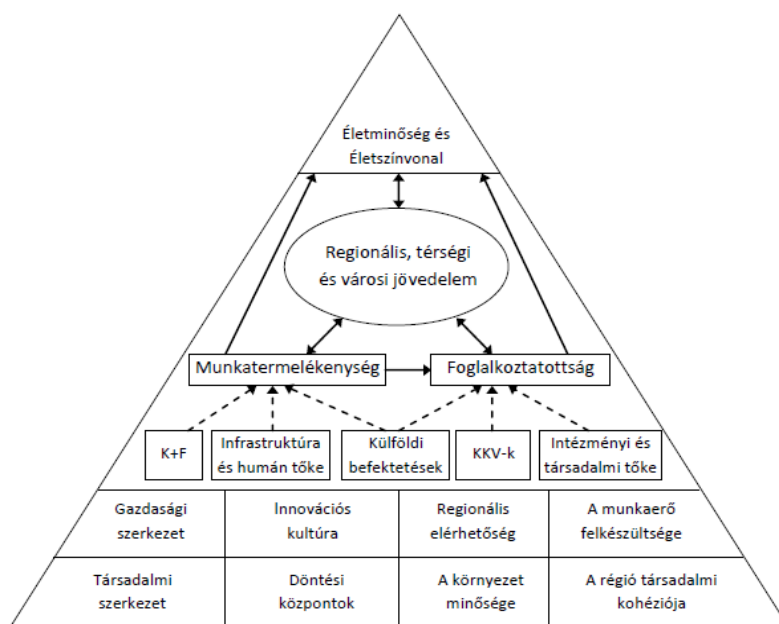
A regionális versenyképesség tényezőit a Cambridge University és az Európai Bizottság 2003-ban kiadott tanulmánya (Martin [2003] 24. o.) a következőkben határozta meg:

- A foglalkoztatottság szintje és a foglalkoztatottak munkatermelékenysége.
- A foglalkoztatottak szektoronkénti koncentrációja¹⁰.
- Demográfiai trendek alakulása.

¹⁰ Legnagyobb termelékenység a pénzügyi és az üzleti szektorban van, míg a mezőgazdaságban a munkatermelékenység csak fele a szektorok átlagának.

- A bruttó tőkebefektetések mértéke.
- A tudásgazdaságba¹¹ való befektetések mértéke.
- Infrastrukturális adottságok¹².
- Az oktatás szintje és minősége.
- Innovációs kultúra.

A hazai kutatások többsége a Lengyel-féle piramismodellt használja, ami a maga komplexitásában a sikerességi faktorok és az alaptényezők meghatározásával, az alapkategóriák és a cél meghatározásával nyújt segítséget a régiók fenntartható gazdaságfejlesztésének megítélésében. A regionális versenyképesség tényezőit összefoglaló ún. Piramis-modellt a következő ábra mutatja.



Forrás: Lengyel I. [2003]: *A regionális versenyképesség értelmezése és piramismodellje*. Verseny és területi fejlődés JATEPress Szeged 256–304. o.

2. ábra: A regionális versenyképesség piramis-modellje

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a regionális versenyképességnek nincs egyetlen kiemelt mutatója; olyan komplex fogalom, ami nem jellemezhető egyetlen tényezővel, hanem egymáshoz szorosan kapcsolódó, viszonylag jól

¹¹ Oktatás és ICT, telekommunikáció, internet.

¹² Habár a szállítási útvonalak egy bizonyos minimális szintje szükséges a regionális versenyképesség javításához, ezt mindenhol a régió speciális igényeinek tükrében szükséges értékelni.

mérhető és egyértelmű közgazdasági kategóriák együttesét jelenti, amelyek közül az Európai Unió a következőket tartja a legfontosabbaknak:

- A GDP egy lakosra jutó nagysága a régióban.
- A régió foglalkoztatottsági rátája és a foglalkoztatottak munkatermelékenységége.
- A régió gazdaságának nyitottsága.

Ahogy azt már az előzőekben említettem, az Unió az európai régiók versenyképességét a Strukturális Alapok támogatásaival kívánja fejleszteni, amelyeknek kiemelt támogatási területei (*European Commission* [2003b] 20–30. o.) a következők:

- Modern és gyors szállítási infrastruktúra kiépítése, amely hatékony csatlakozásokkal rendelkezik.
- Az erőforrások használatának differenciálása. A környezetkímélő technológiák használatába és a megújuló energiaforrások hasznosításába való befektetés ösztönzése.
- Az információs társadalom adta lehetőségek kihasználásának az ösztönzése.
- A regionális innovációs stratégiák előmozdítása, a kutatás–fejlesztés és az oktatás támogatása.
- A fejlesztések finanszírozási feltételeinek javítása.
- Minőségi környezetvédelem megvalósítása és az ökológiai kockázatok mérséklése.
- A régiók imázsának és gazdasági vonzerejének növelése.
- Az esélyegyenlőség megteremtése és a diszkrimináció kiküszöbölése.

A régiók fejlesztésének fent ismertetett súlypontjai között számos olyat találunk, amelynek megvalósítása a régióban tevékenykedő szervezetek és cégek társadalmi felelősségvállalása nélkül nem valósíthatók meg, de akár azt is mondhatjuk, hogy a fenti célok a cégeket társadalmi felelősség vállalására ösztönzik. Attól függetlenül, hogy a kérdést melyik oldalról közelítjük meg, kijelenthetjük, hogy az európai régiók gazdaságfejlesztésének és versenyképesség-növelésének fontos tényezője a felelős vállalati magatartás.

6. Összegzés

Ahogy az a Lisszaboni Stratégiában is megfogalmazódott, a fenntartható gazdaságfejlesztés lehet az, ami az európai régiók versenyképességét biztosítja majd a jövőben. A régiók a fenntartható fejlődés kritériumai alapján akkor versenyképesek, ha oly módon élnek a természet adta lehetőségekkel, szervezik gazdaságukat és társadalmukat, hogy képesek legyenek megőrizni fizikai és társadalmi éltető rendszereiket a jövő nemzedékek számára is abban a formában,

ahogy az számukra a jelenben rendelkezésre áll. Ha a régiók a természeti tőkét – a megújulás törvényeit figyelembe véve – váltják át gazdasági tőkére, akkor erre minden bizonnyal meglesz az esély (*Szlávik* [2007] 16. o.). Mivel a társadalmi felelősségvállalás a fenntartható fejlődés megvalósításának egyik fontos eszköze, azt hiszem, a továbbiakban nem kérdés, hogy milyen jelentősége van a CSR-nek a regionális gazdaságfejlesztésben.

Hivatkozások

- CARROLL A. B. [1989]: *Business and Society. Ethics and Stakeholder Management.* South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio
- CHIKÁN A. szerk. [1997]: *Vállalatgazdaságtan.* Aula, Budapest
- DÖBRÖNTE K.–VIDA SZ. [2004]: A regionális politika és intézményrendszer szerepe Magyarországon. *Tér és Társadalom* XVIII. Évf. 2004 /4 1–28. o.
- EUROPEAN COMMISSION [2001]: *Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility – Green Paper Office for Official Publications of the European Communities, Brussels*
- EUROPEAN COMMISSION [2002]: *Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, Brussels*
- EUROPEAN COMMISSION [2003a]: *Mapping Instruments for Corporate Social Responsibility. European Communities, Luxemburg*
- EUROPEAN COMMISSION [2003b]: *Európai Unió Regionális Politika – A régiók szolgálatában. European Communities, Luxemburg*
- EUROPEAN COMMISSION [2004]: *ABC of the Main Instruments of Corporate Social Responsibility European Communities Luxemburg*
- EUROPEAN COMMISSION [2006]: *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, COM(2006) 136. o.*
- FARKAS B. [2000]: A tagállamok politikáinak hatása az EU strukturális politikáira. *Versenyképesség – regionális versenyképesség.* JATEPress Szeged Forrás: <http://www.rkk.hu/kon/lengyel.html> Letöltve: 2008. november 12.
- HOLLENDER J. - STEPHEN F. [2005]: *What Matters Most.* Basic Books Publication, USA
- LENGYEL I. [2000]: A regionális versenyképességről, *Közgazdasági Szemle* 12. 962–987. o.
- LENGYEL I. [2002]: A regionális gazdaság- és vállalkozásfejlesztés alapvető szempontjai. In Buzás N.–Lengyel I. (szerk) *Ipari parkok fejlődési lehetőségei: regionális gazdaságfejlesztés, innovációs folyamatok és klaszterek,* JATEPress Szeged 27–54. o.
- LENGYEL I. [2003]: A regionális versenyképesség értelmezése és piramis-modellje *Verseny és területi fejlődés,* JATEPress, Szeged 256–304. o.
- MARTIN R. L. [2003]: *A Study on the Factors of the Regional Competitiveness – A Final Report for the European Commission DG Regional Policy,* University of Cambridge

- MATTEN J. – MOON J. [2005]: A Conceptual Framework for Understanding CSR Corporate Social Responsibility Across Europe, Springer, Berlin–Heidelberg
- MENYHÁR J. [2007]: CSR a nagyvilágban Menedzserek Országos Szövetségének Lapja 2007. december
- MTA REGIONÁLIS KUTATÁSOK KÖZPONTJA [2002]: Régiók Európája, az Európai Unió regionális politikája Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest
- SZABÓ P. [2005]: A NUTS rendszer ki- és átalakulása. Comatus XV. évf. 8–9. sz. (aug.–szept.) 7–14. o.
- SZLÁVIK J. [2007]: Versenyképesség – fenntartható régió ACTA OECONOMICA NOVA SERIES TOM XXXIV. EKF Líceum Kiadó Eger 7–17. o.
- TÓTH G. [2007]: A Valóban Felelős Vállalat. Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület, Budapest
- ÜZLETI ETIKA [2005]: Nehéz indokolni, de megéri a CSR, www.uzletietika.hu/cikk.php?article=184 Letöltve: 2006. március 24.
- ÜZLETI ETIKA [2006]: CSR és média- konferencia a Pannon szervezésében 2006, Forrás: www.uzletietika.hu/cikk.php?article=289, Letöltve: 2006. 07. 12.
- WORLD BANK INSTITUTE [2004]: The Possibilities and Challenges of Corporate Social Responsibility among Small and Medium Enterprises – konferencia összefoglaló, WBI 2004
- ZSOLNAI L. – GYŐRI ZS. – KENYERES A. – VIDAL J.[2005]: Vállalkozások társadalmi felelőssége az Európai Unióban és Magyarországon Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest

A jegybanki függetlenség történeti vonulata

The Historical Aspect of Central Bank Independence

SIPOS ÁGNES

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
drgato@ektf.hu*

A jegybanki függetlenség, mint eszme csak az 1970-es években jelenik meg, és ilyen tárgyú kutatások is ebben az időszakban kezdődtek meg. Ugyanakkor – mint ahogy azt a XVIII-XIX. századi joganyagok elemzése során bemutatom – a függetlenség garanciáinak csirái már az európai jegybankok jogelőd intézményei alapításának idején jelen voltak a korabeli joganyagokban. Az MNB-t megalapító 1924. évi V. törvénycikk a kor fejlődési szintjének messzemenőkéig eleget tett – a korabeli európai jogfejlődés eredményeit nemcsak beépítve, hanem továbbfejlesztve – a jegybanki függetlenséget a nyugat-európai jegybankok függetlenségi szintjénél magasabb szinten biztosító joganyagként értékelhető. Az 1991. évi LX. törvény az 1924-es alapokhoz való visszatérés jegyében született meg, kiegészítve az 1957-es Deutsche Bundesbankról szóló törvényben megtalálható, függetlenséget növelő jogi instrumentumokkal.

The principle of central bank independence appeared only in the early 1970s and researches in this field also began in this period. However – as it is observed during the analysis of legal documents from the 18th and 19th centuries – the origins of guarantees of central bank independence were present in legal documents at the time of establishment of European central banks' predecessor institutes. The Act V of 1924 establishing the Hungarian Central Bank fulfilled all requirements of the general development level of that age. It can be appreciated as a legal document which implied and further developed the achievements of Western-European legislation, providing an even higher level of central bank independence. The Act LX of 1991 was created on the basis of the Act of 1924 completed with many legal instruments from the Bundesbank Act of 1957 to raise the level of independence.

1. Bevezetés

2007-ben disszertációm a jegybanki függetlenség fogalmáról, fejlődéstörténetének vizsgálatáról készítettem el, mely nem terjed ki a jegybanki függetlenség és egyes makrogazdasági mutatók közötti kapcsolat vizsgálatára, lévén alapvetően jogtudományi munka, ami nem nélkülözhet bizonyos gazdasági vonatkozásokat, számításokat a téma jellege miatt. Vizsgálatomban a témát több szem-

pont szerint, több oldalról kutattam, a jogtudományok szakterülete által megkívánt módon és mélységgel, ugyanakkor – hiszen a téma összetettsége ezt indokolja – a gazdasági összefüggések és érvek, valamint a történeti háttér feltárása is jelentős részt kapott értekezésemben.

Különbség van a két – a témával foglalkozó – tudományterület megközelítési módja között – hiszen a gazdasági szakirodalom javarészt a jegybanki függetlenség és az infláció közti negatív korrelációs kapcsolatot vizsgálja – a jogi szakirodalom megközelítése elsősorban azt az általánosan elfogadott elvet emeli ki, miszerint bármilyen magas szintű is legyen egy jegybank függetlensége, annak ki kell egészülnie olyan szabályanyaggal, mely biztosítja az ún. demokratikus elszámoltathatóság érvényesülését.

Az értekezésben részletesen kidolgozott, a fontosabb szakirodalmi szerzők elméleteire és a feldolgozott jogforrásokra alapozott főbb megállapításaimat az alábbiakban, a dolgozat felépítését követve összegzem. Valamennyi, a jegybanki fejlődésre vonatkozó következtetésem jogforrások vizsgálatán alapszik, mely vizsgálatot a társtudományok – a statisztika és a történelemtudomány – elfogadott és széles körben alkalmazott módszereivel is kiegészítettem.

2. A jegybanki függetlenség fogalma, kapcsolata az elszámoltathatósággal és a transzparenciával

A disszertáció témájának megfelelően az első fejezetben a jegybanki függetlenség és elszámoltathatóság koncepcióját vázoltam fel, ismertettem a főbb alálpontokat a függetlenség fogalmára és céljára vonatkozóan. Megállapításom szerint, bár nem egységes a szakirodalom a jegybanki függetlenség fogalmának meghatározását illetően, viszont annak célját – a gazdasági stabilitás hosszú távú biztosítását – tekintve homogén.

A jegybanki működés egyik fő kérdése tehát az, hogy hogyan biztosítsa a jogalkotó a feladatai ellátásához szükséges autonómiát és egyben a megfelelő ellenőrzést, hiszen az autonómia elszámoltatható és áttekinthető működést igényel. A demokratikus elvekkel összefüggésben az elszámoltathatóság egy független intézmény jogi és politikai kötelezettségvállalása arra, hogy döntéseit az állampolgárok és választott képviselőik számára megfelelően alátámasztva hozza meg.

Ennek megfelelően rendelkezik az EKB Alapokmány és a Szerződés EKB-ra vonatkozó része is.

3. A jegybanki függetlenség alapjainak megjelenése a korai dokumentumokban

Második célkitűzésem az volt, hogy a jegybanki funkciók fejlődéstörténeti ívének XVIII. századtól kezdődő felvázolásával megállapítsam, hogy a modern értelemben vett jegybanki függetlenségnek megtalálható-e – és ha igen, akkor milyen mértékben – a kezdeményei a korabeli joganyagokban.

A XVIII–XIX. század európai bankfejlődésének fontos jellemzője, hogy egy-egy állam területén nem csupán egy bank rendelkezik bankjegy kibocsátási joggal. Ekkor alakulnak ki a legelső, a jegybankiság bizonyos jellemvonásait is magukon viselő bankok, de a jegybanki és a kereskedelmi banki funkciók kezdetben nem különülnek el egymástól. Ezek a bankok privilégiumokat kapnak az uralkodótól (pl. fiókállítási joga), cserébe viszont az államháztartás hiányát finanszírozzák, tehát ilyen esetekben a pénzügyi függetlenség jelentősen csorbul. A vezető tisztviselők kinevezése, a bank működése szintén nagymértékben az uralkodó akaratának függvénye, így sérül a személyi függetlenség is.

Néhány országban már a XVII–XVIII. században felismerték, hogy a gazdasági stabilitás biztosításában jelentős szerepe van egy független jegybanknak. Tarthatatlan és ellenőrizhetetlen gazdasági állapotot indukál ugyanis, ha egyszerre több bank is rendelkezik a bankjegy kibocsátás jogával egy gazdaságban, különösen akkor, ha nem fogadják el az egymás által kibocsátott banki ígérvényeket. Ez teszi különösen fontossá egy – azaz a központi – bank kitüntetett szerepét és bankjegy kibocsátási monopóliummal való felruházását.

Bár a jegybanki függetlenség garanciáinak törvényi rögzítése tipikusan csak a XIX–XX. században jelenik meg, de a jegybanki függetlenség kezdeti alapelveinek szabályanyagát több jegybank alapításkori jogforrásában is fellelhetjük. Ahogy kutatási eredményeim mutatják – és ezt támasztja alá *Elgie* [1998] álláspontja is – például a Banque de France esetében az alapításkori jegybanki függetlenség szintje alig volt alacsonyabb, mint az a függetlenségi szint, amit az 1990-es évektől kezdődően biztosítottak számára.

Az angolszász, a francia, a porosz-német és a svéd fejlődési utak mint a jegybanki függetlenség fő modelljei

Dolgozatom első fejezeti egységében célul tűztem ki a jegybanki függetlenség fejlődési útjainak lehatárolását, az egyes utak főbb sajátosságainak összegyűjtése, elemzése által, kezdve a XVIII–XIX. századtól, egészen napjainkig. Attekintettem a legelső, központi banki sajátosságokkal rendelkező bankok alapításától kezdődően az angolszász, a porosz-német, a svéd és a francia fejlődési utakat. *Véleményem szerint az angolszász, a porosz-német, a francia és a svéd fejlődési út a jegybanki függetlenség szabályanyagát tekintve számos önálló*

fejlődési sajátossággal rendelkezik, melyek fő mintaként szolgáltak a többi európai jegybank alapításakor.

Az angolszász fejlődési út főbb sajátosságai

A Bank of England alapítására a XVII. század végén került sor, így a második olyan bank Európában, melynek jogutód intézménye ma jegybankként végzi tevékenységét. Alapításkor egy magánbank volt a sok közül, saját érdekeinek megfelelő üzletvitellel. Az angolszász fejlődés *szervezeti és pénzügyi területéről* legfontosabb sajátosságként szeretném kiemelni az ún. bankszabadság elvének kialakulását és érvényesülését, valamint a „végső hitelezői” funkciót – mely szintén a Bank of England működéséhez kapcsolható – és amely jelentős mértékben hatott több európai nemzeti bank szabályanyagának megalkotására. Az angolszász fejlődési minta leginkább a jegybanki funkciók kialakulásában járult hozzá az európai jegybanki fejlődéshez, a függetlenség szintje – kezdve a Bank of England 1694-es alapításától – viszonylagosan alacsony volt az idők folyamán, a Bank mindvégig erősen kormányzattól függő pozícióban működött.

A személyi függetlenség részterületét illetően a bank vezetésének kinevezésére alapítástól kezdve nagy befolyása volt a végrehajtó hatalomnak. Gyakorlatilag – mivel a XX. század közepéig szakmai követelményeket sem fogalmaztak meg a bankaktákban – a kormány a számára megfelelő embereket juttathatta a bankvezetői pozíciókba. *Az összeférhetetlenségi esetek körét viszont részletesen szabályozták 1946-tól, kizárva a kormányzói, alkormányzói, illetve igazgatói posztból azokat a személyeket, akik a kormány tagjai, vagy kormányhivatalban dolgoznak, mely feladatok ellátásáért a Parlament által biztosított pénzből fizetést kapnak. A felmentési okokat illetően a törvények a XX. század közepéig nem tartalmaztak semmilyen előírást.* Az 1946. évi törvény is csak arról rendelkezett, hogy a kormánynak nem volt joga meneszteni a kormányzót a hivatali idejének időtartama alatt. Az 1998. évi törvény részletesen szabályozza a felmentési okokat.

A francia fejlődési út főbb sajátosságai

A szakmai feltételek előírása a bank vezetőivel szemben a francia fejlődési út személyi területének egyik erőssége. Nagyon korán – a négy általam vizsgált európai fejlődési út közül a legkorábban – megjelenik a jogi szabályozásban a szakmai követelmények előírása. A francia jogszabályok nagyon sokáig nem tesznek különbséget a kollektív döntéshozó testület tagjai között (az 1800. évi, az 1803. évi, és az 1936. évi sem deklarálja egyértelműen), nincs egy kitüntetett szerepű kormányzó¹. Egyedül itt fordult elő, hogy a törvény rendezi – 1936-tól –

¹ Az 1800. évi jogforrás 15 fős elnökségről rendelkezik, akik közül évente az 1/5 részük kiesik – az első rotáció alkalmával őket véletlenszerűen választották ki –, majd ezt követően FIFO elvű rotációt érvényesítettek. 1800. évi dekrétum 11.§.

a hivatali idő utáni összeférhetetlenségi eseteket, sőt a későbbi törvények az azt követő három éves időszakra fizetést is biztosítanak a volt kormányzó számára.

A kormány, vagy más szerv utasításadási jogáról egészen az utolsó fejlődési szakaszban megvizsgált 2002. évi törvényig nem rendelkeznek a francia jogszabályok. Ugyancsak ez a helyzet a kormánytagok jelenléti – szavazati, illetve vétó – joga tekintetében. Nem említenek a jogforrások kormánybiztost sem. A 2002. évi törvény rendelkezései alapján a miniszterelnök és a gazdasági miniszter részt vehet a Monetáris Tanács ülésein – illetve a cenzor és a helyettese, akiket a gazdasági miniszter nevez ki, részt vehetnek az Általános Tanács ülésein –, de sem szavazati, sem pedig vétójoggal nem rendelkeznek.

A pénzügyi függetlenség a francia fejlődési út gyengébb területének számít, a Banque de France alapítására 1800-ban került sor, alapvetően az alapítói kör – Napóleon és családi, baráti köre – döntő befolyást gyakorolt a bankra, ami leginkább az államadósságok finanszírozásában nyilvánult meg. Az 1973. évi jegybanktörvény írja elő az állam és a jegybank ilyen ügyletei esetére a parlamenti jóváhagyást – erős maradt a hitelezési kapcsolata az állammal.

A svéd fejlődési út főbb sajátosságai

A svéd fejlődési út egyik sajátossága, miszerint a végrehajtó hatalom nem rendelkezik döntő szereppel a bank vezetőségének kinevezésére², a parlament jogköre a mérvadó.

Az elszámoltatásban is domináns pozíciót tölt be a Riksdag, melynek a bank alapításától kezdve beszámol a végzett tevékenységről³.

Az összeférhetlenségi esetek szabályozásának csírái már az 1897. évi jogforrásban megjelentek, amikor a kereskedelmi banki, vagy a Nemzeti Adósságkezelő Hivatali és a jegybanki tisztségek egyidejű betöltését tiltották meg. Ezen esetek körét a későbbi jogszabályok pontosították és kiterjesztették.

A Sveriges Riksbank alapításának időpontjához, 1668-hoz képest később kapja meg a bankjegykibocsátás jogát – 1745-től kezdve írta elő rendelet a bankjegyek kötelező elfogadását – majd annak monopóliumát, amit csak az 1897. évi törvény biztosított számára, de ténylegesen a többi bank bankjegy kibocsátási joga 1904. január 1-jén szűnt meg.

A bankot húsz tanácsos vezeti, két tanácsost a részvényesek közül választanak, kilenc a gazdasági és társadalmi érdekeket, kilenc pedig a nemzeti és kollektív érdekeket képviseli. 1936. évi törvény 9.§.

² A bank vezetőinek kinevezésére 1668-ban döntő szerepe volt a svéd rendi gyűlésnek. A későbbi törvények már a király jogaként rögzítették a Banktestület elnökének kinevezését, míg a Testület saját tagjai közül választott alelnököt. Az 1990-es évek elejére megszűnt az uralkodó jogköre, melyet teljes egészében a parlament vett át.

³ „Amikor Riksdagot tartanak, a Birodalmi Rendek előtt felmutatják a számlákat és helyes pontosságot a Bankintézmény vezetésére és a tulajdonképpeni állapotára nézve. Egy ilyen számadás után ők a jövőben minden további vád alól szabadok.” 1668. évi dekrétum 72. cikk

A porosz-német fejlődési út főbb sajátosságai

A porosz-német fejlődési út jogi megoldásai az alábbiak szerint összegezhetőek. *Alláspontom szerint a német jog az 1957. évi Bundesbankról szóló német törvényt megelőzően is tartalmazott néhány garanciát a jegybanki függetlenség érvényesülésére, különösen a pénzügyi és a szervezeti függetlenség területén érvényes ez a megállapítás. Példaként említeném meg az 1924. évi törvényben biztosított függetlenségi garanciákat, melyeket a Dawes-terv – a német jóvátétel fizetésére vonatkozó egyik terv – lényeges kötelezettségként írt elő a Reichsbank reorganizációja kapcsán. A többi függetlenségi területen az 1957. évi törvény mérföldkő jelentőségűnek nevezhető. Tehát csak részben igazolódott hipotézisem, hiszen a kutatásom egyik célja az volt, hogy megvizsgáljam azt, miszerint az 1957. évi előtti jogforrások már magas függetlenséget biztosítottak a jogelőd bankoknak. Úgy gondolom, hogy a német fejlődési úton a Bundesbank alapításáról szóló törvény kiemelkedően magas függetlenséget biztosított a bank számára mind a korabeli központi bankokhoz, mind pedig a korábbi joganyagokhoz képest.*

A pénzügyi függetlenség területéről kiemelésre méltó jellemzőnek tartom, miszerint a bank és az állam közötti ügyletek, a hitelfelvétel szabályai már az 1876. évi törvényben megjelentek és valós korlátot szabtak a hitelfelvelek eseteire. Törvényi garanciaként építették be a jogszabályba az állam adósságainak korlátlan finanszírozását akadályozó rendelkezést. Amennyiben a Bank a Birodalomnak vagy az államkincstárnak a normál piaci feltételektől eltérő – annál kedvezőbb – feltételek mellett hitelt folyósított, akkor erről a Központi Bizottságot értesíteni kellett és csak akkor jöhetett létre az ügylet, ha a Bizottság többségi szavazással hozzájárult⁴. 1924-től a hitelfelvétel pontos limitjét is rögzítette a jogszabály⁵, előírva emellett azt is, hogy a költségvetési év végén a Birodalomnak nem lehetett tartozása a Reichsbank felé.

A szervezeti függetlenség a fejlődés minden vizsgált szakaszában a leghangúlyosabb a német fejlődési út esetében, tehát a legdinamikusabban növekedő rész a függetlenségi részterületek közül. A Bundesbank 1957. évi alapítását követően ilyen magas szintű szervezeti függetlenséggel a többi vizsgált európai jegybank esetében nem találkozhatunk.

⁴ 35.§.

⁵ Az 1924. évi jogszabály 100 millió márkában korlátozta a Birodalom hitelfelvételi lehetőségét és maximum 3 hónap időtartamot jelölt meg a felvett pénzügyi összeg visszafizetésére. Más európai központi bankok esetében az ilyen, a pénzügyi értelemben vett függetlenséget biztosító szabályok csak jóval később jelentek meg a szabályanyagban.

Következtetések a magyar jegybanki fejlődésről

Az 1924. évi V. tc. a Magyar Nemzeti Bankról, mint a jegybanki függetlenség garanciája

A magyar fejlődés részletes bemutatását több szempontból is fontosnak tartottam a dolgozatomban, egyrészt azért, mert ennek során áttekintettem, hogy milyen mintákat követett a magyar jogalkotó az egyes fejlődési időszakokban a nemzeti bank státuszának és – néhány kivételtől eltekintve – függetlenségének biztosítása során. Kutatásom során arra kerestem a választ, hogy a Magyar Nemzeti Bankot megalapító 1924. évi V. törvénycikk a korabeli joganyagokhoz képest milyen mértékű jegybanki függetlenséget biztosított az MNB számára.

Az MNB-t megalapító 1924. évi V. törvénycikk a kor fejlődési szintjének messzemenőig eleget tett – a korabeli európai jogfejlődés eredményeit nemcsak beépítve, hanem továbbfejlesztve – a jegybanki függetlenséget több nyugat-európai jegybank (pl. Bank of England, Banque de France) függetlenségi szintjénél magasabb szinten biztosító joganyagként értékelhető. Az 1991. évi LX. törvény az 1924-es alapokhoz való visszatérés jegyében született meg, kiegészítve az 1957-es Deutsche Bundesbankról szóló törvényben megtalálható, függetlenséget növelő jogi instrumentumokkal.

A függetlenség feltételei erőteljesen érvényesültek az 1924-es magyar jegybanki szabályozásban, melynek okát több tényezőben jelölöm meg. Egyrészt egy belső, a nemzeti identitástudatból fakadó igény körvonalazódott már a kiegyezés idején az önálló magyar nemzeti bank létesítésére. Áttekintve a kiegyezés idején és a századelőn zajlott vitákat az önálló nemzeti bank alapításával kapcsolatosan, alapvetően azokat két nagy csoportba lehet sorolni. Az önálló magyar bank létesítése mellett érvelők nem csupán a nemzeti jelleg fontosságát hangsúlyozzák, hanem azt is, hogy a bank legyen autonóm intézmény az államtól. Földes [1906], Müller [1908] és Lánczy [1908] a független magyar nemzeti bank alapítását tartják szükségesnek, Lánczy Leó az államtól való autonómiát elengedhetetlen kritériumként emeli ki. A jegybanknak független üzletvitelűnek kell lennie az államtól – Lánczy ezért magántulajdonban álló részvénytársasági formát javasol – és még fontosabb követelményként említi meg, hogy ne jöjjön létre olyan kapcsolat az állam és a bank között, ahol az állam a bankkal szemben hitelígényekkel léphet fel. Másrészt 1922-23 fordulóján, mint külső követelmény, a népszövetségi kölcsön folyósításának sarkalatos feltételeként jelent meg a magyar nemzeti bank létesítésének gondolata. Elkészült ennek megfelelően egy konzisztens terv az államháztartás szanalására és a valuta stabilizációjára vonatkozóan, melynek központi elemét képezte a monetáris stabilizáció, melyet egy független jegybank megteremtése révén lehet biztosítani. Nagy-Britannia érdekelt volt a

közép-európai gazdasági rekonstrukcióban, segített mind a tervezetek összeállításában, mind az MNB létrehozásában⁶.

Az 1924. évi V. törvénycikk rendelkezéseiben részben angol, részben osztrák mintát követtek, de ennél is fontosabb volt, *hogy érvényesítették a jegybanki függetlenség alapelveit a jegybank és az állam közti kapcsolatrendszer szabályozásakor*. Norman Montagu szerepét kell hangsúlyozni a haladó szellemiségű törvény kialakításában, aki ekkoriban a Bank of England kormányzójaként elismert szaktudással bírt a bankügyekben. Elképzeléseiben egyszerre követte a hagyományokat és próbálta érvényesíteni újításait is. Ezek sorába tartozott elmélete, mely egyfajta „jegybanki identitás” megteremtésére vonatkozott. Ezért kiemelt ügyként kezelte a jegybankok autonómiájának kérdését, mely egyben előfeltételét képezte másik célkitűzésének, a központi bankok nemzetközi kooperációjának. Meglehetősen haladó nézeteket képviselt a jegybankok kialakítását illetően, szerinte ugyanis a jegybankok függetlensége alapvető fontosságú egy nemzetgazdaságban, mind gazdasági, mind politikai szempontból. Egyrészt azért, mert csak így tudják feladataikat hatékonyan ellátni, másrészt nagy álma volt egy központi bankok között funkcionáló nemzetközi együttműködés, melynek szintén elengedhetetlen feltétele a résztvevő bankok függetlensége. Ennek megfelelően azon munkálkodott, hogy minél több jegybank szabályozási alapelvei között szerepeljen az autonómia és a nemzetközi kooperáció elve.

Természetesen nem csak a külföldi szakemberek által hangsúlyozott követelmények kerültek bele a jegybanktörvénybe, számos gondolat az 1908. évi magyar bankenqueten elhangzott javaslatok közül tükröződött az 1924. évi V. törvénycikkben. Egy önálló fejezet, a VII. fejezet „A bank viszonya a kormányhoz” tartalmazta a jegybanki függetlenség alapszabályait, de a törvény egészét az autonómia biztosításának az ideája hatja át.

1924-25 között sikerült megvalósítani a szanalási programcsomagot és ennek egyik kulcselemét, a független Magyar Nemzeti Bankot létrehozását, mely a magyar gazdaság európai színvonalú intézménye, a gazdasági-pénzügyi stabilitás biztosítója lett.

Az 1924. évi V. tc. és az 1991. évi LX. törvény közötti kapcsolat a jegybanki függetlenség szempontjából

Az 1991. évi törvény az 1924. évi függetlenségi szintet túlhaladta – melynek fő okaként az eltelt 70 év gazdasági fejlődését és az európai minta követését jelölhetjük meg –, de jogi megoldásaiban nagymértékben hasonlít a korábbi joganyagra.

⁶ 1923. április 6-án a magyar minisztertanács, az angol javaslatból kiindulva, lehetségesnek tartotta a népszövetségi módozat elfogadását és megszavazta a kormánynak a Jóváételi Bizottsághoz intézett memorandumát, amelyben egy rövid lejáratú (40 millió aranykorona) és egy hosszú lejáratú (550 millió aranykorona) kölcsönért folyamodott.

Ha a magyar fejlődés esetében csak a személyi függetlenség szintjét vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy az 1924. évi szint kissé magasabb volt, mint amit 1991-ben sikerült a törvénynek megvalósítania⁷.

A szervezeti függetlenség szintje nőtt az 1924. évi szinthez képest, mely jogi megoldásokban az alábbi fontos módosulásokat jelentette: (1) az alapításkori törvényből még hiányzott az utasításadási jog kizárása, az 1991. évi LX. törvény 45.§-a már tiltja azt, hogy a kormány utasításokat adjon a jegybanknak; (2) a beszámolási kötelezettség pontosabb jogi megfogalmazást nyert – bár pontértékben nem látszik változás; (3) megszűnt a kormánybiztos intézménye, helyét a kormány képviselője vette át, de a jogkörben való változás fontosabb: megszűnt az 1924. évi jogforrásban a kormánybiztosnak biztosított vétőjog. A pénzügyi függetlenség területén kiemelendőnek tartom, hogy az 1924. évi alapokhoz képest a szabályanyag jellege alapjaiban nem változott, inkább a garanciális szabályok részletesebb, pontosabb rögzítéséről van szó.

Hivatkozások

- ELGIE, R. [1998]: Democratic Accountability and Central Bank Independence: Historical and Contemporary, National and European Perspectives. West European Politics. Vol.21. No.3. 53–76. o.
- FÖLDES BÉLA [1906]: Földes Béla hozzászólása. in: Képviselőházi Irományok 1906-1911. XXXIV. k. 1172. sz. 446. o.
- LÁNCZY LEÓ [1908]: Válasz az önálló magyar jegybank ügyében a Magyar Országgyűlés Képviselőházának Bankbizottsága részéről hozzá intézett kérdőpontra. Budapest. Druckerei Der Pester Lloyd-Gesellschaft.
- MÜLLER VILMOS [1908]: A jegybankügy. Lamper R. könyvkereskedése. Budapest.
- SIPOS ÁGNES [2007]: A jegybanki függetlenség fejlődéstörténetének vizsgálata a XVIII. századtól napjainkig. PhD értekezés. ME-ÁJK.

Jogszabályok:

1924. évi V. törvény a Magyar Nemzeti Bankról
1991. évi LX. törvény a Magyar Nemzeti Bankról
1957. évi 33. törvény a Deutsche Bundesbankról, eredeti szöveg (1957. július 26-án fogadták el, egységes szerkezetben az 1992., 1997. és 2002. évi módosításokkal)
1668. évi király által megerősített, a rendek által elfogadott rendelet a Rikssens Standers Bankról (1668. szeptember 22-én fogadták el)
1800. január 18-i törvény a Banque de France alapításáról
1936. július 24-i törvény a Banque de France-ról
1973. évi 7. törvény (1973. január 3-án fogadták el) a Banque de France-ról

⁷ Ennek többek között az az oka, hogy az 1924. évi szöveg tartalmazott szakmai követelményeket a főtanácsosokkal – a vezető tisztviselőkkel – szemben, míg az 1991. évi szöveg nem tartalmazott semmilyen szakmai követelményt. Illetve eltérést okoz még, hogy a jegybanki feladatok megállapításánál az 1924. évi szöveg alapján feladatokat csak törvény, míg az 1991. évi törvény szerint akár kormányrendelet is megállapíthat.

1993. évi 980. törvény (2002-ben hatályos szövege) a Banque de France-ról
1694. Bank of England Act (5 & 6 Will. & Mar. c. 20)
Bank of England Act 1946 (9 & 10 Geo. 6 c. 27) [14 February 1946]
Bank of England Act 1998 [23 April 1998]

A szövetkezetek mint a gazdaság jogalanyai

Co-operations as Law Subjects of Economy

ROMÁN RÓBERT

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Közgazdaságtan és Jog Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
romanr@ektf.hu*

A szövetkezetek a hatályos magyar jogi szabályozás szerint cégek, de nem gazdasági társaságok. Átmenetet képeznek a tisztán gazdasági érdekeket előtérbe helyező profitorientált és a nonprofit szervezetek között. A tanulmány vizsgálja a szövetkezetek kialakulásának történetét, a szövetkezetek formáit, működésének körülményeit, a hatályos rendelkezések elvi koncepcióit és a magyar szabályozás kétarcúságát. Táblázatban tér ki a szövetkezetek számának rendszerváltástól napjainkig terjedő alakulására, végül a tételes szabályozás lényegét emeli ki.

A ccording to the operative Hungarian legal regulation, co-operations are regarded as companies, yet not economic ones. They are in a transitional role, between the profit-orientated organisations, preferring purely economic interests, and non-profit ones. The study examines the history of the formation of co-operations, their forms, operation circumstances, the theoretical conceptions of the operational dispositions and the contradictions of the Hungarian regulation. There are charts illustrating the change in the number of co-operations from the change of the regime up to present days. Finally, the study emphasises the point of the itemised regulation.

1. Történeti áttekintés, elvi alapok- különös tekintettel a takarékszövetkezetekre

A hitelszövetkezetek feladata általában kisvállalkozók részére a viszonyaiknak megfelelő hitelhez való jutást megkönnyíteni. A tőkeshiányosságban a hitelszövetkezetek elsősorban azáltal segíthetnek, ha a szóban forgó rétegek egyes tagjai által félreértett összegeket az illető rétegen belül felmerülő hitelszükséglet fedezésére fordítják. Vagyis *a tőkék eláramlása helyébe azok belső korforgását kell előidézniük (Ihring [1937])*. A hitelszövetkezeteknél – Ihring Károly szerint – az önellenőrzés egyébként két irányban érvényesül. Egyik értelemben jelenti

azt, hogy az igazgatóság hasonló foglalkozású és társadalmi állású egyénekből áll, mint a tagok többsége és épp ezért mindig képes megítélni, produktív-e a kölcsön célja; másik értelme, hogy minden egyes tag figyelemmel kíséri az adósok gazdálkodását és így figyelmeztetheti az igazgatóságot, ha a szövetkezet pénze veszélyben van. Egymást és egymás viszonyait azok ismerik, akik egymás közelében lagnak és pedig olyan viszonyok közt, hol a közellakás egyúttal közeli ismertséget is jelent. Ezért építi fel Raiffeisen hitelszövetkezetit elsősorban a *szomszédsági viszonyra* (Ihring [1937]).

Magyarországon tehát 1948 előtt, a polgári államok többségének modelljéhez hasonlóan, a beszerző, értékesítő szövetkezeti forma dominált. *Kereskedelmi jogi, és azon belül szövetkezeti jogi jellegűek csak a szövetkezet és a tag olyan vagyoni kapcsolatai voltak, amelyek a szövetkezeti üzletrész befizetésével és az utána járó osztalékkal, veszteséges gazdálkodás esetén fennálló esetleges pótbefizetési kötelezettséggel, valamint a tagokat megillető vásárlási és értékesítési visszafizetéssel függtek össze* (Domokos–Prugberger [1989]). (Az 1971. évi III. törvénnyel megalkotásra került az egységes szövetkezeti törvény, amelyhez képest a szövetkezetek tevékenysége alapján megszülettek az ágazati jogszabályok (különböző jogforrási szinten), kialakítva a többlépcsős szabályozási rendszert. A takarékszövetkezetek rövid történeti áttekintéséből is megállapítható, hogy a szervezeti kérdésekre PM. rendeletekben történt szabályozás, míg a gazdálkodás terén a PM utasítások és közlemények száma uralkodott (Csák [2003]). A takarékszövetkezetek működési kereteit a 29/1971. (VII.23.) PM. rendelet szabályozta, azonban a takarékszövetkezetekre vonatkozó magasabb szintű jogszabály megszületésére 1978-ig kellett várni (1978. évi 22. sz. törvényerejű rendelet a takarékszövetkezetekről), amely megállapította az 1971. évi III. törvény keretei között a takarékszövetkezetekre vonatkozó *speciális, sajátos szabályokat* (Csák[1998]). A szövetkezet kettős lényege (társadalmi szervezet, vállalati jelleg) szervezeti viszonyaiban is megjelent, *a tagság szervezete és a „vállalat” szervezete elkülönült egymástól* (Bak [1979]).

Az 1980-as években a szövetkezetek tipizálása kapcsán megállapítható, hogy az üzemszervezéseinak tartott osztályozás megkülönböztetett termelői és kereskedelmi típusú szövetkezetet, míg a közgazdasági jellegűnek elkönyvelt tipizálás termelői, fogyasztói és vegyes típusúakról szólt. A tipizálás szociológiaiainak mondott megközelítése a tagok egymás közötti és a szövetkezettel fennálló kapcsolatainak mélysége alapján fogyasztási, egyéni árutermelő és termelő típusú szövetkezetekről beszélt, míg negyedikként a „perszonálisnak” nevezett irányzat a tagnak a szövetkezeteken belül elfoglalt helyzete alapján termelői, vegyes és fogyasztói típusú szövetkezeteket említ. A hagyományos szövetkezeti osztályozás szerint a fogyasztási szövetkezeti típuson belül a *pénzintézeti ágazat magasabb formája a takarékszövetkezet, és ahol van, ott a hitelszövetkezet* (Prugberger [1981]). Ezt követően a pénzintézeti törvény (Pit.), majd a Hpt. megteremtette azt a jogi környezet, mely a takarékszövetkezet gazdasági integrá-

ciós lehetőségeit és az integrációs kapcsolatait szélesebb körben nyitotta meg. (Csák[2000]) Külföldi kitekintésként megállapítható, hogy Európában országonként legalább egy szövetkezeti bankrendszer működik (Csák[2001]).

A hitelszövetkezeteknek alapvetően két megjelenési formája a mezőgazdasági illetőleg az ipari hitelszövetkezetek. Nemzetközi kitekintéssel és történetiségében szemlélve ezt a megállapítást, *két hitelszövetkezet jelent meg elsőként a szövetkezeti és a pénzügyi szféra keretei között és különbözőségüket a szomszéd-sági viszonyokhoz való kapcsolódásuk determinálta* (Csák [2004]).

Szövetkezeti hitelintézet takaré-, illetőleg hitelszövetkezet lehet. A Hpt. ezt a kapcsolatot úgy határozza meg, hogy a szövetkezeti formában működő szövetkezetekre a szövetkezeti törvény rendelkezéseit a Hpt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A két jogszabály kapcsolata tehát a generális és a speciális viszonyában áll egymással, de a pénzügyi tevékenységet végző pénzügyi intézmény szövetkezeti formában történő működtetése a szervezeti kérdésekben is a speciális szabályok előtérbe kerülését eredményezi, *a működés során pedig teljes mértékben a specialitás jellemző* (Csák[2001]). A takarékszövetkezetek nem „tisztá” pénzügyi intézetek, vannak bankidegen (pl. kereskedelmi) tevékenységeik és *nemcsak profit-szempontok dominálnak gazdálkodásukban* (Lengyel [1993]). Takarékszövetkezet tevékenységi körébe a Hpt-ben meghatározottak tartoznak, és annyiban különbözik a hitelszövetkezettől, hogy utóbbi a pénzváltás kivételével tevékenységét csak saját tagjai körében végezheti, azonban *tőkekövetelménye és tevékenységi köre azonos a takarékszövetkezetével* (Földes[2001]). A takarékszövetkezetek jogi jellege két aspektusból jelölhető meg, egyrészt mint szövetkezet, amely a szövetkezeti normáknak megfelelően lép a gazdaság színterére, másrészt mint hitelintézet, amely *dinamikájában, működésében a pénzügyi szféra előírásait sajátítja el* (Csák[2001]).

A hatályos Hpt. szerint a szövetkezeti formában működő pénzügyi vállalkozást legalább tizenöt tag, szövetkezeti hitelintézetet legalább kétszáz tag alapíthat, illetve működtethet, a szövetkezeti hitelintézetnek természetes és jogi személyek lehetnek a tagjai, a jogi személyek száma azonban nem haladhatja meg a tagok számának egyharmadát.

A szövetkezeti hitelintézetek átlagosnál nagyobb taglétszáma, valamint a hitelintézeti tevékenységre vonatkozó prudenciális előírások okán a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben előírt szavazattöbbség veszélyeztetné az eredményes közgyűlési (küldöttgyűlési) munkát, a prudenciális megfelelés szükség szerinti biztosítását. A szövetkezeti hitelintézet igazgatóságában legalább egy belső tagnak munkaviszonyban álló tagnak kell lennie. A szövetkezeti hitelintézet esetében az igazgatósági tagság szempontjából nem a tagsági viszonynak tulajdonítanak jelentőséget, hanem a munkaviszonynak. A külső és belső tagok arányát tekintve a külső tagok többsége a jellemző. Szövetkezeti pénzügyi intézet ügyvezető igazgatója választás útján (küldöttgyűlés), de kinevezéssel is elnyer-

heti ezt a beosztását.¹ A takarékszövetkezeteknél a személyi feltételeknek a vezető állásúak tekintetében törvényi alapon előírásai vannak, tehát a tagsági viszonyhoz kötött tisztségviselői minőség meghatározása általában okafogyott. A nagy taglétszámot felvonultató szervezeteknél pedig a hátrány az, hogy a tagság eltávolodik a szövetkezettől, azzal a kapcsolata „áttételessé” válik. A takarékszövetkezeti alapszabályok általában nem térnek ki a szakmai követelményekre, azok a Hpt. alapján érvényesülnek, akként, hogy a jogszabályi rendelkezésekre hivatkoznak. A takarékszövetkezetek általában nagy taglétszámot tömörítő szervezetek, amelyek kis ügyviteli apparátussal, alacsony működési költséggel működtek. Az alkalmazotti kört lehetőleg tagjaikból alakították ki. A takarékszövetkezetek és a tagok között nincs állandó kapcsolat a tagsági viszony keretében. Az igazgatóság, mint operatív irányító szerv, az önkormányzati szabályzatok tág kereti között és a közgyűlés határozatainak megfelelően irányítja a szövetkezet tevékenységét. Kialakítja a szövetkezet munkaszervezetét, gyakorolja meghatározott körben a munkáltatói jogokat és dönt minden olyan ügyben, amely nem tartozik más szerve hatáskörébe. A takarékszövetkezeti tevékenység irányítását az igazgatóságon keresztül olyan személyek végzik, amelyek a tagság érdekében tevékenykednek, de nem a tagsági viszonyhoz kötődően, nem a tagi körből kerülnek megválasztásra. Döntési pozícióban a tagság az alapvető fontosságú kérdésekben van, egyéb esetben az operatív irányító szerv (pl. igazgatóság) jár el, amely a közgyűlési döntések végrehajtója, egyéb esetekben önálló döntési jogkörrel rendelkező szerv, amely tevékenységét beszámolási kötelezettséggel végzi.

Szövetkezeti hitelintézet tagja, illetőleg örököse (jogutódja) tagsági jogviszonya megszűnéskor a szövetkezet saját tőkéjéből legfeljebb a részjegye összegére tarthat igényt, azonban ha a tagsági jogviszony a tag halálával, a jogi személy megszűnésével vagy kilépéssel, kizárással szűnik meg, legfeljebb a megszűnést követő második éves beszámolót megállapító közgyűlés (küldöttgyűlés) napjától számított harmincadik napig a szövetkezet igazgatósága köteles meghosszabbítani a részjegy összegének visszafizetését, ha ennek következtében a szövetkezeti hitelintézet saját tőkéje, illetőleg szavatoló tőkéje nem éri el a meghatározott tőkekövetelményt.

A szövetkezeti tagság kettős minőségének értékelése során megállapítható, hogy a tag egyrészt a szövetkezet irányítója, másrészt a szövetkezeti szolgáltatások első számú igénybevevője. Ennek megfelelően a szövetkezet lényeges működési elve, hogy a belső jogviszonyaiban a tőkeérdekeltség helyett szövetkezés személyes eleme a meghatározó, mind a szolgáltatások, mind pedig a belső jogviszonyokban egyaránt. A takarékszövetkezeti modernizáció egyik tendenciája éppen abban figyelhető meg, hogy az igazgatósági tagságot és ügyvezetői státuszt szétválasztják és ezáltal a gazdasági szervezet elkülönülését, szétválasztását

¹ BH.1999. 375.

az operatív vezetés keretén belül intézményesített formában megjelenítik. Így a takarékszövetkezetet társadalmi elnök és főfoglalkozású ügyvezető közösen irányítja, s ez megfelel az Európai Unió bankdirektíváinak, melyek szerint *a társadalmi elnök a tulajdonos képviselőjeként gyakorol ellenőrzést az ügyvezető felett* (Ószabó[1995]). A takarékszövetkezetek komparatív előnyei közé sorolható, hogy a vezetésben (igazgatóságban) részt vevő helyi képviselők információi és befolyása révén a helyi gazdaság és társadalom igényeihez gyorsan *és rugalmasan képesek alkalmazkodni, sőt a helyi fejlesztésekre érdemi hatást tudnak gyakorolni* (pl. az önkormányzat beruházásaira, az infrastruktúra fejlesztésére) (Lengyel[1993]).

A szövetkezetek gazdasági társasággá történő átalakulásánál megfelelően irányadók gazdasági társaságok egymásba való átalakulásának közös szabályai és eljárási rendelkezései is. Az átalakulást egyaránt kezdeményezheti a tagság „alulról”, és a vezetés „felülről”. Az átalakulást az igazgatóság is kezdeményezheti, mert a szövetkezet igazgatósága bármikor jogosult rendkívüli közgyűlést összehívni. A Legfelsőbb Bíróság döntése és az Szvt., valamint a Gt. vonatkozó rendelkezései alapján az állapítható meg, hogy a szövetkezet részvénytársasággá való átalakítása olyan sajátos alapítás, ahol attól függetlenül, hogy csak a volt szövetkezeti tagok lesznek részvényesek vagy pedig új részvényesek is belépnek, *mindig van egy sajátos részvényjegyzési eljárás, amelynek alapja egy sajátos „alapítási tervzet” és mindig van alakuló közgyűlés, amelynek egyik fő feladata az alapszabály-tervezet elfogadása* (Wellmann[1994]).

2. A hatályos szabályozás koncepciói

A szövetkezeti szabályozás tartalmi körének kialakítása során számba kell venni azokat a tényezőket, amelyek kiindulópontként szolgálnak, egyben a működés keretét, adott esetben korlátait adják. Négy alaptényezőt szükséges kiemelni. Az egyik a nemzetközi, különösképpen az európai tapasztalat, amely másfél évszázad alatt kikristályosította a szövetkezés célját, rendeltetését, a működés alapvető jellemzőit és ezen alapulva meghatározó nagyságrendű szövetkezeti hálózatok jöttek létre, amelyek hatékony működést valósítanak meg.

Az európai tapasztalatok számbavételekor lényeges megemlíteni azt is, hogy az Európai Unió jó néhány tagállamában (így pl. Angliában, Franciaországban, Spanyolországban, Portugáliában, Belgiumban, Svédországban) a szövetkezetek a „szociális gazdaság”, azaz a magántőkések és a közvállalatok szektorai melletti harmadik szektor aktív szereplői, az önszervező szervezetek, az alapítványok, és a gazdasági célú egyesületek mellett. A szociális gazdaság olyan vegyes motíváltágú (gazdasági, szociális, kulturális stb.) igényeknek is teret ad, illetve olyan szükségleteknek a kielégítését valósítja meg, amelyeknek a másik két szektorban nincs létjogosultsága vagy erősen korlátozott az érvényesülésük. A szociális gazdaság jellemző alapértékei a következők: szolidaritás; szociális

kohézió; szociális felelősség és elkötelezettség; demokrácia és részvétel; autonómia és függetlenség.

Más – és így a hagyományos magyar koncepció szerint a szövetkezet a gazdasági társaságok közé sorolható. „Ma is roppantul sajnálom, hogy a szövetkezet jogi szabályozása kimaradt a Gt.-től. A Kodifikációs Bizottság ez szándékolta, olyan módon, hogy a Gt. általános része vonatkozzon a szövetkezetekre is és a szövetkezetek, mint a gazdasági társaságok egyik különös fajtája szerepeljen a törvényben a kft. és az rt. között... A speciális (lakás-,takaré-) szövetkezetek szabályozását persze a Gt.-n kívül oldottuk volna meg. Ezzel az elképzeléssel szemben azonban olyan erős politikai és érdek-képviselési ellenállás mutatkozott meg, hogy kénytelenek voltunk erről a gondolatról letenni, és a szövetkezeti jogalkotás azóta is külön utakon halad.” (Sárközy [2007]).

Az európai tapasztalatok azt is bizonyítják, hogy a szövetkezetek – sajátos szerveződési és működési elveik alapján – a foglalkoztatáspolitikai, a regionális, a vidékfejlesztési, az agrár-, a környezetvédelmi politika keretei között felmerülő problémák megoldásának, de legalábbis kiegyensúlyozásának az eszközét jelentik az Unió szintjén csakúgy, mint az egyes európai tagállamok viszonylatában.

Az európai tapasztalat kodifikációs megnyilvánulása az Európai Unió Tanácsának 1435/2003/EK. rendelete, az európai szövetkezetekre vonatkozóan állapít meg szabályokat, tehát a tisztán egy tagországban honos személyek által alapított szövetkezetekre nem tartalmaz kötelező rendelkezést. Ugyanakkor ésszerű az alapkérdésekben e rendelet előírásaihoz alkalmazkodni.

Az e rendeletben foglaltakon túl, figyelmet kell fordítani a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 193. számú, „a szövetkezetek támogatásáról” című ajánlására, amely – egyebek mellett – foglalkozik az állami szerepvállalással a szövetkezés előmozdításában.

A másik alaptényező a hazai szabályozás, amely a rendszerváltozást követően jelentős változáson ment keresztül, ennek ellenére nem fejezi ki megfelelően a szövetkezés lényegét, alapvető rendeltetését, sokszínűségét.

A harmadik alaptényező az 1950-es és 60-as években végbement termelőszoövetkezesítés máig tartó hatása. A szövetkezeti elvek semmibe vétele, a széleskörű kényszer alkalmazása, a jelen időszakban is komoly tudati tényező, amely kétségtelenül közrehat abban, hogy a mezőgazdaság területén nem alakulnak számottevő mértékben és méretekben szövetkezetek, pedig a meglévő tulajdonosi és gazdálkodási struktúra mellett az egyetlen lehetőséget kínálják a gazdálkodási nehézségek leküzdésében.

Az új szabályozás negyedik alaptényezője, hogy az elmúlt időszakban jó néhány ügyben tetten érhető volt a szövetkezeti jogi forma keretei közötti visszaélés. Ezek az ügyek komoly társadalmi feszültséget okoztak. Az okok részben a szabályozási hiányosságokra vezethetők vissza. Így például az állampolgári jogok országgyűlési biztosa 2004. májusi jelentésében is rámutatott arra, hogy a szövetkezeteket érintő jogszabályi háttér több ellentmondást és szabályozatlan-

ságot tartalmaz. Tisztázatlannak tartotta a hatóságok együttműködésének és felelősségi körének jogszabályi kereteit. Az új szabályozás fontos feladata, hogy a szövetkezeti keretek közötti működésben a minimálisra szorítsa a visszaélések lehetőségét.

A civil szférában az emberi tevékenység kifejtésének szervezeti értelemben három alaptípusa fejlődött ki: A tisztán gazdasági feladatokat ellátó gazdasági társaság, amely működésének vezérlő elve a minél nagyobb nyereség elérése. A társadalmi szervezet, amely a szociális, kulturális stb. célok mentén működik. A szövetkezet, amely képes ötvözni a gazdálkodási funkciót a kulturális, szociális, közösség-szervező funkcióval.

A szabályozás célja ennek a kettősségnek minél tisztább és minél teljesebb tükröztetése, annak érdekében, hogy a gazdasági társaságok, valamint egyesületek és más non profit szervezetek reneszánszát - ha megkésve is - kövesse a szövetkezeti mozgalom fellendülése. A szövetkezeti társulási formában rejlő erőt mutatja, hogy pl. Hollandiában a szövetkezetek átfogják a mezőgazdasági termelés 83%-át, Franciaországban a bankszolgáltatások 50%-át végzik, Finnországban az élelmiszer kiskereskedelemben való részesedésük mértéke 35%, Svédországban az erögazdálkodás 60%-át fedik le.

A szabályozás lehetővé teszi a működés sokszínűségét, amely a tipikusnak mondható, a tagok termelését szolgáltatásaival segítő szövetkezeti forma mellett módot ad a termelő típusú szövetkezetek alapításának és működésének, a tagok szociális, egészségügyi, oktatási- és kulturális igényeinek kielégítésében közreműködő szövetkezeteknek.

A szabályozás világossá teszi a szövetkezetek és a gazdasági társaságok közötti alapvető különbséget, azt, hogy a szövetkezet nem egy speciális gazdasági társaság. Azon túlmenően, hogy mindkét esetben hasznot hajtó tevékenység folytatásáról van szó a gazdasági társaság egyetlen célt ismer, a nyereséget, a szövetkezet pedig a tagjai gazdasági, kulturális, szociális, oktatási szükségletei és igényei kielégítésének egységét állítja a középpontba; a gazdasági társaságnál a nyereség elosztása a vagyoni hozzájárulás arányában történik, a szövetkezetnél pedig a jövedelem egy része a fel nem osztható közösségi alapba kerül, a másik része a tagoknál csapódik le, részben a szövetkezettel való együttműködésük arányában, részben pedig a vagyoni hozzájárulásuk szerint; a gazdasági társaság általában nem képez közösségi célokat szolgáló pénzügyi forrásokat, a szövetkezetnél ezt a célt a közösségi alap szolgálja; a gazdasági társaság döntéshozatali rendszerében való részvételt általában a vagyoni hozzájárulás mértéke határozza meg, a szövetkezetnél pedig az egy tag - egy szavazat elv érvényesül.

Az előbbieken összefoglalt legjelentősebb különbségek összegezeként megállapítható: a gazdasági társaság a tőkét működteti a tulajdonos hasznára, a szövetkezet pedig az együttműködésre képes közösségekben meglévő társadalmi erőforrásokat mobilizálja. Olyan erőforrásokat, amelyek egyébként az egyének elkülönült működésével nem érvényesülnek.

A mai szövetkezeti szabályozást a szétaprózottság, a tartalmi tisztázatlanság, egyes fontos részletkérdésekben a feloldhatatlan ellentmondásosság jellemzi. Egyrészt mellett él két szövetkezeti törvény (1992. évi I. törvény; 2000. évi CXLI. törvény), külön kormányrendelet szabályozza az oktatási intézményekhez kapcsolódó szövetkezeteket (159/2001. (IX. 12.) Korm. rendelet).

Az ellentmondásos szabályanyag nem tükrözi következetesen a klasszikus szövetkezeti elveket, valamint a mai viszonyokból adódó követelményeket, ezért a szövetkezés fellendülése érdekében új szabályozásra van szükség. Sajátosságai miatt külön törvények rendezik a lakásszövetkezetek viszonyait, valamint a biztosító szövetkezetekre és a szövetkezeti formában működő pénzügyi intézményekre vonatkozó szabályokat. A törvény elősegíti, hogy a szövetkezeti forma meghatározó tényező legyen egyes területeken, elsősorban az agrárnépesség, a kistelepléseken élők, valamint a kisvállalkozásokkal rendelkezők körében.²

Ennek a szellemében fogant a 2006. évi X. törvény, mely hatályon kívül helyezi a fél évtizedig párhuzamosan futó két szövetkezeti törvényt, de a dilemmákat nem teljesen tudja feloldani. A szövetkezetek helye még mindig nem tisztán pozícionált az új joganyag tükrében sem. Ezt több kiváló elméleti munka is kihangsúlyozza (pl.: *Bobvos* [2007]).

3. A szövetkezetek számának alakulása Magyarországon a rendszerváltástól napjainkig

1. táblázat: A cégjegyzékbe bejegyzett szövetkezetek 1990–2007.

| | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Gazdálkodási forma | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 |
| Szövetkezet | 7 641 | 7 766 | 7 694 | 8 175 | 8 252 | 8 321 |
| Gazdálkodási forma | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Szövetkezet | 8 362 | 8 330 | 8 230 | 8 191 | 7 516 | 7 074 |
| Gazdálkodási forma | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| Szövetkezet | 6 768 | 6 790 | 6 532 | 6 230 | 5 860 | 5 488 |

Forrás: *www.ksh.hu*. 2008.11.02.

² A 2006. évi X. törvény indokolásából

A szövetkezetek – tekintettel arra, hogy mindhárom cégjogi alapszabály, így az 1989.23.tvr, az 1997.CXLV.tv., és a 2006.V. tv. rendelkezései szerint egyaránt – a cégjegyzékbe bejegyzendő jogalanyok, így statisztikailag számuk abszolút mérhető. Megfigyelhető, hogy a számarányuk a hazai gazdasági szektorban lényegileg stagnál, függetlenül attól, hogy éppen melyik szövetkezeti törvény volt hatályban, illetve figyelemmel a párhuzamos időszakokra, a 2006. X. tv. hatályba lépéséig. A táblázat valamennyi szövetkezetet tartalmazza, így azokat is amelyek a gazdasági életben aktívan jelen voltak, és az alvó szövetkezeteket egyaránt. Így a takarékszövetkezetek, mezőgazdasági szövetkezetek, üdülő – és garázs-szövetkezetek részei a teljes „létszámnak”. Az évek során néhány ezres szórást tartalmazó eltérések az összes gazdálkodó szervezet arányához viszonyítva elenyészőnek tekinthetők, figyelemmel a gazdaság jogalanyainak utóbbi évtizedben kilencszázszáz meghaladó létszámára.

4. Szövetkezetek a hatályos jogi struktúrában

A szövetkezet az alapszabályban meghatározott összegű részjegytőkével alapított, a nyitott tagság és a változó tőke elvei szerint működő, jogi személyiséggel rendelkező szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági, valamint más társadalmi (kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi) szükségletei kielégítésének elősegítése.

Szövetkezetet – ha törvény eltérően nem rendelkezik – legalább hét alapító tag, részjegy jegyzésének kötelezettségével alapíthat. Iskolaszövetkezetben a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám tizenöt százalékát. Az alapító tagok belföldi és külföldi természetes személyek, jogi személyek, valamint jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok lehetnek. A jogi személyek és jogi személyiség nélküli gazdasági társaság tagok együttesen nem haladhatják meg a taglétszám felét. Kizárólag szövetkezetek részvételével másodlagos szövetkezet alapítható és működtethető. Szociális szövetkezetnek csak természetes személy tagjai lehetnek. Iskolaszövetkezet alapításához az oktatási intézmény alapító tagsága szükséges. Természetes személyként szövetkezeti tag az lehet, aki 18. életévét betöltötte, illetve a 14. életévét betöltötte és a nyilatkozata érvényességéhez rendelkezésre áll a törvényes képviselőjének hozzájáruló nyilatkozata. Tilos tagokat nyilvános felhívás útján gyűjteni.³ Mindezekből egyértelműen megfigyelhetők a szövetkezetek gazdasági és társadalmi szervezetként történő aposztrofálásának lehetősége, és az egyértelmű állásfoglalás hiánya.

³ 2006. X. tv. 7-10. §

Hivatkozások

- BAK József [1979]: A takarékszövetkezetekről, Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények 146. SZÖVORG Bp.
- BOBVOS Pál [2007]: A szövetkezeti tisztségviselők jogállásáról és felelősségéről. Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára. Acta Juridica et Politica Tomus LXIX. Szeged. 115–130.
- CSÁK Csilla [1998]: A magyar takarékszövetkezeti mozgalom fejlődésének neuralgikus pontjai, Megjelent: Bibliotheca Iuridica Az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar tudományos kiadványai Libri Amicorum Budapest 1998. 21–30.
- CSÁK Csilla [2000]: A takarékszövetkezetek jelene és jövője az integrációs kapcsolatok tükrében, Gazdaság és Jog, 1. sz. 12.
- CSÁK Csilla [2001]: A vidék finanszírozásának lehetőségei a vidéki bankhálózat keretében, Magyar Közigazgatás, 10. sz. 634.
- CSÁK Csilla [2003]: Állami szerepvállalás a takarékszövetkezetek integrációjában. Megjelent: BRAGYOVA András (szerk.): Ünnepi Tanulmányok Holló András 60. születésnapjára, Bíbor Kiadó, 2003.
- CSÁK Csilla [2004]: Hitelszövetkezeti rendszerek történeti és elméleti alapvetései. Megjelent: Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXII. (2004), Novotni Kiadó Miskolc
- DOMOKOS József – PRUGBERGER Tamás [1989]: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalászási kapcsolatai, Kereskedelmi Szemle, 9–10. sz. 72.
- FÖLDES Gábor (szerk.) [2001]: Pénzügyi jog. Osiris Kiadó Bp.
- IHRIG Károly [1937]: A szövetkezetek a közgazdaságban. Első Kecskeméti Hírlapkiadó és Nyomda Rt. Kecskemét
- LENGYEL Imre [1993]: A takarékszövetkezetek kilátásairól, Pénzügyi Szemle, 6. sz. 467.
- ÓSZABÓ Attila [1995]: Egységben a nyerő (Takarékszövetkezeti konszolidáció) Figyelő, 2. sz. 35.
- PRUGBERGER Tamás [1989]: A szövetkezetek osztályozásának néhány újabb jogi problémája a gazdasági folyamatok tükrében, Jogtudományi Közöny, 3. sz. 200–205.
- SÁRKÖZY Tamás [2007]: A szocializmus a rendszerváltás és az újkaptializmus gazdasági civiljoga 1945-2005. HVGOrac Kiadó, Bp.
- WELLMANN György [1994]: Takarékszövetkezet átalakulása részvénytársasággá, Gazdaság és Jog, 9. sz. 10.

A film mint szellemi termék számviteli elszámolásának kérdései

The Film as Intangible Asset from an Accounting Perspective

TAJTINÉ SZILÁGYI KATA

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
szkata@ektf.hu*

A Számviteli törvény (2000. évi C. törvény a számvitelről, a továbbiakban: Szt.) gyakorlati alkalmazása során szükség lehet olyan tevékenységek, gazdasági események számviteli elszámolására, amelyeket a törvény nem szabályoz egyértelműen. Ilyen esetekben a számviteli alapelvek alapján lehet következtetni arra, hogy az elszámolások során milyen eljárást részesítsünk előnyben. Azonban bizonyos speciális tevékenységek esetében, többek között egy saját előállítású film számviteli elszámolása kérdésében is az alapelvek egymásnak ellentmondó útmutatást adhatnak. Egy saját előállítású filmet az összemérés elve alapján a szellemi termékek közé kell sorolni, ugyanakkor az óvatosság elve szerint a film közvetlen előállítási költségeit egyáltalán nem vagy csak részben lehet aktiválni a film jövőben realizálható hozamainak bizonytalansága miatt.

In practice some business events that the law does not regulate accurately need to be reported in the financial statements. In such cases the accounting principles and the framework give advice how to treat these events. However, in some cases like the accounting of a self-manufactured film, the principles could be contradictory. Based on the principle of comparability the self-manufactured film should be presented in the financial statements as intangible asset, though the costs directly relating to the production can not be activated or just partly in line with the principle of prudence because of the uncertainty in the revenues.

1. Bevezetés

A vállalatok értékelése kapcsán egyre nagyobb szerepet kap az ún. láthatatlan (felszín alatti) vagyon (*Sveiby* [2001]) avagy a jellemző szinonimájaként használt immateriális javak értékelése. Ezt a folyamatot *Boda* [2005] azzal indokolja, hogy a termelési tényezők felhasználásának szerkezete egyre inkább eltolódik az immateriális termelési tényezők irányába. Az immateriális vagyonnal, szellemi vagyonnal, szellemi tőkével foglalkozó számos szakirodalom (*Boda* [2005], *Gősi* [2007], *Gyökér* [2004], *Laáb* [1999]) elsősorban éppen ezeknek a szellemi javaknak az értékelését vizsgálja, amelyek jellemzően inkább termelési tényezőnek, mint a termelési-szolgáltatási folyamat eredményének tekintendők.

Mindemellett ez utóbbi szellemi javak (például: szoftverek, szabadalmak, játékfilmek) mérlegben történő kimutatása és értékelése is számos problémát felvet. A szellemi termékek előállításával foglalkozó vállalatoknál (szoftverfejlesztő cégek, kutatólaboratóriumok, filmgyártó vállalatok, stb.) éppen ezek a szellemi termékek jelenthetik a vállalat láthatatlan vagyonának, mérlegen kívüli tételeinek jelentős részét, amennyiben a vállalkozás úgy dönt, hogy a fejlesztési-előállítási költségeket nem (vagy nem teljes egészében) mutatja ki az immateriális javak között szellemi terméként.

2. A film mint szellemi termék a Számviteli törvény szerint

A Számviteli törvény szerint a „szellemi termékek közé sorolandók: a találmány, az iparjogvédelemben részesülő javak közül a szabadalom és az ipari minta, a szerzői jogvédelemben részesülő szoftver termékek, az egyéb szellemi alkotások, a jogvédelemben nem részesülő, de titkossága révén monopolizált javak közül a know-how és gyártási eljárás, a védjegy, függetlenül attól, hogy azt vásárolták vagy a vállalkozó állította elő, illetve használatba vették-e azokat vagy sem.” (Szt. 25. § (7)) Egy saját előállítású játékfilm tehát „szerzői jogvédelemben részesülő egyéb szellemi alkotás”, mivel a filmalkotások szerzői jogi védelem alá tartoznak (1999. évi LXXVI. törvény a szerzői jogról 1. § (1)).

A törvény ezen megfogalmazása szerint a saját gyártású filmalkotások előállítási önköltségét az immateriális javak között szellemi terméként kell aktiválni. Ez az eljárás teljes mértékben megvalósítja az összemérés elvét, amely szerint „az adott időszak eredményének meghatározásakor a tevékenységek adott időszaki teljesítéseinek elismert bevételeit és a bevételeknek megfelelő költségeit (ráfordításait) kell számításba venni, függetlenül a pénzügyi teljesítéstől.” (Szt. 15. § (7))

Tegyük fel, hogy egy film gyártási költségei egy vagy két üzleti évben mérülnek fel, miközben a film különböző értékesítési lehetőségeiből a bevételek csak az ezt követő üzleti években realizálódnak. Ha szellemi terméként kimutatjuk az előállított filmet, akkor ezzel biztosítható, hogy a bevételek és a költségek ahhoz az időszakhoz kapcsolódjanak, amikor azok gazdaságilag felmerülnek, vagyis egymással szembe tudjuk állítani a bevételeket és a költségeket.

A film gyártási költségeinek elszámolása

Első lépésként elszámoljuk a film gyártásával kapcsolatos költségeket a költségnemek között (természetesen abban az esetben, ha a vállalkozás a költségeit elsődlegesen itt számolja el). Az összköltség eljárással készülő eredménykimutatásban a film közvetlen költségei alábbi sorokban jelenhetnek meg:

- Anyagjellegű ráfordítások (a film nyersanyagköltsége, a díszlet, jelmezek, kellékek költségei, a forgatás technikai eszközeinek bérleti díja, az utómunka költségei, mint igénybevett szolgáltatás stb.);
- Személyi jellegű ráfordítások (a szereplők és a gyártási stáb bérköltsége és annak járulékai);
- Értékcsökkenési leírás (Ha a kamera, a világításhoz, kameramozgatáshoz szükséges eszközök, a vágóprogram, stb. a filmgyártó vállalkozás saját tulajdonában vannak, akkor ezek arányosan kalkulált terv szerinti értékcsökkenési leírása. A filmgyártásban nagyon elterjedt az a gyakorlat, hogy a gyártó cég saját forrásként a tulajdonában lévő eszközállománnyal száll be a film finanszírozásába, vagyis a gyártási infrastruktúráját bocsátja a produkció rendelkezésére, ezzel jelentősen csökkentve a költségvetés finanszírozásához szükséges hiányzó összeget.)

Ugyanezek a költségtelek jelennek meg a gyártásvezető és a producer által készített költségvetésben, bár természetesen nem költségnekem szerint, hanem a gyártási szempontoknak jobban megfelelő csoportosításban.

A film szellemi termékként történő aktiválása

A költségek elszámolása után az elkészült film önköltsége állományba vehető a szellemi termékek között a saját előállítású eszközök aktivált értéke számlával szemben. A költségek aktiválása abban az esetben is szükséges, ha a film a mérlegfordulónapig nem készült el, ugyanis az összemérés elve csak így érvényesülhet. Ebben az esetben a film önköltsége a mérlegben mint használatba nem vett szellemi termék jelenik meg.

Amennyiben az előállítási költségeket nem aktiválnánk, akkor ez az összeg az adott évben ennyivel csökkentené a vállalkozás adózás előtti eredményét. Ha azonban ugyanezt az összeget kimutatjuk a szellemi termékek, illetve az eredménykimutatásban pozitív előjellel az aktivált saját teljesítmények között, akkor gyakorlatilag a film előállítása és aktiválása nincs hatással a vállalkozás adott évi eredményére.

A film mint szellemi termék után elszámolt terv szerinti értékcsökkenés

A film eredményre gyakorolt hatása akkor fog jelentkezni, amikor „használatba vesszük” a filmet, vagyis megtörténik a film első nyilvános bemutatója. Ettől az időponttól kezdve számolhatunk el a film mint szellemi termék után terv szerinti értékcsökkenést, illetve innentől várható, hogy a vállalkozás a film értékesítésével bevételeket realizálhasson. Így valóban a bevételeknek megfelelő költségeket állítjuk szembe az adott időszak bevételeivel (összemérés elve).

A Számviteli törvény szerinti értékcsökkenési leírási módok közül valamilyen degresszív leírási mód használatával még inkább biztosítható az összemérés elvének teljesülése, mivel elég valószínű, hogy a bevételek időbeni alakulása is

csökkenő tendenciát mutat. Ezekkel a várható bevételekkel arányosan kellene meghatározni a terv szerinti értékcsökkenés degresszív leírási kulcsait. A Társasági adótörvény szerint pedig a szellemi termékek esetében 50%-os értékcsökkenési leírás érvényesíthető. (1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról 1. sz. melléklet (9))

A film mint szellemi termék valós értéken történő értékelése

A valós értéken történő értékelés során meg kellene vizsgálnunk, hogy mennyi a filmnek mint szellemi terméknek a (mérlegkészítéskori) piaci értéke, és abban az esetben, ha a piaci érték alacsonyabb, mint a könyv szerinti érték, terven felüli értékcsökkenést kell elszámolnunk.

Egy játékfilm piaci értéke azonban nem határozható meg olyan egyszerűen, mint például egy műszaki gép piaci értéke. Mivel minden film egyedi termék, csak egy módon lehetne a valós értékét megállapítani: ha kiszámítanánk a film jövőbeni hozamainak (a nettó pénzbeáramlások) diszkontált jelenértékét.

Hasonló filmek nézettségi statisztikái alapján becslést lehetne készíteni arra, hogy az adott filmmel kapcsolatban milyen összegű bevételek várhatóak. Port Ferenc, a Budapest Film igazgatója szerint az egyes filmtípusok fogadtatását kellő tapasztalattal és a korábbi filmek nézettségi adatai alapján modellezni lehet. Ezekből a számszerűsített jövőbeni hozamokból diszkontálással ki lehetne számolni a film valós értékét.

Ha ez az összeg nagyobb, mint a film előállításának költsége, vagyis a gyártási költségek megtérülnek, akkor jogos, hogy az összemérés elve alapján azokban az üzleti években mutassunk ki a filmmel kapcsolatban költségeket, amikor a bevételeink is várhatóak. Abban az esetben viszont, ha a várható hozamok jelenértéke alacsonyabb, mint a film könyv szerinti értéke, akkor a különbözetet az óvatosság elve miatt el kell számolnunk terven felüli értékcsökkenésként.

Ha azonban figyelembe vesszük, hogy ezek a becslési eljárások meglehetősen bizonytalanok és szubjektívek, és az óvatosság elvét már az aktiváláskor szem előtt tartjuk, akkor megtehetjük, hogy eleve nem aktiváljuk a film összes közvetlen költségét szellemi terméként.

3. A film mint szellemi termék a nemzetközi számviteli ajánlások szerint

A nemzetközi számviteli ajánlások szerint egy saját előállítású filmet a beszámolási időszakhoz igazodó eredmény-meghatározás (eredményszemlélet) elvének (*Karai* [2005]) megfelelően szintén aktiválni kellene. Az IFRS ugyanakkor az immateriális javak aktiválásával kapcsolatban ún. kimutatási kritériumokat határoz meg, amelyek szerint „egy immateriális eszköz akkor és csak akkor mutatandó ki, ha:

- valószínű, hogy az eszköznek tulajdonítható várható jövőbeni gazdasági hasznok be fognak folyni a vállalkozóhoz; és
- az eszköz bekerülési értéke megbízhatóan mérhető.” (IFRS Keretelvek 89.)

A második kimutatási kritérium nem jelent gondot a saját előállítású filmek esetében, mivel az eszköz bekerülési értéke ebben az esetben az előállítás közvetlen önköltsége, amely a film költségvetéséből viszonylag egyszerűen megállapítható. Azonban egy játékfilm esetében a várható jövőbeni gazdasági hasznok, vagyis az értékesítés különböző formáiból származó jogdíjbevételek nagyon nehezen becsülhetők meg.

Ennek az alapvető oka az, hogy minden film – mint már említettem – egyedi termék. Az IFRS megfogalmazásában azt mondhatjuk, hogy a filmeknek nincs ún. aktív piaca. Ugyanis az aktív piac olyan piac, ahol teljesül többek között az a feltétel, hogy azok a tételek, amelyekkel az adott piacon kereskednek, homogének (IAS 38. (8)).

Vagyis a bekerülési értéke ugyan mérhető egy filmnek, azonban a jövőbeni hasznok számszerűsítése nagyfokú bizonytalanságot hordoz. Ha tehát az óvatosság elvére fektetünk nagyobb hangsúlyt, és háttérbe szorítjuk az összemérés elvét, akkor a film költségeit jobb, ha a felmerülésük időszakában számoljuk el költségként, és nem jelenítjük meg szellemi terméként.

4. A film mint aktív időbeli elhatárolás vagy saját termelésű készlet

Bizonyos esetekben szóba sem kerülhet egy film költségeinek szellemi terméként történő kimutatása, hiszen ha az elkészült film nem tartósan szolgálja a vállalkozás tevékenységét, akkor nem mutatható ki saját előállítású befektetett eszközként. Ha például az adott film megrendelésre készül (pl.: reklámfilm vagy a játékfilmek esetében viszonylag gyakori bér munkák), akkor a film költségeit abban az üzleti évben kell kimutatni, amikor a szerződésben meghatározott bevételeket elszámolja a vállalkozás.

Természetesen nagyon gyakori, hogy a megrendelés, a film előállítása és a bevételek realizálása több üzleti évet érint, ilyenkor két eset lehetséges. Ha a filmgyártást inkább szolgáltatásnak tekintjük, akkor az időbeli elhatárolás elve alapján a gyártás költségeit vagy a költségek egy részét a mérlegfordulónapon el kell határolni, hogy abban az üzleti évben jelenjenek meg költségként, amikor a bevétel is várható.

Ha azonban a filmgyártást inkább a termeléshez hasonlítjuk, amely folyamat végterméke az elkészült film, akkor az előállítási önköltség saját termelésű készletként (befejezetlen termelésként vagy késztermékként) történő megjelenítése is lehetséges (a saját termelésű készletek állományváltozása számlával szemben).

5. A film mint vagyoni értékű jog

Abban az esetben, ha a filmgyártó cég a filmmel kapcsolatos jogok összességét értékesíti, akkor a mű jogait megszerző vállalkozásnál szellemi terméként kell kimutatni a jogokért kifizetett összeget. Azonban ha a gyártó csak a műre vonatkozó felhasználási jogokat adja el, akkor a jogszerző vállalkozás könyveiben a Számviteli törvény 25. §-ának (6) bekezdése szerint mint vagyoni értékű jog kerül kimutatásra.

6. A film előállításához kapott támogatások elszámolása

Nagyon ritka eset az, legalábbis az európai filmgyártásban, hogy egyetlen cég rendelkezzen egy mozifilm előállításához szükséges teljes összeggel, ezért a filmgyártó cégek általában állami támogatások megszerzésével próbálják biztosítani, kiegészíteni a film finanszírozási hátterét.

A film készítéséhez kapott, vissza nem térítendő támogatást tekinthetjük a költségek ellentételezésére kapott támogatásnak (Szt. 77. § (2)), ebben az esetben az eredmény-kimutatásban az egyéb bevételek között kell kimutatnunk. Ez az eljárás valójában akkor jogos, ha a film közvetlen költségeit nem aktiváljuk szellemi terméként, hanem az adott üzleti évben (a támogatás folyósításának évében) számoljuk el költségként. Így a kapott támogatás, mint egyéb bevétel valóban ellentételezi a költségeket, illetve azok részét.

Amennyiben az összemérés elvének megfelelően mégis szeretnénk a film közvetlen költségeit szellemi terméként aktiválni, akkor csupán a támogatás összegével csökkentett értéket mutathatjuk ki az immateriális javak között, hiszen azoknak a költségeknek, amelyeknek fedezetéül a kapott támogatás (mint egyéb bevétel) szolgál, meg kell jelenniük a költségnevek között.

Ha azonban a film költségeit szellemi terméként aktiváljuk, és így a film előállításának eredménycsökkentő hatását (mint értékcsökkenési leírás) átvisszszük a következő üzleti évekre, akkor a kapott támogatást sokkal inkább fejlesztési célra kapott támogatásnak (Szt. 86. § (4)) kell tekinteni és a rendkívüli bevételek között elszámolni. Természetesen ebben az esetben a rendkívüli bevétel halasztott bevételként történő passzív időbeli elhatárolása is szükséges, hiszen az összemérés elve miatt, azokban az üzleti években kell a kapott támogatást, mint eredménynövelő tényezőt arányosan kimutatnunk, amikor a film mint szellemi termék terv szerinti értékcsökkenési leírását elszámoljuk.

Mivel a Számviteli törvény lehetőséget ad arra, hogy a halasztott bevételeket, amelyeket rendkívüli bevételként mutattunk ki és elhatároltunk, az egyéb bevételekkel szemben szüntessük meg (Szt. 86. § (5)), így megtehetjük, hogy a kapott támogatás, mint halasztott bevétel feloldása során az Üzemi (üzleti) tevékenység eredményét módosítjuk, hiszen a szellemi termék után elszámolt értékcsökkenési leírás is erre az eredménykategóriára van hatással.

7. A saját előállítású filmek számviteli elszámolása a gyakorlatban

Azon túl, hogy az óvatosság elve miatt problémás lehet egy film szellemi termékként történő kimutatása, a filmgyártási gyakorlatban vannak olyan tényezők, amelyek azt erősítik, hogy a filmgyártó vállalkozások ne aktiválják a saját előállítású filmjeiket szellemi termékként, hanem a gyártási költségek felmerülésének évében mutassák ki a film előállításának eredménycsökkentő hatását.

Mivel a gyakorlatban bizonyos bevételek már a film gyártási szakaszában realizálhatók, illetve bizonyos költségek kifizetését és elszámolását el lehet halasztani a film bemutatása utáni időszakra, ezek a tényezők – az összemérés elvének érvényesülését elősegítve – még kevésbé teszik indokoltá a film költségeinek szellemi termékként történő aktiválását.

Forgalmazók elővásárlásai

A filmforgalmazó szervezetek és a televíziós csatornák bevonása a film költségvetésének finanszírozásába valójában egy előzetesen megkötött forgalmazási szerződésből származó bevétel, vagyis a producer előre – magyar szakzsargonon élve – lábon eladja a majdan elkészülő film forgalmazási jogait.

A filmek előzetes eladása feltétlenül előnyös a producer számára abból a szempontból, hogy ezzel előteremtheti a költségvetés fedezetének hiányzó részét, miközben nem csökken a profitrészesedése. Más szempontból viszont hátrányos lehet, mivel egy filmet úgy eladni, hogy esetleg még a forgatása sem kezdődött meg, rendszerint azzal jár, hogy a producer kevesebbet kap érte, mint amennyit akkor kapna, ha a már elkészült filmet ajánlaná fel a forgalmazónak.

Számviteli szempontból a filmek forgalmazási jogainak előzetes értékesítése azzal jár, hogy már a film gyártási időszakában megjelennek a költségekkel szembeállítható bevételek, vagyis ezeknek a költségeknek a szellemi termékként történő aktiválása nem indokolt, hiszen az összemérés elve többé-kevésbé így is teljesül.

Fizetési haladék

Bizonyos költségek kifizetésének elhalasztása arra az időszakra, amikor már a film értékesítési bevételeiből finanszírozhatók ezek a kiadások, szintén az összemérés elvének teljesülését segíti elő, hiszen a bevételek megjelenésével azonos időszakban (üzleti évben) merülnek fel a bevételekhez kapcsolódó költségek is.

A fizetési haladék általában két véglet esetében járható út: a közönségsikerre számító produkcióknál, illetve a low budget (alacsony költségvetésű) filmeknél. Az első esetben a közreműködő művészek azért mennek bele a honoráriumuk utólagos kifizetésébe, mert biztosak lehetnek abban, hogy a producer a film forgalmazásából befolyó bevételeiből rendezni tudja majd ezt a tartozását.

A nagy amerikai sztárok többsége azonban a saját maga előnyére fordítja ezt a lehetőséget, lemond a honoráriumának tényleges kifizetéséről, viszont koproducerként beszáll a film finanszírozásába az előzőleg megállapított honoráriumának megfelelő összeg erejéig, ezáltal a film későbbi bevételeiből a részvételi arányának megfelelően részesül.

A másik véglet, ami tulajdonképpen egy feltételes fizetési haladék, amikor a low budget produciók esetében a közreműködő művészek vagy technikusok feltételesen felajánlják ingyenes közreműködésüket a film elkészítésében arra az esetre, ha a film értékesítése később sem teszi majd lehetővé a honoráriumuk vagy munkabérük kifizetését.

A fizetési haladék közvetett módon olyan cégeknél is megvalósulhat, amelyek sok reklámfilmot gyártanak. Ilyenkor a stáb tagjai szívesebben részt vesznek egy játékfilmes producióban akár díjazás nélkül is annak reményében, hogy aztán a jól fizető reklámfilmes munkákhoz is őket fogják hívni, s ezért lemondanak a honoráriumukról vagy bérükről.

A számviteli elszámolásokat tekintve ez a fizetési haladék nem azt jelenti, hogy a gyártás időszakában elszámoljuk a honoráriumok összegét költségként, és ezt a kötelezettséget csak jóval később rendezzük, hanem a szerződés vagy szóbeli megegyezés alapján eleve csak akkor mutatunk ki költséget, amikor és amennyiben az a bevételekből valóban kifizethető.

A filmek megtérülése és a keresztfinanszírozás

Magyarországon gyakorlatilag lehetetlen nyereséges játékfilmet készíteni, még az igazán sikeres közönségfilmek esetében sem beszélhetünk igazi nyereségről. Általában legfeljebb akkor lehet felmutatni valamennyi idézőjelbe vett megtérülést, ha nem számolunk bizonyos költségvetési tételekkel, például amelyeket támogatásból finanszíroz a gyártó cég, illetve az implicit költségekkel (a gyártásnál használt saját infrastruktúra amortizációjával).

Az, hogy mégis vannak nyereséges magyar filmgyártó cégek, úgy lehetséges, hogy a játékfilmkészítés mellett reklámfilmgyártással is foglalkoznak, illetve elvállalnak külföldi bérmunkákat. Többnyire ezen tevékenységek nyereségéből – ún. keresztfinanszírozással – fedezik egy nagyjátékfilm esetleges veszteségét. Így az összemérés elve sajátos módon akkor is teljesül, ha az elkészült filmet a vállalkozás nem mutatja ki költségként az óvatosság elvére hivatkozva.

8. Összegzés

Egy játékfilmgyártással foglalkozó vállalkozásnál tehát a film költségeinek számviteli elszámolása igen sokféleképpen történhet, bármelyik elszámolást választja azonban a vállalkozás, azt kell leginkább szem előtt tartania, hogy a beszámoló megbízható, valós összképet mutasson a vállalkozás tevékenységéről.

Mindenesetre a saját előállítású filmek szellemi terméként történő kimutatásának, aktiválásának lehetősége jól körvonalazza azt a problematikát, hogy a számviteli alapelvek egymással ellentmondásba ütközhetnek.

A szellemi vagyonnak, mint a termelési-szolgáltatási folyamat eredményének a számbavétele és értékelése (konkrét példaként a film mint szellemi termék számviteli elszámolása) megítélésem szerint ugyanazokra a problémákra – alapvetően a számviteli információs rendszer hiányosságaira – világít rá, mint amelyek a szakirodalomban (*Boda* [2005], *Gősi* [2007], *Gyökér* [2004], *Laáb* [1999]) tárgyalt szellemi vagyon értékelése kapcsán megjelennek.

Másrészt (más szemszögből nézve) ezen láthatatlan vagyonelemekkel kapcsolatban megállapítható, hogy a vállalkozások többségének nem okoz problémát a számviteli mérések pontatlansága, mivel *King* [2004] szerint (idézi *Juhász* [2004]) a vállalatok azért nem érdekeltek a szellemi vagyonba történő befektetések aktiválásban, hiszen a költségként történő elszámolás rövid távon az eredményüket, és ezen keresztül az adófizetési kötelezettségüket csökkenti. Ezen probléma miatt mindaddig jelentkezni fog a vállalatok üzleti és könyv szerinti értéke között eltérés, amíg olyan adóztatási gyakorlat van érvényben, amely alapvetően a számviteli elszámolásokra épül (*Galántainé* [2008]).

Hivatkozások

- BODA GYÖRGY [2005]: A tudástőke kialakulása és hatása a vállalati menedzsmentre. Doktori (PhD) értekezés.
- GALÁNTAINÉ MÁTÉ ZSUZSANNA [2008]: Problémák és újabb törekvések az Európai Unió társasági adózásában. Doktori (PhD) értekezés tézisei.
- GŐSI ZSUZSANNA [2007]: Mérlegen az ember. Budapesti Corvinus Egyetem. Vállalatgazdaságtan Intézet, 88. sz. Műhelytanulmány.
- GYÖKÉR IREN [2004]: A vállalat szellemi tőkéje – számolatlan vagyon. Harvard Businessmanager, 6.
- JUHÁSZ PÉTER [2004]: Az üzleti és a könyv szerinti érték eltéréseinek magyarázata – Vállalatok mérlegen kívüli tételeinek problémái. Doktori (PhD) értekezés.
- KARAI ÉVA [2005]: Számviteli alapelvek értelmezése a nemzetközi számviteli standardok szerint. Harvard Businessmanager, 10.
- KING, A. M. [2001]: Making intangible assets tangible. Strategic Investor Relations, Spring.
- LAÁB ÁGNES [1999]: Emberi erőforrás, mint tőketényező, Jövőképek – vállalati stratégiák Konferencia, BME Vezetőképző Intézet.
- SVEIBY, K. E. [2001]: Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás. KJK Kerszöv.
2000. évi C. törvény a számvitelről
1999. évi LXXXVI. törvény a szerzői jogról
1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról
- International Financial Reporting Standards, 2008
- International Accounting Standards, 2008

A kísérleti gazdaságtan szerepe a társadalmi tőke vizsgálatában

The Role of Experimental Economics in the Analysis of Social Capital

KOVÁCS TAMÁS

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
thomy@ektf.hu*

A kísérleti gazdaságtannak a társadalmi tőke elemeivel kapcsolatos egyik legfőbb célja azoknak a személyiségjellemzőknek a feltárása és azonosítása, amelyek szignifikáns módon meghatározzák az egyének viselkedését bizalmi és viszonyossági kapcsolatokban. Az ilyen jellegű vizsgálatok azért lényegesek, mert mind a társadalmi bizalom, mind a viszonyosság kulcsfontosságú alkotóeleme a társadalmi tőkének, ami viszont köztudottan pozitív hatással bír a gazdasági teljesítményre. Ezáltal tehát, ha a politikai döntéshozók a gazdasági teljesítmény serkentése érdekében a társadalmi tőkét kívánják erősíteni, akkor ez – többek között – a fent említett, a társadalmi tőke elemire ható tényezőkön keresztül történhet. Jelen tanulmány célja tehát, hogy feltérképezze a társadalmi tőke és a gazdasági teljesítőképesség közötti kapcsolódási pontokat, illetve választ adjon arra a kérdésre, hogy a társadalmi tőke mely tényezői, hogyan és milyen mértékben képesek stimulálni a gazdasági teljesítőképességet.

The main goal of experimental economics – concerning social capital – is the exploration and identification of those personal characteristics which significantly affect the trusting and reciprocal behaviour of individuals. The importance of this kind of investigation is that trust and reciprocity are the two key elements of social capital which is considered as a lubricant of economic performance. Therefore, if policy makers wish to raise the level of social capital within a society – in order to stimulate economic performance – then those factors should be strengthened which determine one or more elements of it. Therefore the aim of this paper is to map up the links between social capital and economics and to answer which components of social capital and how can stimulate economic performance.

1. Bevezetés – a társadalmi tőke szerepe a gazdaságban

A címben szereplő bizalmi és viszonyossági kapcsolatok talán a legjelentősebb részét képezik az utóbbi évtizedekben egyre inkább felértékelődő, a klasszikus tőkeelemek mellett megjelenő és a gazdasági teljesítményre pozitív hatást gyakorló társadalmi tőkének. Annak érdekében tehát, hogy a jelen cikkben bemuta-

tott vizsgálat távlati célját – a társadalmi tőke növelésének lehetőségét az azt alkotó egyes tényezők erősítése által – és annak jelentőségét bemutassam, mindenképpen szükségesnek tartom – összhangban a 2008-as kaposvári PSAK előadással –, hogy magának a társadalmi tőkének az eredetéről és a gazdaságban betöltött szerepéről röviden szót ejtsek.

Maga a társadalmi tőke, mint fogalom a múlt század 20-as éveiben jelent meg és pusztán szociológiai értelemben használták. *Hanifan* [1916] még csak azokat a társadalmi körülményeket értette alatta, melyek meghatározzák az emberek mindennapi életét. Később a fogalom kiegészült még olyan elemekkel, mint a közösségen belüli kapcsolatok, a közösség tagjai közötti szimpátia és a békés egymás mellett élés szabályai.

A gazdaságtudomány érdeklődése csak jóval később, az 1970-es években fordult a társadalmi tőke irányába, amikor *Arrow* [1974] a bizalmat a gazdasági kapcsolatok „kenőanyagaként” írta le, valamint *Williamson* [1975] a tranzakciós költségekkel kapcsolatos elméletében kimutatta jelentőségét. Az eltelt harminc évben ugrásszerűen megnőtt a társadalmi tőkének a gazdaságra és az állami működésre gyakorolt hatásával foglalkozó teoretikus és empirikus tanulmányok száma, melyek közül – a teljesség igénye nélkül – kiragadnék párat, melyek konkrét szám adatokkal támasztják alá a kettő kapcsolatát.

La Porta és szerzőtársai [1997] 40 országra kiterjesztett vizsgálatukban – ahol a társadalmi bizalmat a World Values Survey (továbbiakban WVS) adatai alapján mérte – azt találták, hogy a bizalmi szint egy szórás értéknyi növekedése, 0,7 szórásnyi hatékonyságnövekedést jelent a jogi apparátus működésében, 0,3 szórásnyival növeli a korrupcióellenességet, illetve szintén 0,3 szórásnyival javítja az adóügyi szabályok betartásának helyzetét. Rendre hasonlóan pozitív eredményeket kaptak a személytelen bizalom és az oktatás, az egészségügy, az infrastrukturális fejlődés, illetve az inflációs szint közti kapcsolatok vizsgálata során.

Knack és Keefer [1997] 29 piacgazdasággal rendelkező ország vizsgálata során kimutatta, hogy 10 százalékpontos növekedés a bizalmi indexben átlagosan 0,8 százalékpontos növekedést eredményez az egy főre jutó GDP mutatójában. Hasonló eredményre jutott *Zak és Knack* [2001] is, akik 41 ország 23 évnyi idősoros adataira kiterjedő vizsgálattal bizonyították, hogy szignifikáns és pozitív irányú kapcsolat áll fenn a WVS-ből származó bizalmi index és a GDP növekedési rátája, valamint a beruházásoknak a GDP-hez viszonyított aránya között.

2. A társadalmi tőke elemei

A társadalmi tőkével és annak a gazdasági teljesítményre gyakorolt hatásával foglalkozó szakirodalom – nagyjából egységesen – két nagy csoportra bontja a társadalmi tőkét alkotó tényezőket: egyfelől a társadalmi együttéléssel kapcsolatos tényezőkre, másfelől pedig a bizalom és viszonyosság fogalompárra (*1. ábra*).

E két nagy csoport időbeli változásának vizsgálatakor a pozitív korreláció már sokszor bebizonyosodott (lásd pl. *Knack és Keefer* [1997], *Norris és Davis* [2003], *Ensminger* [2004], stb.) és nyilvánvaló az is, hogy kultúrák közti összehasonlításban mind a társadalmi együttéléssel kapcsolatos tényezők szintje, mind pedig a bizalom és viszonyosság szintje jelentősen eltérő lehet.



1. ábra – A társadalmi tőke fő elemei

Jelen cikk fő célja mindenekelőtt az, hogy egy összefoglaló áttekintést adjon a társadalmi tőke két, talán legfontosabb elemének, a bizalomnak és a viszonyosságnak a szintjét meghatározó tényezőkről. Annyi pontosítás azonban mindenképpen szükséges, miszerint számos szerző eltérő módon vizsgálja a bizalom és viszonyosság meghatározó tényezőit, attól függően például, hogy statikus vagy dinamikus, illetve egymás számára megfelelően beazonosítható vagy beazonosíthatatlan személyek között történik a megfigyelés. Statikus esetben egy adott időpillanatban, a felek közti egyszeri tranzakció során történik a vizsgálat, míg dinamikus esetben akár azonos, akár változó felek között, de mindenképpen több tranzakción keresztül történik a bizalom és viszonyosság szintjében bekövetkező változás megfigyelése. Amennyiben a felek egymás számára beazonosíthatók, akkor természetesen olyan tényezők is figyelembe jönnek, mint a társadalmi pozíció és megbecsülés befolyásoló hatása, de értelemszerűen az esetleges korábbi tranzakcióik kimenetele is döntő hatással bírhat a bizalmi és viszonyossági viselkedésükre. Amennyiben egymás számára beazonosíthatatlanok a felek, úgy az idegenek közti bizalom, vagy másképp fogalmazva a társadalmi bizalom általános szintje válik mérhetővé az egyének szintjén.

3. A bizalmi viselkedés meghatározó tényezői

Saját kutatásaim alapján a társadalom általános bizalmi szintjének a meghatározó tényezőit igyekeztem feltárni, vagyis azt, hogy ismeretlenek közötti első interakciónál milyen tényezők határozzák meg a partnerrel szemben tanúsított bizalom és viszonyosság szintjét.

A fenti esetre vonatkozóan a PhD értekezésemben kísérletileg sikerült bizonyítani, hogy a viszonyosság szinte kizárólag az egyén saját bizalmi szintjétől függ, ennek részletes ismertetése viszont jóval meghaladná e cikk terjedelmét (bővebben lásd *Kovács* [2004]).

Azonban jogos a kérdés, hogy az egyén saját bizalmát milyen tényezők határozzák meg? Egyfelől a szakirodalom számos társadalmi-demográfiai tényezőt említ, melyek hatása bizonyított, viszont ezen tényezők befolyásolása vagy nagyon nehéz, vagy eleve kizárt. Ha a társadalmi tőke növelése érdekében a bizalmat és ezen keresztül a viszonyosságot kívánjuk erősíteni, akkor meg kell találni azokat a szocio-pszichológiai tényezőket, melyek szoros kapcsolatban állnak velük. Ennek érdekében a világon legismertebb három átfogó társadalmi felmérés (GSS, WVS és ESS) kérdései és egyéb ismert pszichológiai tesztek alapján vizsgáltam és számszerűsítettem az egyének bizalmi viselkedését meghatározó motivációs tényezőket.

Ahogy arról a Tudomány Napi Konferencián is beszéltem, számos szerző kimutatta (pl. *Schwarz* [1999], vagy *Glaeser és szerzőtársai* [2000]), hogy az embereknek a kérdőívek bizalommal kapcsolatos kérdéseire adott válaszai és a valóságban tapasztalható bizalmi viselkedése között rendszeresen szignifikáns eltérések mutatkoznak, így a megbízhatóbb eredmények érdekében én is a kísérleti megfigyeléshez folyamodtam. Magának a bizalomnak és a viszonyosságnak a szintjét tehát a közismert, *Berg és szerzőtársai* [1995] féle ún. trust-game segítségével mértem – ennek magyar nyelvű ismertetését lásd bővebben *Kovács* [2003] –, annyi módosítással, hogy valamennyi kísérleti résztvevő mindkét szerepet, vagyis a bizalmat adó és a bizalmat kapó szerepét is „eljátszotta”.

A kulturális különbségek hatása

A szakirodalomban számos összehasonlító tanulmány olvasható, melyben különböző országokból és/vagy kultúrákból származó megfigyelési eredményeket hasonlítanak össze. Csupán példálózó jelleggel közölnék néhány eredményt az érdekesebbek közül.

A legelső ilyen tárgyú kísérleti megfigyelést *Buchan és szerzőtársai* [2000] végezték el és azt találták, hogy az általuk vizsgált négy ország közül a kínaiak bizalmi szintje volt a legmagasabb, de ez is csak alig volt szignifikánsan magasabb a legalacsonyabbnak mért egyesült államokbeli értéktől ($p < 0.1$), míg a koreai és japán értékek statisztikailag nem különböztek az amerikaiaktól. Ennél jóval szignifikánsabb eltéréseket találunk például *Willinger és szerzőtársainál* [2003] német-francia, vagy *Koford-nál* [2001] bulgár-amerikai viszonylatban (mindkét esetben az elsőként említettek értéke meghaladta a másodikét). Olvaszhatunk országon belüli szignifikáns kulturális különbségekről is, *Fershtman és Gneezy* [2001] zsidó etnikai csoportok közötti összehasonlításánál, de talán érdekes kiemelni a világon valaha mért legalacsonyabb bizalmi szintet is, melyről *Ensminger* [2000] számolt be kenyai pásztorokkal végzett kísérletében... A vi-

szonosság tekintetében szignifikánsan magasabb szintet mutattak ki *Bohnet és szerzőtársai* [2004] az amerikai hallgatókkal szemben az oroszok és dél-afrikaiak javára.

Hasonló nemzetközi kísérletet én magam is folytattam, kiegészítve néhány, mások által azonos körülmények között felvett másodlagos adatokkal. A legalacsonyabb bizalmi szintet Görögországban, athéni egyetemisták között mértem, szignifikánsan alacsonyabban, mint brazil, magyar, orosz, német és amerikai társaik között. Az utolsóként említett négy helyszínen mért bizalom pedig szignifikánsan meghaladta a franciák esetében mért értéket.

A viszonyosság tekintetében is a görög érték bizonyult a legalacsonyabbnak, szignifikánsan kisebbnek, mint a brazil, magyar, orosz, francia és német esetben, de érdemes kiemelni még, hogy az amerikaiak viszonyosságát szintén meghaladta statisztikailag a brazil, magyar, orosz és német érték.

Természetesen a bizalmi és viszonyossági viselkedések szintjében az eltérő kultúrákból származó minták között tapasztalt szignifikáns különbségek is felfoghatók a kulturális különbségek hatásaként, de véleményem szerint a társadalmi tőke elemeinek kulturális meghatározottsága sokkal inkább azt jelenti, hogy más demográfiai és/vagy személyiségjellemzők gyakorolnak jelentős hatást azok alakulására. Adott esetben tehát akkor is beszélhetünk kulturális különbségekről, ha teljesen eltérő tényezők hatására, vagy esetleg részben azonos tényezők eltérő mértékű hatására azonos, vagy jelentősen nem különböző szintje alakul ki a bizalmi és viszonyossági viselkedésnek két kulturálisan eltérő minta összehasonlításában.

Ez utóbbi vélekedést jól alátámasztja az az eredmény, miszerint az előzőekben említett általam vizsgált helyszínek egyikénél sem találtam a regresszió analízis során olyan szignifikáns magyarázó változót, mely megegyezett volna valamely másik helyszín esetében talált magyarázó változóval. Másképpen megfogalmazva, a bizalmi és viszonyossági viselkedésre ható tényezők köre kultúránként változott.

A személyiségjellemzők hatása

Az előzőek alapján láthattuk, hogy a bizalmi kapcsolatok kialakítását magyarázó tényezők köre kultúránként változhat, így ebben az alponban a 73 elemű magyar mintából levont következtetéseket elemzem, kihangsúlyozva, hogy az adatfelvételre 2003-ban került sor, ezért bizonyos tényezők hatása – azok aktualitása miatt – némiképp változhat akár rövid idő alatt is.

A kísérlet lefolytatásával – azaz az egyének általános bizalmi és viszonyossági szintjének mérésével – párhuzamosan személyenként 35, alapvetően attitudinális és személyiség jellemző felvételére került sor (ami jóval több kérdést jelentett, mert például a 20 kérdéses klasszikus machiavellista személyiségteszt eredménye egyetlen változóként jelent meg a kiértékelés során). Annak érdekében, hogy a bizalmi viselkedéssel kapcsolatban azonos hatással bíró változókat meg-

találjuk, először egy faktor analízis keretében 5 faktor került kialakításra összesen 19 változóból. Egyúttal az a kezdeti hipotézisünk is beigazolódott, hogy a bizalom szintjét magyarázó faktorokat sokkal inkább az attitudinális változókból lehet képezni, mint a demográfiai jellemzőkből. Végül a regresszió analízisbe az előbb említett 5 faktor, valamint a 16 faktorba be nem sorolt változó került, melyek közül 2 faktor és 3 további egyedi változó bizonyult szignifikánsnak. Ezek felsorolását, hatását és szignifikancia szintjét a 2. ábra szemlélteti.

A nem, mint demográfiai tényező szerepe ellentmondásos a szakirodalomban is. Elterjedt az a nézet, hogy a férfiak általánosságban nagyobb bizalmat tanúsítanak, de a nők általában viszonyosabbak. Ennek az állításnak az első fele ugyan a magyar mintában is igazolható volt két féle teszttel is, azonban a regresszió függvényben nem maradt benn és általánosságban az mondható el, hogy bizonyos kultúrákban ezt a hatást sikerült kimutatni (pl. *Glaeser és szerzőtársai* [(2000)], míg másokban nem (pl. *Buchan és szerzőtársai* [(1999)]).

A szak – vagy tágabban nézve az érdeklődési kör – annyiban határozza meg a bizalmi hajlandóságot, hogy a [0 ; 10] skálán mért bizalmi indexe átlagosan 1,5-del magasabb a jogász vagy közgazdász szakra járóknak, ami azért is érdekes, mert pont fordított eredményeket találtak német nyelvterületen végzett vizsgálatoknál (pl. *Bolle* [1998], *Brühlhart és Usunier* [2004]).

| magyarázó változó | skála | kódolás | hatása a küldött összegre | szignifikancia szint az egyes teszteknel |
|---|----------|---|---------------------------|--|
| nem | [0 ; 1] | 0 – nő 1 – férfi | +1,4 € | ANOVA teszt (p = 0,035) Man-Whitney teszt (p = 0,04) nem szignifikáns a regresszióban (p = 0,16) |
| szak | [0 ; 1] | 0 – bölcsész és műszaki jellegű 1 – jogász és közgazdász | +1,5 € | ANOVA teszt (p = 0,01) regresszió (p = 0,041) |
| 'emberekbe vetett bizalom' faktora | [0 ; 10] | 0 – másokat megbízhatónak, segítőkésznek és tisztességesnek tart, machiavellista jegyek hiánya 10 – teljesen machiavellista személyiség és nem tart másokat egyáltalán megbízhatónak, segítőkésznek és tisztességesnek | -4,2 € | regresszió (p = 0,031) |
| 'politikához, közélethez való viszonyulás' faktora | [0 ; 10] | 0 – teljesen negatív hozzáállás 10 – teljesen pozitív hozzáállás | +3,5 € | regresszió (p = 0,034) |
| kormányzat felelőssé tétele a jövedelmi különbségek miatt | [0 ; 10] | 0 – teljesen a kormány felelősségének tartja 10 – egyáltalán nem a kormány felelősségének tartja | +4,4 € | regresszió (p = 0,0002) |
| társadalmi érintkezés intenzitása a barátokkal, kollégákkal | [0 ; 10] | 0 – gyakorlatilag soha 10 – gyakorlatilag napi gyakorisággal | +3,1 € | regresszió (p = 0,050) |

2. ábra – A bizalmi szintet meghatározó személyiségjellemzők hatása

Ami az attitudinális és így a társadalmi tőke esetleges befolyásolása szempontjából jelentősebb változókat illeti, két faktor is szignifikáns magyarázó erővel bír. Az 'emberekbe vetett bizalom' faktora összesen 23 kérdésre adott válasz alapján áll össze és tartalmazza a teljes machiavellista személyiségtesztet és a ESS három, bizalommal kapcsolatos kérdését. Megfelelő skálatranszformációk után úgy lehet interpretálni, hogy a teljesen machiavellista személyiségű és má-

sokat megbízhatónak, segítőkésznek és tisztességesnek egyáltalán nem tartó személyekhez képest a pont ellentétes vonások hordozói átlagosan 4,2-vel magasabb bizalmi indexszel rendelkeznek a [0 ; 10] skálán.

A másik faktor – a 'politikához, közülethez való viszonyulás' faktora – esetében a két szélsőséges viszonyulás közti különbség hatása a bizalmi indexre +3,5. Azok, akik sokkal inkább elhiszik, hogy a politikai vezetés a választók érdekeit képviseli és nagy mértékben törődik a választók véleményével, átlagosan 3,5-del nagyobb bizalmi indexszel rendelkeznek, mint akik ezzel kapcsolatban teljesen negatívan vélekednek.

Amit mindenképpen kiemelnék – részben a nagyon alacsony szignifikancia szintje, részben pedig a társadalmi tőke más elemeivel való kapcsolata miatt – az a 2. ábra utolsó előtti sorában lévő változó. Azoknak, akik a fennálló társadalmi jövedelem különbségek okát egyáltalán nem a kormányban keresik átlagosan 4,4-del magasabb a [0 ; 10] skálán mért bizalmi indexük azokhoz képest, mint akik ezt kizárólag a kormány számlájára írják. Csupán röviden utalnék – magyarázat gyanánt – arra, hogy számos tanulmány kimutatta, miszerint a magasabb szintű társadalmi kezdeményezőkézség és felelősségérzet (a társadalmi tőke elemeinek első csoportja az 1. ábrán) szignifikánsan magasabb bizalmi szinttel párosul (pl. *Putnam* [2000]).

Szintén a társadalmi együttműködéssel áll szoros kapcsolatban a 2. ábra utolsó változója, mely szerint a társadalmi érintkezés gyakorisága szignifikánsan befolyásolja pozitív irányban a bizalmi indexet, mely egyúttal újabb bizonyítéka a társadalmi tőke elemei közötti erős pozitív korrelációnak.

Röviden összegezve tehát, mindenképpen úgy gondolom, hogy a 2. ábrában felsorolt utolsó négy tényező és az azokat alkotó egyes változók mindegyike alkalmas arra, hogy annak tudatos – akár állami szintű – befolyásolásával, erősítésével a társadalmi tőke szintje emelhető legyen, melynek pozitív hatása a társadalmi elégedettség növekedésén túl a cikk elején említett gazdasági előnyök kiváltására is alkalmas lenne.

Hivatkozások

- ARROW, K. J. [1974]: *The Limits of Organisation*. W. W. Norton. New York.
- BERG, J. – DICKHAUT, J. – MCCABE, K. [1995]: Trust, reciprocity and social history. *Games and Economic Behaviour*. 10. 122–142. o.
- BOHNET, I. – ASHRAF, N. – PIANKOV, N. [2004]: *Decomposing Trust and Trustworthiness*. Working paper. Kennedy School of Government, Harvard University.
- BOLLE, F. [1998]: Rewarding Trust: An Experimental Study. *Theory and Decision*. 45 (1). 83–98. o.
- BRÜLHART, M. – USUNIER, J.C. [2004]: *Verified Trust: Reciprocity, Altruism and Noise in Trust Games*. Centre for Economic Policy Research (CEPR) Discussion Paper N. 4758.

-
- BUCHAN, N. – CROSON, R. [1999]: Gender and Culture: International Experimental Evidence from Trust Games. *American Economic Review, Papers and Proceedings*. Vol. 89(2). 386–391. o.
- BUCHAN, N. – JOHNSON, E. – CROSON, R. [2000] Trust and Reciprocity: An International Experiment. Work.P.
- ENSMINGER, J. [2000]: Experimental Economics in the Bush: How Institutions Matter. in: *Menard, C. (szerk.) [2000]: Institutions and Organisations*. Edward Elgar, London.
- FERSHTMAN, C. – GNEEZY, U. [2001]: Discrimination in a Segmented Society: an Experimental Approach. *Quarterly Journal of Economics*. CXI. 351–377. o.
- Glaeser, E. L. – LAIBSON, D. L. – SCHEINKMAN, J. A. – SOUTTER, C. L. [2000]: Measuring Trust. *The Quarterly Journal of Economics*. 811–846. o.
- HANIFAN, L. J. [1916]: The rural school community center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 67. 130–138. o.
- KNACK, S. – KEEFER, P. [1997]: Does Social Capital Has an Economic Payoff? A cross-country investigation. *Quarterly Journal of Economics*, CXII. 1251–1288. o.
- KOFORD, K. [2001]: An Experimental Test of the Degree of Trust in Bulgaria: Some Results and Some Conjectures. in: *Economy and Development of Society*. Varna Economics University Publishers. Bulgaria.
- KOVÁCS TAMÁS [2004]: Experimental evidence on projective reasoning. 7th International Science Conference EDAMBA Thesis Volume. Nové Zámky, Slovakia.
- KOVÁCS TAMÁS – CSUKÁS CSONGOR [2003]: A társadalmi bizalom mérésének lehetőségei. *PSAK VI. Miskolc*. 12–19. o.
- LA PORTA, L. – LOPEZ-DE-SILANE, F. – SHLEIFER, A. – VISHNY, R.W. [1997]: Trust in Large Organisations. *American Economic Review*, LXXXVII. 333–338. o.
- NORRIS, P. – DAVIS, J. [2003]: The Continental Divide? Social Capital in the USA and Europe. Presentation and conference paper for the European Social Survey Launch Conference. Brussels, 25–26 November 2003.
- PUTNAM, R. D. [2000]: *Bowling Alone. The collapse and revival of American community*. New York, Simon and Schuster.
- SCHWARZ, N. [1999]: Self-reports: How the questions shape the answers. *American Psychologist*. LIV. 93–105. o.
- WILLIAMSON, O. E. [1975]: *Markets and Hierarchies*. Free Press. New York.
- WILLINGER, M. – KESER, C. – LOHMANN, C. – USUNIER, J. [2003]: A Comparison of Trust and Reciprocity between France and Germany: Experimental Investigation... *Journal of Economic Psychology*, 24. 447–466. o.
- ZAK, P. J. – KNACK, S. [2001]: Trust and Growth. *The Economic Journal*, 111. 295–321. o.

Nagy nemzetgazdasági hatású „intézmények”: a korrupció és a korrupció elleni küzdelem

„Institutions” with Great Macroeconomic Influence:
Corruption and the Fight against Corruption

PAPANEK GÁBOR

*Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet,
Vállalkozás-gazdaságtan Tanszék
Eger 3300, Egészségház u. 4
papanek@ektf.hu
GKI Gazdaságkutató Zrt.
Budapest 1092, Ráday utca 42-44
papanek@gki.hu*

Jelen cikkben részletesebben vizsgáljuk meg, miként hat a korrupció, a gazdasági szereplők e sajátos magatartás-mintája (szokása) a magyar nemzetgazdaság teljesítményére. Azt reméljük, törekvésünk segíti, hogy a felsőfokú oktatás hallgatói megismerkedjenek e visszaélés lényegével, valamint súlyos társadalmi káraival, s ezzel előmozdíthatjuk a magyar gazdaságban érvényesülő etika fejlődését, e gyakran fontosnak mondott cél elérését.

In the present paper we analyse in detail how corruption, this peculiar behaviour type of some economic actors, influences the performance of the Hungarian economy. We hope that our efforts can help students of higher education get familiarised with the essence of this abuse and its great damages. Our objective is to enhance the development of ethic prevailing in the Hungarian economy, a target that has been often declared important.

A klasszikus közgazdasági elméletek szerint a nemzetgazdasági teljesítmények változásai, azaz a gazdasági növekedés alapvetően a gazdaság természetei feltételeitől, a rendelkezésre álló munka, illetve tőke sajátosságaitól, valamint az innovációktól (azaz: a növekedés ún. forrásaitól, tényezőitől) függenek. A XX. században, különösen ennek második felében rohamosan terjedtek azonban az ún. institucionalista iskola koncepciói. Ezen iskola hívei az idehaza megszo-
kottnál szélesebb körben értelmezik az intézmények fogalmát, nem csak a gazdaságban kialakult szervezeteket, hanem az ún. intézményi „környezet” valamennyi elemét, tehát a hagyományokat (szokásokat), törvényeket, magatartás-mintákat stb. is intézményeknek tekintik. Felhívják továbbá a figyelmet arra,

hogy a modern gazdaságban a fenti tradicionális tényezők csak kivételesen hatnak a növekedésre, egyes intézmények viszont - a *R. Coase* által felismert ún. tranzakciós költségek befolyásolásával – erőteljesen alakítják a gazdasági folyamatokat (*Hodgson* [2003] stb.).

Az elmondottakra figyelemmel jelen cikkben részletesebben vizsgáljuk meg, miként hat a korrupció, a gazdasági szereplők e sajátos magatartás-mintája (szokása) a magyar nemzetgazdaság teljesítményére. Azt reméljük, törekvésünk segíti, hogy a felsőfokú oktatás hallgatói megismerkedjenek e visszaélés lényegével, valamint súlyos társadalmi káraival, s ezzel előmozdíthatjuk a magyar gazdaság magatartás-mintáinak (etikájának) fejlődését, e gyakran fontosnak mondott cél elérését.

1. A korrupció fogalma

A vizsgálódás során a szóba hozott visszaélésnek az alábbi hagyományos, s igen általános meghatározását fogadjuk el: korrump az a személy (intézmény), aki (amely) megszegi – közvetlen vagy közvetett önértékét szolgálva – a közösségi együttélés egy vagy több olyan szabályát, amelynek érvényesítéséért ő a felelős (*Lasswell* [1930]). Azonnal hangsúlyozzuk továbbá, hogy e szabálysértésnek legalább két elkövetője van, de megvalósításában gyakran nagyobb érdekcsoportok is együttműködnek. Mivel a korrupció eltitkolása valamennyi résztvevőnek érdeke, s így a visszaélésekre csak ritkán derül fény, az elkövetőkről és cselekményeik hatásairól igen nehéz részletesebb képet alkotni. Az elkövetők egy lehetséges tipizálásáról (és cselekményeik egyes jellegzetes *közvetlen* hatásairól) a napvilágra került esetek alapján a következő táblázat állítható össze (lásd *1. táblázat*).

1. táblázat: A korrupció 9 típusa a szerint, hogy a résztvevőknek mi a szerepe a befolyásolni kívánt folyamatban – és példák az adott típusnál megszerezhető előnyökre

| A résztvevő, döntéshozó* döntésben érintett | <i>Egyén</i> | <i>Vállalati képviselő</i> | <i>„Állami” (és párt- stb.) illetékes</i> |
|---|------------------------------------|---|---|
| Egyén | Hamis tanúzás Szavazat vásárlás | Elnéző gázóra-leolvasás Szabálytalan banki hitel Szabálytalan biztosítási ügyintézés Részrehajló orvos | Rendőri bírság elengedése Hamis engedély Privatizációs visszaélés Hamis telekkönyvi bejegyzés Elnéző vám-, adóellenőrzés Részrehajló bírósági ítélet |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <i>Vállalati képviselő</i> | Bizalmas információ Fekete munka | Részrehajló reklám Szabálytalan banki hitel Részrehajló megrendelés Szabálytalan áru-átvétel Hamis számla | Szabálytalan engedély Bennfentes közbeszerzés Indokolatlan támogatás Elnézó pénzügyi ellenőrzés Részrehajló bírósági ítélet Hibás törvény |
| <i>Állami (és párt- stb.) illetékes</i> | Részrehajló újságcikk Politikai támogatás | Részrehajló kinevezés Részesevés haszonból Hamis számla Politikai támogatás | Részrehajló kinevezés Részrehajló bírósági ítélet Hibás törvény Politikai támogatás |

* Korábban gyakran feltételezték, hogy a korrupciós esetekben a döntéshozó (elosztó) a passzív fél. Napjainkban gyakori azonban, hogy a döntéshozó a kezdeményező, magatartásával kikényszeríti a korrupciót.

Forrás: Saját összeállítás. Előző változatait lásd például a korábbi előadások nyomán készült (Papanek [2005], [2008]) publikációkban.

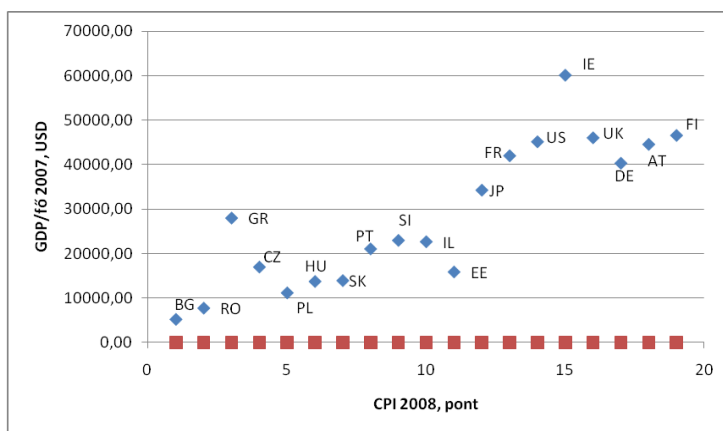
A táblázat mindenek előtt arra kíván rámutatni, hogy a korrupció terepe igen változatos lehet, veszélyeire a gazdálkodás minden területén számítani kell. Jelzi továbbá, hogy a korrupciós cselekményben résztvevő legalább két személy, vagy szervezet szerepe különböző: egyiküknek (vagy egyeseknek), „döntései(k)nél” érvényesítenie kellene a közösségi érdekeket, a másik(ak) viszont e döntés eredményében érdekelt(ek). De azt is szemlélteti, hogy olykor csoport- (akár párt-) érdekek hatnak és / vagy a döntés is lehet csoport-tevékenység. A szakirodalom ugyanis általában a korrupcióban érdekeltnek négy csoportját, vagyis üzletemberi (vállalati), a hivatalnoki (hivatali) és politikusi (politikai) korrupciót különbözteti meg, s a szerzők többsége – különösen az amerikai társadalom egészét megrázó Watergate botrány után – a politikai korrupciót ítélik a leginkább károsnak. A hazai közvélemény is ezt a megítélést osztja (részletesebben lásd például: *Sebestyén* [2008]).¹Nem felejtendő azonban az sem, hogy a korrupcióval kapcsolatos megítélésnél nagy óvatosság szükséges. Nem minden korrupció, ami annak látszik. Összetéveszhető vele a *nem visszterhes részrehajlás*, mely sokféle nem korrupciós jellegű ok miatt is létrejöhet. A (pozitív vagy negatív) diszkrimináció mögött állhat egyszerű ismeretség, közelebb vagy távolibb rokonság, közös múlt és sors. Más esetekben oka lehet rokonszenv, esetleg ud-

¹ Néhány mondat továbbá Kuncze Gábor volt SZDSZ elnöknek a világhírű *Lynn, J. – Jay, A.* (eds.): *The Complete „Yes, Minister”* mű magyar kiadásához (Igenis, Miniszter úr! Tas. Bp. 2008.) írt Végzavából: „... a mi politikusaink szinte semmiben nem hasonlíthatók kritizált angol kollégáikhoz. Természetesen lehetséges, hogy lesznek olyan felületes, felszínes, hiányosan tájékozott olvasók, akik nem fognak nagy különbséget látni. Nem kell velük vitatkozni. Végül is ez is csak annyit jelent, hogy tizennyolc év alatt valamiben már utolértük Európát.” (i.m. 515. oldal).

varias vagy hízegő magatartás viszonzása, netán tetszelgés egy szexepiles vagy tekintélyes ügyfél, illetve egy híres ember vagy kiválóság előtt – vagy egyszerűen a kedvezményezett meggondolásokhoz hasonló gondolkodás.

2. A korrupció mértéke és nemzetgazdasági hatásai

A modern kutatások – és a gazdaságpolitika – egyre nagyobb érdeklődést tanúsítanak a korrupció mértéke és *közvetett*, s különösen nemzetgazdasági hatásai iránt is. Széles körben elismertté vált ugyanis, hogy a visszaélések e hatásai (kárai) hatalmasak. A korrupció elleni világméretű küzdelemben egy ismert nemzetközi szervezet, a *Transparency International* (TI) vállal vezető szerepet. Céljai érdekében törekszik mind pontosabban *mérni* is a különböző országok, régiók „fertőzöttségének” a színvonalát, illetve e szint változásait – s az évről-évre megvalósult vizsgálatait nyomán azt is megállapította, hogy a korrupció a nemzetgazdaságok egésze számára is hatalmas károkat okozhat. A kutatások néhány főbb eredményét az alábbi ábra mutatja be (lásd *1. ábra*).²



Forrás: GDP: *IMD* [2008]. CPI: *TI* [2008]

1. ábra: A gazdasági teljesítmény (GDP/fő) és a korrupció érzékelt szintjének (CPI) kapcsolata (a magas korrupciós index alacsonyabb korrupciós szintre utal)

Ábránk a következőkre hívja fel a figyelmet:

² Az ábrán közölt CPI (corruption perception index) nagyobb számú szakértői értékelés figyelembe vételével kerül összeállításra, és azt méri, hogy a gazdasági szereplők mekkorának érzékelik a korrupció mértékét. Értéke a korrupció alacsony szintje esetén magas, az igen korrupt gazdaságokban a legalacsonyabb. A közölt kutatási eredmények megbízhatóságát jelzi, hogy számos további vizsgálat eredményeivel összecsengenek.

- A korrupció mértékében igen nagy - országok szerinti - különbségek állapíthatók meg. A vizsgálatok szerint a legtisztábbak egyes skandináv országok (s az ábrán feltüntetett Luxemburg is), a leginkább fertőzöttek viszont többnyire fejletlen afrikai, dél-amerikai, távol-keleti gazdaságok.
- A nemzetközi összehasonlítás szerint a magyar gazdaságban a korrupció mértéke „közepes” – s az utolsó felmérés szerint növekvő. A fejlett országok közül egyedül Olaszország minősítése hasonló (a maffia miatt), s erősödik az a tendencia, hogy egyes, eddig a miénknél kedvezőtlenebbül értékelt feltörekvő országok minősítése is hasonlóvá, sőt, olykor a miénknél kedvezőbbé válik.
- A korrupció mértéke és a gazdasági növekedés üteme közt szoros (negatív) korrelációs kapcsolatok vannak. Ott, ahol a korrupció magas, az egy főre jutó GDP alacsony – és fordítva (azaz ahol a GDP magas, a korrupció alacsony).³

A vállalati képviselők megvesztegetési lehetőségeire az 1970-es években *Hankiss Elemér* által adott, jól ismert példa még csak a jó feketekávéért a büfében adott 1 forintnyi jutt volt. Azóta azonban emelték a téteket. Az elmúlt évtizedben világszerte igen sok kutatás vizsgálta a korrupció jelentős nemzetgazdasági kárainak pontosabb természetét. A kapott – s ma még sok hazai szakértő előtt is alig ismert – eredményekről kitűnő összefoglalás található például *S. Rose-Ackerman* sokat hivatkozott Kézikönyvében. A mű meggyőző bizonyítékokat sorakoztat fel arra is, hogy a kedvezőtlen hatások igen sokfélék lehetnek. A legfontosabbak talán a következők:

- A termelészférában a korrupció torzítja a versenyt; azt eredményezi, hogy nem a legjobb gazdasági szereplők „nyernek” (például: jutnak a piacra, kapnak megrendeléseket, támogatást). Ez egyaránt ronthatja a termelés hatékonyságát, illetve a termékek és szolgáltatások minőségét – s csökkentheti a közterhek fizetését. Hosszabb időtávon gyakran ennél is nagyobb gond, hogy a korrupció veszélye visszafogja a tudás-transzfert, s ezzel gátolja az innovációs folyamatokat, a gazdaság modernizációját.
- Egyes matematikai-statisztikai kutatások egyértelműen igazolják, hogy a korrupció csökkenti az ország tőkeállományát (mivel egyaránt visszafogja a vállalkozási hajlandóságot és a tőke-importot), – továbbá az említettek következményeként (valamint a hatására lehetővé váló tett adócsalások miatt) az adó-bevételeket is.
- A korrupció versenyt torzító hatásának nyilvánvaló következménye az is, hogy torzul a közösségi források allokációja. A visszaélések növelik annak a veszélyét, hogy a rendelkezésre álló forrásokat nem a közösségi érdekeknek (leginkább) megfelelő célokra használják fel, s akár erőteljesen szűkülhet a finanszírozni kívánt akciók köre (a visszafogott közte-

³ Az első hazai korreláció-számítás (*Papanek* [2000]) azonos eredményt mutatott.

her-vállalás, valamint a csoport-érdekek szerinti költekezés miatt is, de azért is, mert indokolatlan, vagy indokolatlan nagyságú költségek kerülhetnek elszámolásra).

- A matematikai statisztikai számítások szerint a korrupció hatására torzult forrás-allokációnak igen sajátos – és fontos – példái a fenntartási erőfeszítések csökkenésével párhuzamosan növekvő nagyberuházások. A korrupció döntéshozók nem találnak ugyanis „üzleti” lehetőségeket a kis összegű fenntartási munkák finanszírozásakor, annál inkább érdekeltek viszont abban, hogy módjuk nyíljon beruházásokhoz elnyerhető hatalmas források „elosztására”.
- De egyes vizsgálatok arra is rávilágítottak, hogy a korrupció miként és milyen mélyen rombolja a társadalom érték-tudatát. Matematikai statisztikai úton igazolták például, hogy még a továbbtanulási törekvések irányait is befolyásolja. Az erősen korrupció társadalmak fiataljainak szignifikánsan kisebb hányada érdeklődik ugyanis a műszaki és természettudományi (felső-), s nagyobb az ügyvédi, kommunikációs oktatás iránt, mint a tisztákban. A hazai kutatások (például: *AKT-IRM* [2008]) úgy találták, hogy a korrupció gazdasági-társadalmi hatásaival kapcsolatos magyar tapasztalatok többnyire hasonlóak a most vázolt nemzetköziekhez. A károk igen nagyok, az autópálya-építés, a metró-beruházás stb. botrányai a korrupciós veszteségek évi sok százmilliárd forintos nagyságát,⁴ s egyes fontos közösségi (például: oktatási, egészségügyi stb.) célok háttérbe szorítását valószínűsítik. Így arra következtethetünk: ha azt akarjuk, hogy gazdaságunk zárkózzon fel a fejlett (európai) országok csoportjához, akkor csökkentenünk kell a kialakult korrupció mértékét is.⁵

3. Nemzetközi ajánlások a korrupció elleni küzdelemhez

A korrupció elleni küzdelem igen nehéz feladat. Az erőfeszítéseket gátolja, hogy a visszaélések elkövetői gyakran ún. „társadalmi csapdában” (*Hankiss* [1983]) vannak, azaz magatartásuk módosítása – legalábbis rövid időtávon – egész érdekcsoportjuknak károkat okozna, a korrekt cselekmények haszna viszont legfeljebb hosszú idő múlva jelentkezne. A nehézségeket tovább fokozza, hogy a cselekményeket megvalósítóknak, mint említettük, alapvető érdeke tetteik homályban maradása. Ennek ellenére, vagy éppen ezért, az elmúlt évtizedben

⁴ 2008 őszén a cikk szerzője a károkat már 1000 milliárd forintos nagyságúra becsülte, s ezt a Magyar Tudományos Akadémia Ipar- és Vállalatgazdasági Bizottsága által szervezett konferencia neves előadói közül senki nem vitatta (lásd: *Varga* [2008]). A pénzügy-politika egyes hazai irányítói azonban kétségbe vonják e nagyságrend helyességét, s a korrupció elleni küzdelem helyett az adók emelésétől várják gazdasági helyzetünk javulását.

⁵ A következtetést lásd például az *EBRD* [1999], *World Bank* [2000], illetve az *AKT-IRM* [2008] dokumentumokban.

számos nemzetközi és hazai intézmény deklarálta elkötelezettségét a korrupció elleni céltudatos küzdelem mellett. A konkrét tennivalókkal kapcsolatosan is számos ajánlás született. Az alábbiakban elsőként a nagy (és esetenként jelentős túlra visszatekintő) nemzetközi állásfoglalások közül emelünk ki néhányat.

OECD konvenció (1997). Az egyezményt aláíró országok (így Magyarország is) olyan intézkedések bevezetését vállalták, melyek alapján büntetendő cselekmény a *külföldi* köztisztviselők megvesztegetése (is).

ENSZ ajánlás (2005). Kiemeli, hogy a korrupció elleni hatékony küzdelemhez átfogó, multi-diszciplináris megközelítési módra van szükség. Igen részletesen foglalkozik a visszaélések megelőzésének technikáival, így nyomatékosan javasolja a korrupció-ellenes intézmények létrehozatalát, a közszolgálati dolgozók hatékony, átlátható és objektív kritériumrendszeren alapuló toborzását, felvételét, előmenetelét, a közpénz-gazdálkodás *átláthatóságának* a megteremtését és az információk *nyilvánosságra hozatalát*, az *elszámoltatás* és az audit normáinak érvényesítését és a társadalom szereplőinek bevonása a korrupció elleni harcba.

Az USA Sarbanes-Oxley törvénye (2002). A törvény – melynek indoklásában Bush elnök nyomatékosan szövelt a rendelkezések korrupció elleni hatásáról⁶ – szigorú (formai) szabályokat állít fel a vállalatok pénzügyi elszámolásainak formáira és a visszaélések *szankcionálására*.⁷ A könyvvizsgáló lefizetésének a megakadályozása céljából korlátozta azokat a szolgáltatásokat, amelyeket a könyvvizsgáló cégek nyújthatnak azon vállalatoknak, amelyeknek mérlegét szintén az adott cég végzi. Állami hatóság felállítását írta elő, amely a tőzsdei cégek auditorait hivatott felügyelni stb. A törvény nyomán világszerte terjedő ún. „Fellelős Vállalatirányítási Ajánlások” idehaza is hatályosak a tőzsdei cégek körében.

TI ajánlások a közbeszerzések rendjére (2005). A következőket minősítik fontosaknak az állami szervek által kötött szerződések létrehozatalánál:

- a) A közbeszerzési intézmények dolgozzanak ki etikai kódexet, amelyben az intézmény és alkalmazottai vállalják a korrupció elleni következetes harcot.
- b) Az intézmény rögzítse, hogy csak olyan cégek közbeszerzési pályázatát fogadja el, amelynek van hasonló kötelezettség-vállalást tanúsító etikai kódexe.

⁶ „With this law, we have new tools to enforce those values, and we will use those tools aggressively to defend our free enterprise system against corruption.” Lásd: www.whitehouse.gov/news/releases/2002/07/20020730.html

⁷ „Negyedévente belső mérleget kell készítenünk mind a száz országban, ahol a Unysis jelen van – mondja Larry Weinbach, a világ száz országában jelen lévő Unysis elnök-vezérigazgatója. S ha egyetlen helyen is megtévesztő adatok szerepelnek, azért végső soron én felelek. Nem is kevés. Tíz évet sózhatnak a nyakamba, ha valahol valamelyik munkatársam mérleghamisításra adná a fejét.” Magyar Hírlap, 2003.07.01.

-
- c) Készítsék el azoknak a cégeknek a feketelistáját, amelyekről nyilvánvalóvá vált, hogy korrupciós ügyletekbe keveredtek, vagy fogadják el egy nemzetközi intézmény hasonló listáját – s a listán szereplőket meghatározott időre zárják ki a közbeszerzési lehetőségekből
 - d) A felek a közbeszerzési szerződésekben – és a fővállalkozó, illetve az alvállalkozók közti szerződésekben is – vállalják a korrupciót elkerülő magatartást.
 - e) Nyílt versenytárgyalás előzzön meg valamennyi, egy nem túl magas értékhatárt meghaladó közbeszerzést. A kivételek indoklása legyen világos.
 - f) Valamennyi pályázó – és lehetőség szerint a közvélemény is – könnyen jusson hozzá a szerződéskötést megelőző minden lépéssel, a versenytárgyalási lehetőségekkel, a bírálati szempontokkal, az értékelési eljárásokkal, a döntésekkel és indoklásukkal, a szerződési határidőkkel és feltételekkel, a szerződés végrehajtásával, a közreműködők és ügynökök szerepével és a jogorvoslati lehetőségekkel kapcsolatos információkhoz, s csak a törvények által titkosnak minősített információk legyenek bizalmasan kezelhetők.
 - g) Egyetlen pályázó se juthasson hozzá olyan információhoz, amit a versenytársak nem kaptak meg.
 - h) A pályázóknak legyen elegendő idejük a pályázat kidolgozására. Ugyancsak elegendő idő álljon rendelkezésre a pályázatok elfogadása és a szerződéskötés között arra, hogy az elutasítottaknak legyen módjuk kifogásaik beterjesztésére.
 - i) A szerződés nagyobb (például a szerződéses értéket 15%-kal meghaladó) megváltoztatására csak magas szinten – lehetőleg csak a szerződést aláírók jóváhagyásával – legyen lehetőség.
 - j) A belső és külső ellenőrző, auditáló szervek legyenek függetlenek, és jelentéseik legyenek nyilvánosak. Minden indokolatlan késés esetén automatikusan induljanak be ellenőrző mechanizmusok.
 - k) Az előkészítés, a pályázatok bírálata, a szerződéskötés és a megvalósítás ellenőrzése legyen különböző testületek feladata
 - l) A közbeszerzéseket lebonyolító kollektíva legyen jól képzett és kellően megfizetett, s szervezeti megoldások (így a bizottsági döntési gyakorlat bevezetése és az illetékesek rotációja) erősítsék megbízhatóságukat.
 - m) A civil szervezetek, mint a versenytárgyalások és a megvalósulás független megfigyelői, kapjanak lehetőségeket az eljárásokban való részvételre (i. m. 4-6. oldal).

Magyarország számára a vázoltaknál is fontosabb, hogy az Európai Unió is a fentiekhez hasonló ajánlásokat fogalmazott meg (például: *EC* [2003]).

4. Korrupcióellenes küzdelem Magyarországon

Az elmúlt évtizedekben, években – részben a károk nagyságától indítva, de olykor a nemzetközi állásfoglalások hatására – a magyar kormány is egy sor korrupcióellenes programba kezdett. Számos, végül is csekély eredményeket hozó lépés után legutóbb (2007 augusztusában) például létrehozta az Anti-korrupciós Koordinációs Testületet (AKT), majd megbízta a korrupció elleni stratégia kidolgozásával is. Az ennek nyomán elkészült dokumentum (AKT-IRM [2008]) fontosnak tartotta a stratégia sikerét garantáló feltételek rögzítését is (2. ábra) – de a legrészletesebben a stratégiai célokat munkálta ki.

| | | | | |
|---|--------------------------|---|---|-------------------------------------|
| A korrupcióba belenyugodni | <input type="checkbox"/> | ↔ | A korrupcióval szembe- szállni | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Kampányszerű korrupció elleni fellépés | <input type="checkbox"/> | ↔ | Folyamatos korrupció elleni küzdelem | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Tüneti kezelés | <input type="checkbox"/> | ↔ | Átfogó terápia | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Totális stratégia | <input type="checkbox"/> | ↔ | Koncentrált stratégia | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Kormányzati stratégia | <input type="checkbox"/> | ↔ | Nemzeti stratégia | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Értéksemlegesség | <input type="checkbox"/> | ↔ | Értékválasztás | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Túlzott eredményközpontúság | <input type="checkbox"/> | ↔ | Jogállamiság | <input checked="" type="checkbox"/> |

Forrás: AKT-IRM [2008]

2. ábra: A korrupció elleni stratégia perem-feltételei

Az ábra készítői a korrupció elleni küzdelem alapvető előfeltételének ítélik a korrupcióba belenyugvás elkerülését. A közelmúlt tapasztalataira (például: TI Corruption Risks ... [2007]) építve hangsúlyozottan óvnak a korrupció elleni kampányoktól, a problémák tüneti kezelésétől. De fontosnak tekintik egyrészt a társadalmi értékek fejlesztését, másrészt az intézkedések beillesztését a jogállamiság kereteibe. Jelzik továbbá, hogy a hazai gazdaságban mindezen feltételek megteremthetők.

Ugyanakkor a dokumentumban rögzített célok igen általánosak, egyrészt a korrupciós okok fokozatos felszámolását (korrupciós helyzetek kialakulásának megelőzését), másrészt a korrupciós jelenségek kezelését irányozzák elő. Szorgalmazzák az etikai kódexek készítését, a tárgykörrel kapcsolatos oktatást, a korrupciós kockázatok elemzését, a visszaélések korai felderítésére hivatott jelző- (whistle blowing) rendszer kiépítését, az átláthatóság, nyilvánosság, elszá-

moltathatóság megteremtését, a hatékony ellenőrzést és a szankciók szigorítását. A valamennyi cél esetén érvényesítendő prioritások (fontossági sorrend) a párt- és kampányfinanszírozás működő rendszerének a kialakítása, illetve a közbeszerzési folyamatok átláthatóbbá tétele, a fejlesztési támogatások tiszta és átlátható felhasználása, valamint a korrupció visszaszorítása a hatósági engedélyezési eljárások során. Napjainkig ez az erőfeszítés sem hozta meg azonban a várt átütő eredményeket.⁸

Az elmúlt évek folyamataitól függetlenül így ma mind a kormányzat, mind az ellenzék egyetért abban, hogy a korrupció elleni küzdelem sikere további erőfeszítéseket igényel.

5. Összefoglalás

A korrupció sajátosságairól, kiemelten hatalmas hazai káraitól ez idáig vázoltak alapján négy javaslat fogalmazható meg:

- *Nézzünk szembe a tényekkel!* (Például: küzdjünk azok ellen a „pénzügyi” nézetek ellen, amelyek szerint a korrupció nemzetgazdasági kárai elhanyagolható nagyságúak.)
- *Ne törődjünk bele a gondok létébe!* (Azaz: várjuk el az illetékesektől a rendelkezésre álló fegyverek alkalmazását.)
- *Tárjuk fel a korrupció ellenérdekeltjeit, szövetségeseinket!* (Tehát: soha ne felejtjük, hogy a társadalom többsége ellenzi a korrupciót.)
- *Mindenki tegye a kötelességét!* (Nevezetesen: ne csak a többiektől várjuk a korrupció visszaszorulását, mindenki kerülje maga is e cselekményt.)

Hivatkozások

- AKT–IRM [2008]: Korrupció elleni stratégia. 5.0. verzió. Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium és Antikorrupciós Koordinációs Testület. 2008. április COASE, R. [1988]: *The Firm, the Market and the Law*. U. of Chicago Press.
- EBRD [1999]: *Transition Report 1999*. Paris.
- EC [2003]: *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the European Economic and Social Committee - On a comprehensive EU policy against corruption*. Brussels, COM 317 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0317:FIN:EN:PDF>
- HANKISS ELEMÉR [1983]: *Társadalmi csapdák. Diagnózisok. Magvető*.
- HODGSON, G. M., (ed.) [2003]: *A modern Reader of Institutional and Evolutionary Economics*. E. Elgar. Cheltenham. UK.

⁸ „Lényegében megszűnt a kormány Antikorrupciós Koordinációs Testülete, mert a civilek és a szakértők kiléptek belőle. Hiába dolgoztak ugyanis, ezt állítják, mert javaslataikat nem vették figyelembe, a kormány nem tett semmit.” Index. 2008.12.15.

- IMD (Institute for Management Development) [2007]: World Competitiveness Yearbook 2006. Lausanne. LASSWELL, D. H. [1930]: Bribery. In: *Seligman, E.R.A.* (ed.): Encyclopaedia of Social Sciences. N. Y. 1930.
- OECD [1997]: Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. 1997.
http://www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html#Text_of_the_Convention
- PAPANEK GÁBOR [2000]: Corruption in the international transactions. GKI Rt. Összefoglaló magyarul: Nemzetközi tranzakciók monitoringjának problémái. In: *Kopcsik K.* (szerk.): Nemzetközi konferencia a tisztább közéletért. ENSZ – MEH. 2003. Újranyomva: Belügyi Szemle. 2003. 9. sz. 52–57. o.
- PAPANEK GÁBOR [2005]: A korrupció Magyarországon. Polgári Szemle. 8. sz. 15–25. o.
- PAPANEK GÁBOR [2008]: A korrupció és korlátozásának lehetőségei. In: Bod Péter Á. (szerk.): Gazdasági kormányzás. Aula. 129–141. o.
- ROSE–ACKERMAN, S. (ed.) [2006]: International Handbook on the Economics of Corruption. E Elgar. Cheltenham, UK.
- SEBESTYÉN TIBOR [2008]: A politikai korrupció piramisa és kármultiplikátora. Polgári Szemle. 5. sz. TI (Transparency International) [2005]: Global Corruption Report 2005. Pluto Press. London.
- TI [2007]: Corruption Risks in Hungary 2007. National Integrity System Country Study I. Nyitott Könyvműhely.
- UN (United Nations) [2005]: Convention against Corruption. 2005.
<http://www.unicri.it/www/justice/docs/uncac/uncac.pdf>
- VARGA SZABOLCS [2009]: A korrupció és a védekezés lehetőségei. Vezetéstudomány. 2009 (sajtó alatt).
- WORLD BANK [2000]: Anticorruption in Transition. N. Y.