

GAZDASÁG & TÁRSADALOM

Journal of Economy & Society

A TARTALOMBÓL:

Duray Miklós

A gazdaság és a pénz nem öncél, hanem a boldogulás eszköze

Kiss Danuta

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Juhász Zita

A nonprofit szektor: szerepeltérések a világban

Závecz Szilvia

Die Untersuchung des ungarischen Familienförderungssystems
aus der Sicht der aktuellen demographischen Trends

Clauss-Siegfried Grommek

Ansprüche an eine zeitgemäße Führung

Soós Balázs

A vezető magyarországi cégek pénzügyi helyzetének alakulása 2003 és 2012 között

Daniel Madarász - Katarína Škriniarová – Anna Bandlerova

Agricultural Cooperatives and Their Impact
on the Regional Development in the Nitra Region

2013/2-3

Gazdaság & Társadalom

Journal of Economy & Society

Megjelenik évente négy alkalommal
A folyóirat kiadását a Soproni Tudós Társaság támogatja

Főszerkesztő / Editor: Prof. Dr. Székely Csaba DSc

Főszerkesztő helyettes / Deputy Editor: Prof. Dr. Kulcsár László CSc

Szerkesztőbizottság / Associate Editors: Dr. Székely Csaba DSc, Dr. Fábián Attila PhD, Dr. Joób Márk PhD, Dr. Kulcsár László CSc

Nemzetközi tanácsadó testület / International Advisory Board:

Prof. David L. Brown PhD (Cornell University, USA), Dr. Csaba László DSc (Közép Európai Egyetem, Budapest), Dr. Rechnitzer János DSc (Széchenyi István Egyetem, Győr), Dr. Nigel Swain PhD (School of History, University of Liverpool, UK), Dr. Caleb Southworth PhD (Department of Sociology University of Oregon, USA), Dr. Franz Schausberger PhD (Universität Salzburg, Österreich), Dr. Szirmai Viktória DSc (MTA Szociológiai Kutatóintézet, Budapest), Dr. Bőhm Antal DSc (MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest), Dr. Ingrid Schwab-Matkovits PhD (Fachhochschulstudiengänge Burgenland, Eisenstadt, Österreich), Dr. Bozidar Lekovic PhD (Faculty of Economics, Subotica, Serbia), Dr. Djerdji Petkovic PhD (Faculty of Economics, Subotica, Serbia).

Közlésre szánt kéziratok / Manuscripts: Kéziratokat kizárólag e-mailen fogadunk, nem őrünk meg, s nem küldünk vissza!

A kéziratok formai és szerkezeti követelményeit illetően lásd a folyóirat hátsó belső borítóját. / *We accept APA (Harvard) style only.*

A kéziratokat és a közléssel kapcsolatos kérdéseket a következő e-mail címre várjuk: / *Send manuscripts and letters by e-mail only to: kulcsar.laszlo@tk.nyme.hu*

A közlésre elfogadott kéziratok összes szerzői és egyéb joga a kiadóra száll. / *Acceptance of material for publication presumes transfer of all copyrights to the Publisher.*

A kéziratokat két független anonim bíráló értékeli. / *Articles are refereed by anonym reviewers before publication.*

Ismertetésre szánt könyveket az alábbi címre várjuk / Send books for review to:

Prof. Dr. Kulcsár László
Nyugat Magyarországi Egyetem Sopron Erzsébet. u. 9. 9400 Hungary

Előfizetés: Intézményeknek: 2800 Ft./év
Egyéni előfizetés: 1700 Ft./év
Példányonkénti ár: 700 Ft./dupla szám: 1400 Ft.

Nyomdai munkálatok / Printing: Palatia Kft.
H-9026 Győr, Viza u. 4.

ISSN 0865 7823

Copyright © 2013 Nyugat – magyarországi Egyetem Kiadó

Gazdaság & Társadalom

5. ÉVFOLYAM

2013.

2-3. SZÁM

TARTALOM

Table of Contents and Abstracts in English: See page 137

TANULMÁNYOK

A gazdaság és a pénz nem öncél, hanem a boldogulás eszköze – Magyarország, Szlovákia, Ukrajna és Románia közötti államhatárral kettészelt természetes régiók gazdasági állapota, terepvizsgálati lehetőségek és fejlesztési kilátások.

Duray Miklós 3

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Kiss Danuta 15

A nonprofit szektor: szerepeltérések a világban

Juhász Zita 39

Die Untersuchung des ungarischen Familienförderungssystems aus der Sicht der aktuellen demographischen Trends

Závecz Szilvia 59

Ansprüche an eine zeitgemäße Führung: Führungswissenschaftliche Merkmale und Ziele mit taktischer und strategischer Ausrichtung im Sinne wertebewusster Führung

Clauss-Siegfried Grommek 77

A vezető magyarországi cégek pénzügyi helyzetének alakulása 2003 és 2012 között

Soós Balázs 93

Agricultural Cooperatives and Their Impact on the Regional Development in the Nitra Region

Daniel Madarász - Katarína Škriniarová – Anna Bandlerova 115

KÖNYVISMERTETÉS 127

A helyi szociális ellátórendszer

[Bódi Ferenc szerk.: Helyi szociális ellátórendszer. MTA PTI Budapest, 2008. 384 oldal. ISBN 9789637373575]

Resperger Richárd

A vasfüggöny két oldalán

[Molnár Csilla: A vasfüggöny két oldalán - élettörténeti elbeszélések a magyar-osztrák határvidéken - Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó Sopron 2013. ISBN 978-963-334-122-3]

Frang Gizella

Table of Contents/Abstracts 137

A gazdaság és a pénz nem öncél, hanem a boldogulás eszköze

***Magyarország, Szlovákia, Ukrajna és Románia közötti
államhatárral kettészelt természetes régiók gazdasági állapota,
terepvizsgálati lehetőségek és fejlesztési kilátások.***

Duray Miklós

Politikai közíró, Pozsony – Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron

ABSZTRAKT Korábban az Európai Közösségnek, jelenleg az EU-nak is létezett/létezik egy tapasztalati programja (az ún. kohéziós program), miszerint fel kell zárkóztatni az elszegényedő (leszakadó) régiók gazdaságát. Az 1920 utáni állampolitikák és az eluralkodott bizalmatlanság miatt elsősorban az államhatár-menti övezetek váltak gazdaságilag leszakadó régiókká. Az államhatárok mentén jelentkező gazdasági nehézségeknek a mérséklésére jöttek létre Nyugat- Európában az 1970-es évek közepétől az ún. euro-régiók. Európa keleti felében, Magyarország, Szlovákia, Ukrajna és Románia közös államhatár vonala által kettészelt, korábban összefüggő, és az adott kor színvonalán, a helyi adottságok ésszerű hasznosítása révén fejlődő természetes régiók gazdasági, infrastrukturális és társadalmi állapotának visszaesése szolgáltatja a leszakadás egyik jellegzetes példáját. A 2004-ben az EU-hoz csatlakozott Kárpá-medencei államok határainak övezetében ez a leszakadási jelenség azonban továbbra is fennmaradt, Magyarország nyugati határvidéke kivételével. Az államhatárok fellazulása nem hozta meg a gazdasági felpozíciót, inkább az elvándorlást ösztönözte. Javaslatunk az, hogy ezt a térséget a helyi, regionális tudásközpontok bekapcsolásával tervszerűen vizsgáljuk meg, hogyan lehetne a helyi természeti és kulturális adottságok, gazdasági tartalékok és a kreativitás mozgósításával, műszakilag is létező és jogilag is rendelkezésre álló eszközök bekapcsolásával életre kelteni ezeket a régiókat, hogy ne az elvándorlás vagy az alkoholizmus legyen az egyetlen kézenfekvő megoldás vagy menekülési út. Egy felmérés 2005 és 2009 között már megvalósult ebben a térségben a korábbi, de időközben elpusztult közlekedési infrastruktúra helyreállítása érdekében, melyet szakmailag a Magyar Országgyűlés keretében működő Kárpát-medencei Magyar Képviselők Fóruma felügyelt.

KULCSSZAVAK Kárpát-medence, Magyarország, Szlovákia, Románia, Ukrajna, gazdasági fejlődés

Bevezető

Egyetlenegy közgazdász barátom vagy ellenségem se vegye személye ellen irányuló támadásnak, annak a lesújtó tapasztalati véleményemnek a kinyilvánítását, hogy a légyecsapómmal, ha mellésőzök, közgazdászt találok el. Ez nem a rovarok világába

való átutalása a közgazdászok társadalmának, csupán egy áldatlan állapotnak a sajátos hangsúlyozása. Soha sem volt annyi közgazdászunk, mint most, soha sem volt annyi vállalati menedzserünk, banki és biztosítási szakemberünk, gazdasági folyamatirányítónk, üzletkötőnk, beruházási szaktanácsadónk, piackutatónk, makro- és mikro ökonómusunk, pénzügyi szakemberünk, válságtanácsadónk, beruházási hatékonyságvizsgálónk, költséghatékonyság elemzőnk, brókerünk, tőzsdei maklérunk, kapcsolati menedzserünk, mint most, de soha sem alakult ki olyan mély szerkezeti, sőt erkölcsi eredetű gazdasági/pénzügyi világválság, mint most. Válságok mindig voltak, szinte rendszerszerűen ismétlődtek, mert az emberek körülbelül kilencven évenként minden szerzett tapasztalatot elfelejtnek. Ez egyébként jó ok az újrakezdesre is – tabula rasa, jöjjenek az új emberek a régi hibákkal és szándékokkal.

Ez a légykapós, tréfa-ként értelmezhető beszédes kép elsősorban a 2008 óta tartó pénzügyi válság tükrében nyer értelmet, valóságoszerű és tapintható hátteret, noha elegendő magyarázatot adnának hozzá az évtizedek óta elszegényedő és elnéptelenedő régióink. Az 1964-ben kirobbant első olajválság nem a közgazdászok lelkét nyomja.

A világ egy részét sújtó mai válság valószínűleg nem ér véget hamarosan. Főleg akkor nem, ha a jelentős politikai személyiségek, szervezetek, kormányok állandóan a bankok megmentésével foglalkoznak ahelyett, hogy a napi életünkben nélkülözhetetlen bankok életterét jelentő fizetőképes társadalom működőképességének a helyreállítása lenne a céljuk.

A mostani válság nem határolható be oly módon, mint a részvények és a termékek piacának a 20. század harmadik évtizedének végén kialakult, válsággá szerveződött összeomlása. Akkor a gabonát öntötték a tengerbe azért, hogy az árak ne zuhanjanak, noha emberek milliói haltak éhen, most a képletes pénzt öntötték rátukmált hiteleként az emberek tengerébe, hogy onnan valós pénzként a többszörösét szerezzék vissza. A világtengerek, nagyszüleink (egyesekeknek már dédszüleik) gazdasági aktivitásának idején nem válaszoltak a bennük elsüllyedő, sok millió ember munkájának megsemmisülésére és még több millió ember élelmének az elmerülésére. A politika azonban válaszolt a második világháborúval, annak összes, a harctereken túli borzalmával. Hány akkori válság-előmozdítónak jutott eszébe, hogy a fajüldözés motivációjáért ők is felelősek? A mostani embertenger lázadozik, de lehet, hogy hiába, mert a soktrilliónyi dollár maga alá teperheti őket. Mi lesz ezután?

Az állapotnak mértékadó és jellemző kísérő jelensége, hogy a közgazdászok túlnyomó többsége nem a gazdálkodással, nem a termeléssel, nem az értékteremtéssel, nem a termék és a piac kapcsolatával, az árú piacra juttatásával törődik, hanem a számként megjelenő következményével: a pénzzel, termelő eszközként fellépő szerepével, az erre épülő harmadik, a kiszolgáló, esetenként a felélő, ezért manipulálható és manipuláló szférával, a piaci versennyel, és a földünk lehetséges elpusztulását figyelmen kívül hagyó elméletekkel. A pénznek nem a kézzel

fogható világával és a társadalom megélhetésével foglalkoznak, hanem a képzeletbeli részével, ami olyan, mint egy rossz álom – akkor is rossz, ha felébredünk belőle, akkor is, ha nem. Közgazdaszaink nagy részének szakmai érdeklődési területe a világtrendek nyomása és a neoliberais gazdaságpolitika miatt nem a valós kereslet szerinti termelés és nem a megélhetést lehetővé tevő piaci értékteremtés elősegítése, hanem a görcsös gazdasági növekedés vagy leginkább a piacvásárlás, gyakran az olcsó, a legolcsóbb munkaerő vásárlása – a mit, milyen, hogyan helyett, a mennyiért. Emiatt van a világban éhínség, nagyarányú munkanélküliség és hitelválság, valamint környezeti vészhelyzet – a lélekszerőség helyett a lélektelen ésszerűség uralkodik.

A pénz, mint csereeszköz kilépett saját, természetes korlátai közül. Nincs valós vagy arányítható értékfedezete. Csak kis töredéke található meg az emberek pénztárcájában, bankbetéteiben vagy folyószámláin. Túlnyomóan egy képzelt és elvonatkoztatott, papíron vagy a képernyőkön megjelenő összeggé, tehát számmá, számjegyek kombinációjává vált. A papíron számszerűen szereplő pénz nagy része csak matematikai képletekkel fejezhető ki, noha az értéket létrehozó alany soha sem modellezhető matematikai módszerrel. A pénz kézbe nem fogható, nem tapintható tényező lett, amire főleg hivatkozni, csőd eljárását kezdeményezni, bírósági ítéleteket alapozni, a hitelminősítő intézetek révén a piacot manipulálni lehet. A pénz soha sem látott uralmi és hatalmi tényezővé vált.

A hatalom, legyen az politikai, gazdasági, pénzügyi eredetű, elveszi a vele élők és vele bírók mértékletességét, elfelejtve például azt a presbiteriánus tanácsot, hogy a kamat ne lépje túl a kölcsönként felvett összeg értékének az öt százalékát. Vagy elfeledve azt a krisztusi minőséget, hogy a példát nekem kell mutatnom ahhoz, hogy követőim legyenek. Lehet, hogy egy világméretű pénzbevéltásra (a kufárok világméretű kisöprésére) lenne szükség ahhoz, hogy az eddig felhalmozott pénz elveszítse észvesztő hatását, ráolvasott értéke által kölcsönzött uralkodói hatalmát. A huszadik században már volt erre néhány helyi, de tanulság nélküli példa a világháborúk után.

Közelítve a helyhez

Előadásom eredendő témája szempontjából a felvetett kérdésköröknek az előbbi megközelítése inkább jelzésszerű volt. Utalás arra, milyen helyzetben találtatunk, látásmódunkban mennyire vagyunk elszakadva szerves létünkötől. Emiatt a továbbiakban nem a pénzzel és aktivitásaival kívánok foglalkozni, hanem a földhözköötöttségünk gondjaival, a szülőföldünkön való megmaradásunk és otthonérzésünk lehetőségeivel, népünk által lakott földrajzi régióink gazdasági állapotával, jelenlegi helyi és emberi boldogulási kilátástalanságával, esetleg kilátásaival – gazdaságilag motivált anyagi létünk szerves részével.

A tánciskolában mindig a kályhától kezdik a lépések gyakorlását. Sajnos, nekünk is – még ha táncolni már megtanultunk – mindig a kályhához kell visszatérnünk. A mi kályhánk 1918-1920, a Kárpát-medence máig tartó gazdasági krízisének kezdete.

Sem gazdaságtörténeti, sem közgazdasági tanulmányokat nem kell végezni ahhoz, hogy tudjuk, amit tapasztaltunk: egy szervesen működő térségben a balta-csapásként meghúzott államhatár úgy hat, mint az emberi szervezetben a csonkolás, a csonkítás, az amputálás. Elszakadnak a természetes vér- és nedvszatórnák, a környezet elhal, átalakul, kényszerpályára áll, bénultság állapotába jut, az életképes elemek más irányba tájékozódnak, menekülnek a zsákutcából, vagy elhalnak.

Tudjuk, hogy a politikai hatalom határozza meg a törvényeket, amelyekkel átmenetileg és helyileg a természeti törvényszerűségek érvényességét is (a gravitáció kivételével) tudják korlátozni és meg tudják változtatni a természetes környezetet. Lehet tehát működő gazdasági szervezeteket megszüntetni vagy átalakítani, anélkül, hogy megkérdőjeleznék a piac törvényszerűségeit. Csupán módosítani kell a pályákat és a feltételeket. A leglátványosabb ilyen gazdasági–természeti–társadalmi jelentőségű hatalmi beavatkozás az elmúlt negyedszázadban a Duna elterelése volt 1992 októberében, amit büntetlenül lehetett megvalósítani. A környezetnek és a szerves gazdaságnak elkötelezett szakma ellenezte ezt a beruházást, azonban felülkerekedtek a teljesítményorientált műszaki és ipari valamint az egyirányú gazdaságpolitikai és hatalmi politikai érdekek.

Ráadásul ez az egyoldalú intézkedés az 1947-es párizsi békeszerződés államhatárookra vonatkozó elvének első tudatos – következmények nélküli – megsértése is volt. Az indoklás elsősorban gazdasági okokra hivatkozott a békeszerződés állandóságát biztosító győztes államok szempontjából. Mint ahogy az első világháborút lezáró Versailles-i békerendszer államhatárokat megállapító záradékai is.

Az érintett régiók áttekintése

Tévedés azt gondolni, hogy ami régen volt, annak ma már nincs hatása, nincs következménye – éppen ellenkezőleg, hatványozottan érezhető, csak sokszor nem tudatosítjuk az eredetét.

Ebből a szempontból egy nagy, mintegy nyolcszáz kilométernyi, 1920 óta államhatár-menti területet érdemes vizsgálni Pozsonytól, avagy a Fertő tótól keleti irányban Máramarosig. Ettől az 1920 óta létező, korábban soha sem volt államhatártól délre található a mai Magyarország és a sáv keleti végében az 1920 utáni Románia. Az északi oldalon 1920 óta Csehszlovákia, a keleti végében 1945-től a Szovjetunió is, az 1990-es évek elejétől a helyükbe lépett Szlovákia és Ukrajna.

A hosszú területsávnak a közös történelmi jellemzője, hogy ennek a újkori államhatárnak a két oldalán fekvő területek évszázadokon keresztül összefüggően,

azonos feltételek mellett fejlődtek, társadalmilag és gazdaságilag szerves területi egységeket alkottak, közös gazdasági gravitációs vonalaik alakultak ki.

Ennek a területnek a meghatározó gazdasági jellemzője 1918-ig a környezetéhez, a helyi adottságokhoz, az észak-déli árucseréhez és a tájoló piacozáshoz való illeszkedése volt. A 19. század két utolsó évtizedétől elindult a gazdasági élet modernizálódása, tájanként a helyi feltételek szerint eltérően.

Csallóközben, Mátyusföldön, Szigetközben, a Dunának a Kis Kárpátoktól a Gerecse tömbjéig terjedő lösszel, szélhordta homokkal borított hatalmas hordalékkúpján, amelyben benne foglaltatik a Duna páratlan kontinentális deltája is, tehát a Kisalföldön (mai szlovákiai hivatalos nevén a Duna menti síkságon), valamint a szintén lösszel borított alsó Garam-mentén, ezen a több ezer négyzetkilométernyi területen főleg a mezőgazdaság modernizálódása, és a fejlődésnek lendülő élelmiszeripar pezsdítette fel a gazdasági életet, nyitott a helyi adottságokon alapuló gazdaság előtt új távlatokat. A területnek korábban csak a jellege és a természeti adottsága volt hasonlatos, de a közúti, és Baross Gábornak köszönhetően a vasúti hálózat kiépítése következtében a korábbi kis gazdasági vonzáskörzetek is természetszerűen összekötődtek. A térség városai – Pozsony, Galánta, Dunaszerdahely, Győr, Érsekújvár, Komárom, Esztergom, Budapest váltak természetes gazdasági központokká. A huszadik század vég szempontjából megítélve ez egy euro-régió.

A leírt térségnek, mint ahogy a többinek is volt két hátránya. Az egyik az volt, hogy egyik része az első és a második világháború után a vesztesnek ítélt állam területén találtatott; emiatt a természetes vonzásközpontok nagy része és a hozzájuk felzárkózó területek el lettek választva egymástól, ami a határvonal északi oldalán romló, sőt haldokló gazdasági viszonyokat teremtett. A másik hátránya az volt, hogy a területet szinte kizárólag magyarok lakták. Ez a második talán még súlyosabb volt, mert hátrányos etnikai megkülönböztetésük az államhatalom által közvetlen hatással volt a gazdasági életük hanyatlására.

Ehhez a Duna-menti, több kistájegységet magában foglaló térséghez kapcsolódik keleti irányban az Ipoly völgye, aminek legnyugatibb természetes központja Léva volt. Egyébként Ipolyság, Szécsény, Balassagyarmat és az iparváros Losonc határozta meg a folyóvölgy gazdasági vonzásköreit, de legerősebb vonzásközpontja százötven éve Pest majd Budapest. A folyó jobbpartjának helyzete akkor változott meg gyökeresen, amikor lerombolták a bal és a jobb partot összekötő csaknem ötven hidat. Az Ipoly völgye, a folyó alsó és középső folyásának mindkét partja, mintegy százötven kilométeres szakaszon, egy önmagában gazdaságilag is értelmezhető földrajzi területi egység, Losonctól lefelé, a Dunáig.

Innen, ha kelet felé haladunk, kissé változik a gazdasági delevonalak térképe. Hangsúlyosabbá válik a gazdasági célirányok déli tájoltsága – sohasem délről észak felé. Gömör-Kishontnak majdnem a határán található az 1880-as évektől

iparosodó Fülek. Azonos módon kötődik Losonchoz és Salgótarjánhoz. A térségnek távolabbi vonzásközpontja Eger (volt).

Gömör-Kishontnak közigazgatási központja évszázadok óta Rimaszombat, de gazdaságilag a 19. század második felétől mégis inkább Miskolchoz vonzódik, mert a közlekedési vonalak, a geográfiai természetszerűségek és a piaci koncentráció abba az irányba vonzotta, akárcsak Tornalját és a híres bányavárost, Rozsnyót, illetve ezeknek a városoknak a vonzáskörzeteit, sőt az attól keletebbre eső területeket is. Kassa alternatív gazdasági központként jelenik meg a 19. század utolsó évtizedében. Később is csak az Alsó- és Felső-hegy térségének (Abaúj-Tornának) vált gazdasági vonzási központjává. Ezen a térségen belül azonban van egy olyan földrajzi egység, ami külön figyelmet érdemel, a Gömör-tornai Karszt, jelenleg államhatárral kettévágott természeti tájegység, amit akár a helyi gazdaság kutatási típusterületként is lehetne értelmezni, főleg a turizmus és a hozzá kapcsolódó szolgáltatások, a helyi egyéb gazdasági tevékenység szempontjából. Ebben a térségben sajátos a helyzete a magyarországi Borsod-Abaúj-Zemplén megye területének, mert ugyanaz a csonkítási állapot jellemzi, mint északi tükörterületét. Mindkét fél külön-külön sorvadozik 1920 óta.

Kassától és Miskolctól keletre, az Eperjes-Tokaji hegylánc által nyugatról egyoldalúan határolva terül el Tokaj Hegyalja, aminek egy kis része a mai Szlovákiához tartozik. Ez a tény a tokaji borok szempontjából megoldhatatlan kérdésként fekszik a szakemberek, a politikusok és a kereskedők asztalán, még ha az Európai Unió Bíróságának Törvényszéke úgy határozott, hogy mindkét állami területen fekvő Tokaj-hegyalját, külön-külön, egymástól elkülönülten védettnek nyilvánította – nesze neked tájegység. A fogyasztó pedig törheti majd a fejét, mitől lett másnapos, slovaciumtól vagy hungaricumtól. Ennek a térségnek a vonzási központja Sátoraljaújhely és Sárospatak, de Miskolc is.

Tokaj Hegyaljához kapcsolódik szervesen, ezzel szinte összefüggő egységet alkotva Bodroghöz, mintegy fele-fele arányban kettészelve az államhatárral. Az államhatár északi oldalán nem alakult ki a 20. században természetes vonzási központ, Királyhelmec nem fejlődhetett központtá az újkori államhatárok miatt, mert 1920-ban egy zsákutca-szerű helyzetbe jutott, ami azóta csak romlott, mert 1945 óta Bodroghöz keleti csücske három államhatár találkozási pontjává lett. Itt futott össze Csehszlovákia, Magyarország és Szovjetunió, ma Szlovákia, Magyarország, Ukrajna államhatára.

Ung-vidéknek az 1945/1947-ben Cseh-Szlovákiához csatolt része teljesen el lett szakítva természetes gazdasági régiójától. A két világháború között az elszigetelődés ebben a térségben kevésbé érződött, mivel az ún. Kárpátalja az első Csehszlovák Köztársaságban, még ha közigazgatásilag különálló egységet alkotott, egy állam területén belül találtatott, ezért a belső piaci gazdasági mozgás nem ütközött akadályokba. A második világháború vége óta azonban Ung-vidéket is

államhatárral szelték ketté, innen keletre kezdődött a Szovjetunió, ezért Ungvár megszűnt a nagytérség gazdasági központjaként működni és korábbi központi helyzete peremhelyzetre változott.

Az úgynevezett kárpátaljai térségnek, tehát Ungnak, Beregnek a Tiszahátnak ugyan vannak saját gazdasági központjai Ungvár, Munkács, Beregszász. Az igazi vonzásközpont az elmúlt évtizedekben azonban innen délnyugatra működik a magyarországi Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében található Vásárosnamény, Nyíregyháza térségében, ami azonban Magyarországnak legszegényebb vidéke. Ennek ellenére Fodó Sándor költő az 1990-es évek elején azt mondta, hogy Kárpátaljáról nézve Vásárosnaményban a kerítés is kolbászból van megfonva. Ebben a térségben található a további hármashatárpont Magyarország, Ukrajna, Románia államhatárának találkozási pontja.

A szatmár-beregi hármashatárponttól keletre húzódik ennek a hosszú határmentének a legszegényebb területe, az Ukrajna és Románia közötti államhatárral kettészelt természetes régió, egészen Máramarosig. A határvonalat részben a Tisza alkotja, amelyen ma már egy híd sem ível át. Az államhatár pedig kettészeli a közlekedési vonalakat is.

Gazdaságtörténeti körkép

A leírt régiókat az államhatár mentén gazdasági árnyékszónaként lehet jellemezni, ami alól a Duna jobbpartjának Mosonmagyaróvár-Győr-esztergomi szakasza kivétel. Az 1880-as évektől elindult gazdasági fejlődés a térségben az államhatár északi oldalán 1920-ban megtorpant, a déli oldalán lelassult. A térség északi oldalán az 1922-es Csehszlovákiai földreform következtében először jelentkezett az agrár-munkanélküliség és 1930-ra gyakorlatilag megszűnt az egész területsáv ipara. Ez a terület, illetve a történelmi Magyarország valamikori észak-keleti térsége szolgáltatta 1920 után a szegénység elől Amerikába menekülők tömegeit. Ehhez fogható menekülés ebből a térségből ismét 1993 óta tapasztalható.

Balogh Edgár, akit 1935-ben kiutasítottak Csehszlovákiából, mert szülőhelyének illetősége az új államhatárok szerint Romániában volt, a kolozsvári Korunkban ekkor így jellemezte a felvidéki helyzetet az általa alapított baloldali Sarló mozgalomban szerzett tapasztalatainak tükrében: „A Sarlósok szociográfiai jelentései 1930-ban és 1931-ben a csallóközi, mátyusföldi, nyitrai, garamvölgyi, ipolyvölgyi, gömöri, bodrogi, tiszaháti magyarság életébe világítanak be. Leírják az életszínvonal egyetemes süllyedését, a kisgazdaságok hihetetlen elaprózódását s a földműves adósságok megnövekedését. Felvázolják a bankjobbágyág kialakulását, földönfutók urbanizálódását s gyári, nemkülönben a kisiparos munkanélküliek

falusi repatriálását. Leleplezik a magyar zsellérségnek a földbirtokreform javaiból való kiszoríttatását, a militarizált szláv telepes rendszert s a szlávósító iskolapolitikát.” (Balogh 1935).

Érdeemes említést tenni – akár ennek vetületében is – a térség ipari üzemei felszámolásának jellegéről valamint azokról a további intézkedésekről, amelyek eredményezték a határ-menti térség mai – huszadik századvégi és huszonegyedik század eleji gazdasági életének visszavetettséget, pangását is.

Az akkori – 1920 utáni – csehszlovák nemzetiszocialista beállítottságú állampolitikának a megnyilvánulása a gazdaságpolitikában jellemzően nemzetiségileg kizárólagos volt. Az ipari üzemekre vonatkozóan ekkor fogalmazták meg a nemzeti kezelésbe vonás elvét, egy fajilag nemzeti, szláv fajú gazdasági kizárólagosságnak az érvényesülését. Eszerint számolták fel a magyarlakta területek iparát, nem utolsósorban a piacaik megszerzése miatt is, illetve alakították át a Cseh és Morvaországi német vállalkozók vállalatainak tulajdonosi szerkezetét. Egyébként az 1945 után elrendelt államosításokat is „nemzetiesítés”-nek, 1948 után pedig „szocializálás”-nak nevezték. Az ipari termelés cseh-szlovák nemzeti szempontú átalakítása mellett a mezőgazdasági birtokrendszer átalakítása is jelentősen visszavetette a térség addigi gazdasági fejlődését. A földreformnak nevezett beavatkozás a korábbi birtokviszonyokba egyértelműen a mezőgazdasági termelés visszaesését eredményezte ezen a területen, amit az is fokozott, hogy a hadsereg élelmiszer ellátásából a térség termelőit kizárták. Bővebben ezzel a kérdéskörrel Vadkerty Katalin foglalkozott az 1993-ban megjelent könyvében, Gulyás László ebben a tárgykörben írt munkái külön figyelmet érdemelnek (Gulyás 2003)

Az említett terület gazdasági letarolása folytatódott a második világháború után is. A mezőgazdaságé egyrészt a magyar földtulajdon elkobzásával, majd a szocialista típusú szövetkezetesítéssel, valamint a saját földtulajdon megszüntetésével – sajátos, hogy az északabbra fekvő területeken viszonylag sok magángazdaság megmaradt, az említett határ menti területeken viszont egy sem. A gazdaság egyéb területe pedig az állami beruházások és dotációk hiánya miatt hanyatlott tovább. Az 1960-as évektől állt be némi változás a mezőgazdaságban a belső piac átalakulásával, a zöldségtermelés fellendülésével, az intenzív mezőgazdasági termelés támogatásával, egyéb területeken pedig pl. nehézipari üzemegységek létesítésével, építkezésekkel. Ennek ellenére nagymértékű volt a terület munkaerő feleslege, amit az észak-szlovákiai és csehországi ipari üzemek szívtak fel ingázó- és vendégmunkás foglalkoztatással.

Az állapotok 1990 után

Az újabb nagy törés és visszaesés a rendszerváltozás, valamint Csehszlovákia megszűnése, illetve a Szovjetunió szétesése nyomán következett be. Ez az

1928-1932-es világválság idején jelentkező társadalmi válságjelenségek regionális visszatérésével, a 25%-ot meghaladó, sőt kistérségként akár az 50%-ot is meghaladó munkanélküliséggel, a belső piacvesztés következtében a nagybani zöldség és gyümölcsstermelés megszűnésével, a gabonafélék közraktározásának és a malomiparnak maffiakézre jutásával, az állami majd később az Európai Unió által támogatott intervenció gabonafelvásárlás manipulációjával, a hústermelés- és feldolgozás valamint a vágóhidak felszámolásával, az élelmiszeripar és a cukoripar eladásával majd megszűnésével, az egyéb ipari üzemek privatizációs leépítésével, korábbi piacainak eladásával. Egyszóval a rendszerváltozás során kialakult helyzet rablógazdálkodásként minősíthető. Az 1970-es és az 1980-as évek ingázó- és vendégmunkásai a nehéziparból visszakerültek munkahelykínálat nélküli szülőföldjükre munkanélkülinek, korábbi értelemben prolinak. Az államhatár északi mentén élő sokszázezer ember, akik nem épültek be az állami gépezetbe, szolgáltatásokba, tehát elsősorban a magyarok, ebek harmincadjára jutottak. Az államhatár déli oldalán élők legalább némi állami, központi odafigyelésben részesültek – Ózd, Kazincbarcika, Diósgyőr ipari beruházásai némileg enyhítették, a trianoni államhatár-meghúzásának gazdasági következményeit, de a rendszerváltozás itt is az ipar leépülését eredményezte.

Tényként kell kezelni, hogy a Losonc és Kassa közötti térségben az államhatár északi oldalán a magnezit ipar teremtett némi gazdasági fellendülést és egyúttal a szakképzett munkaerő felhalmozódását – ötven év késéssel pótolva a Rimamurányi-salgótarjáni Rt. kiűzetését erről a területről. Ez a fellendülés az 1960-as évektől tartott. Összeomlása a rendszerváltozáshoz kötődik, de összefüggésben áll a világpiacon változásokkal is.

Az 1990-es évektől, tehát a politikai rendszer megváltozásától számítva. Európának ezt a térségét is átható európai integrációs folyamatban sokan nagy lehetőséget láttak. Főleg az államhatár menti régióknak a gazdasági fellendülését remélve ettől a határon átívelő kapcsolatoknak a kiépítésével. Tény, hogy az államhatár korábbi szigorúan elválasztó jellege megváltozott, 2004-től pedig a jelenléte is egyre kevésbé látható, azonban a gazdasági fellendülés nem következett be. A határon átívelő kapcsolatoknak nagy része közös kulturális programokban, testvér-települési kapcsolatokban, pofavizitekben, zenés fesztiválokban, eszem-iszomokban, melldagasztó szövegelésekben merül ki. Csak egy kis hányada irányul a rendszeres infrastruktúra-építésre, gazdaságfellendítő programok szervezésére, gazdasági információs hálózatok működtetésére. Az európai típusú területi együttműködési szerveződések (EGTC) nagy része sem hozta meg a várva várt pozitív elmozdulást. Egy igazi pozitív példa azonban létezik az Esztergom-Párkányi térségben részben a helyi törekvéseknek, nagyrészt a Mária-Valéria Duna-híd újjáépítésének köszönhetően

Farkas Iván a Magyar Közösség Pártjának (MKP) gazdaságpolitikusa „Felvidéki fejlesztési tervek” c. munkájában (Farkas 2012) szintén a mozdulatlanságra

mutatott rá. A rendelkezésére álló források alapján egyértelműen kimutatta, hogy Dunaszerdahelytől keletre az egész határ menti területsáv gazdaságilag leszakadó régióknak tekinthető. Az ott élők életszínvonala az Európai Unió átlag életszínvonalának csupán a 40-50%-át éri el, ami azt jelenti, hogy kistérségenként ettől rosszabb is lehet a helyzet. Az Ipoly völgyétől számítva Ukrajna határáig – Kassa környékének kivételével – 2012 augusztusában a munkanélküliek aránya elérte a munkaképes lakosság körében a 23%-33%-ot.

Farkas Iván előadásában felvázolta az államhatár menti területek szempontjából fontos fejlesztéseket, amelyeknek nagy része csupán papíron létezik. Ezúttal azokat említettem meg, amelyek a határ menti régiókban élő lakosság életminőségének javulására közvetlen befolyással lehetnek: az elmúlt évtizedekben felszámolt közlekedési vonalak, azaz határmetszési pontok felújítása, beleértve a hidak építését a kb. 300 km hosszú határszakaszon, amit a Duna és az Ipoly, illetve a határvonal keleti végében a Tisza alkot, és az államhatár menti és azon átlépő tömegközlekedés fejlesztése.

Nyilvánvaló, hogy ezekhez a fejlesztésekhez szükséges az államközi vagy kormányközi megállapodás. Azonban számos olyan feltáratlan vagy kihasználatlan lehetőség rejtőzik a térségben, amiket fel kell tárni illetve kihasználásukhoz meg kell teremteni a feltételeket, kezdve a figyelem felkeltéstől.

A lehetőségek vizsgálata és feltárása

A laikusok számára is nyilvánvaló, hogy a térség nem csak azért alkalmatlan a multinacionális tőke nagyiparának a megtelepedésére, mert nem eléggé fejlett a közlekedési hálózata – utakat, vasutakat lehet építeni, ha áll mögötte állami vagy gazdasági érdek. A térség nagy részének hegyrajzi tagoltsága sem kedvez a nagy beruházásoknak – hacsak nem a természetpusztítás a cél, vagy valamilyen egyéb, alantas politikai fondorlat a mozgatórugója, mint pl. a kassai vasmű felépítésének állt az 1950-es években, majd az építkezés befejezésekor a háttérben – a Szovjetunió nyersanyag forrásaitól való függőség kialakítása és a régió etnikai összetételének a végleges átalakítása. A felsorolt régiókban az 1960-as évektől telepített ipari üzemek esetében (az élelmiszeripar kivételével) ugyancsak az etnikai összetétel átalakítása volt az egyik cél. Az is egyértelmű, hogy népeségi szempontból sem igazán kívánatosak ezekben a régiókban a munkaerő idevándorlását előidéző nagy beruházások, mert a még megóvott etnikai összetétel szervezett megváltozásához vezetne – ha van ilyen központilag megfogalmazott cél, azt inkább a jelenlegi helyzet fenntartása szolgálja: a fiatalok elvándorlása és az észak-zempléni (helyidegen) cigányok betelepítése.

A térségi hagyományok és Európa más, hasonló területeinek példái is arra utalnak, hogy az ilyen térségek környezetbarát gazdasági lehetősége a mezőgazdasági termelés vagy/és erdőgazdaság, a feldolgozó ipar, a kis- és közepes vállalkozói tevékenység illetve a méretben ehhez hasonló egyéb ipar, akár a multikhoz tartozó kis üzemegységek és a nekik bedolgozó ipar megtelepítése a kívánatos.

A négy állam (Magyarország, Szlovákia, Románia, Ukrajna) területén található, azonos történelmi háttérrel és hagyományokkal, hasonló társadalmi szerkezettel, egymáshoz illeszthető adottságokkal rendelkező, nyugatról keletre haladva az államhatár mentén fokozódó gazdasági árnyékban létező, az elszegényedéstől kínzott terület és lakossága azonban egyre kevésbé képes önmagán segíteni, ezért külső segítségre szorul.

Javaslatunk arra irányul, hogy a négy állam érintett területein található tudásközpontok részvételével hozzunk létre egy interdiszciplináris kutatói műhelyt, amely a társadalomtudományok, természettudományok és a gazdaságtudományok módszereivel vizsgálná a jelenlegi állapotból való kitörés lehetőségeit.

A térséggel kapcsolatos gazdaságtörténeti ismeretek alapján a helyi adottságok vizsgálatára kellene helyezni a hangsúlyt, amin nem csupán a természet adta feltételeket kell érteni, hanem a népességi és művelődési állapotnak a vizsgálatától a hagyományos népi iparágaknak a néprajzi vizsgálatán keresztül, a szakmai oktatás fejlesztésén át, a modern és piac képes mezőgazdasági termelés bevezetésén keresztül, a termelési és értékesítési szövetkezésekig, klaszterek kialakítása lehetőségének a vizsgálatáig, a helyileg megtermelt árú hozzáadott értékének a növeléséig stb.

Ezzel a vizsgálattal egyrészt hozzájárulhatnánk az Európai Uniónak a leszakadó régiók felzárkóztatására irányuló erőfeszítése eredményességéhez, ugyanakkor illeszkedne a magyar kormány Wekerle Tervéhez is, amelynek feladata a Kárpát-medencének, mint földrajzi–gazdasági–ökológiai egységnek az újraélesztése.

A kutatásnak nem utolsó sorban lehetne motivációs szerepe is a fiatal közgazdászok irányában, hátha kedvet kapnának arra, hogy foglalkozzanak a helyi gazdasággal. A kutatás talán serkentené a helyben maradt lakosság kreativitásának visszatérését, a helyi boldogulás lehetőségeinek a keresését.

Összefoglaló

Eddigi eszmefuttatásom záradékaként Kovács Árpádnak, a Magyar Közgazdasági Társaság elnökének 2012. október 19-én a móri II. Kárpát-medencei Gazdasági Fórumon elmondott záróbeszédében (Kovács 2012) elhangzottakból kívánok összefoglalni néhány gondolatot: a közgazdászoknak elsősorban arra kellene irányítani a figyelmüket, hogy tevékenységüket a közjó, a biztonság, az együttműködés és az összetartozás érdekében fejtsék ki. Ez a tanács a szakma és a hivatás filozófiai megközelítését igényli, elsősorban abból a szempontból, hogy a közjó csak az emberi életminőség szempontjából értelmezhető, amihez párosul a közbizalom és az önbizalom. Ennek vetületében kell mindazokat a gazdasági konstrukciókat megtervezni, amelyek a szülőföldön való megmaradást és boldogulást segíthetik.

Irodalom

- Balogh Edgár: *Valóság és a kultúra a csehszlovákiai magyarság életében*, Korunk, 1935. július-augusztus.
- Vadkerty Katalin: A Csehszlovák Köztársaság gazdaságtörténete 1918-1938. (megjelent: Gyurgyík László szerk.: *Fejezetek a csehszlovákiai magyarság történetéből*. Pozsony, Kalligram, 1993, 175-215. old.)
- Gulyás László: A csehszlovák állam első felbomlásának (1938-39) regionális változásai (megjelent: *Tér és Társadalom*, XVII, évf. 2003/3 129-143 old.).
- Farkas Iván, Magyar Közösség Pártja, gazdasági és régiófejlesztési alelnök: *Felvidéki fejlesztési tervek*, 2012. október 19. Mór II. Kárpát-medencei Gazdasági Fórum a Fehérmegyei Kereskedelmi és Ipari Kamara rendezésében.
- Dr. Kovács Árpád a Magyar Közgazdasági Társaság elnöke, a Költségvetési Tanács Elnöke: *A közgazdász társadalom szerepe a Kárpát-medencei gazdasági integrációban*; záró előadás, II. Kárpát-medencei Gazdasági Fórum 2012. október 19. Mór, a Fehérmegyei Kereskedelmi és Ipari Kamara rendezésében.

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Kiss Danuta¹ PhD hallgató

Nyugat-magyarországi Egyetem, Központi Könyvtár

ABSZTRAKT A posztindusztriális társadalom termelési viszonyainak egyik fő jellemzője a szellemi tőke illetve a fogalmi körébe tartozó tőke fajták jelentőségének növekedése. Ennek a láthatatlan és nehezen mérhető, de annál fontosabb tényező témájával több szerző foglalkozik. A kutatók a szellemi tőke jelentőségét a humán, a szervezetek és kapcsolatok területén vizsgálják. A szakirodalmi bőség ellenére nincs egységes álláspont a fogalom tartalmát és értelmezését illetően. Az új tőke fogalmak egyrészt szélesebb társadalmi és emberi értelemben használhatók, másrészt a vállalati termelési viszonyokra érthetőek. Több modell létezik, amelyek alapján számtalan módszert dolgoztak ki a vállalati szellemi tőkájének meghatározására és értékelésére. A legnagyobb kihívást az emberi tőke legfőbb részét alkotó tudás feltárására és eredményessége mérési módszereinek kidolgozása jelenti. A termelés eredményességét befolyásolja a különböző tőkefajták egymásra gyakorolt hatása is. A versenyképességet és társadalmi haladást figyelő indexek is foglalkoznak a szellemi tőke mutatóinak vizsgálatával.

KULCSSZAVAK: szellemi tőke, emberi tőke, tudástőke, emberi tőke értékelése

Bevezetés

A dolgozat célja, hogy a szakirodalom alapján bemutassa korunk - amelynek sok jelzője közül a posztindusztriális társadalom elnevezést használom - egyik legjellemzőbb vonását: a szellemi tőke jelentőségét. A feladat a szellemi tőke értelmezésével, a fogalom tartalmi, valamint az intellektuális tőke fajtái egymásra gyakorolt hatásainak bemutatásával kezdődik.

A kutatási módszer a meglévő szakirodalom szekunder elemzése. Annak ellenére, hogy az intellektuális tőke témaköre leginkább az utóbbi évtizedekben lett népszerű, rendkívül nagy a publikációk száma. A szakirodalmi források között különösen értékesek azok az empirikus kutatások eredményeit bemutató tanulmányok, amelyek az elméleti feltevések gyakorlati működését igyekeznek vizsgálni.

A kutatás alapja a tudományos szakirodalmi adatbázisokban közölt cikkek, szabadon hozzáférhető tudományos közlések, interneten hozzáférhető elektronikus könyvek valamint nyomtatott formában megjelent tudományos szakfolyóiratok cikkei és a hazai könyvtárakban fellelhető magyar és idegen nyelvű szakkönyvek.

1 danuta.kiss@emk.nyme.hu

A posztindusztriális társadalom

A huszadik század második felétől kezdve számos szociológus és közgazdász kutatja azokat a változásokat, amelyek következtében megváltozott a világunk, amelyben élünk. Többen megkíséreltek nevet adni a mai társadalomnak, kiemelve ezzel egy-egy lényegesnek tartott, egyéb jelenségeket meghatározó jellemzőt. (Majta, 2005) „A „posztindusztriális társadalom” kifejezést 1914-ben, Nagy-Britanniában alkotta meg Amanda K. Coomaraswamy és Arthur J. Penty, majd 1958-tól éledt fel újra az amerikai, és a 60-as évek végén a francia társadalomtudományban (első-sorban Daniel Bell, illetve Alain Touraine révén)” (Karvalics, 2007: 30)

Az ipari társadalom lényege az ipari jellegű termelés volt, ennek megváltozásával olyan új társadalom jött létre, amelynek más-más szempontú jellemzések alapján különböző jelzőket adhatunk. Kétféle megközelítés emelhető ki, a technológiát illetve a tudásgazdaságot hangsúlyozó szemléletek. Az indusztriális társadalmat követő új társadalmi formációval foglalkozó egyik legelső szerző Fritz Machlup 1962-ben megjelent tanulmányában az új korszakot tudásgazdaságnak hívja. Az információs társadalom fogalma Japánban, 1961-ben tűnik fel. A „joho shakai, johoka shakai” kifejezés első, szóbeli használatát és köztudatba bevezetését Tadao Umesao történész-antropológusnak tulajdonítják, később, 1964 és 1966 között publikált több tanulmány címében is megjelenik. (Duff, 2000) A kifejezés első része az információs társadalomként fordítható le, a második része a társadalom „informatizálódó” állapotára, technológiára és Internetre utal.

A jelenkorra vonatkozó kifejezések között ezt használják a leggyakrabban, habár a társadalomelmélettel foglalkozó szakirodalomban többféle megközelítéssel találkozhatunk. Z. Karvalics László az „Információs társadalom keresése” című könyvében hetvennégy kifejezést sorol fel, amelyek az 1950 és 2002 között jelentek meg a posztindusztriális társadalom jellemzésére. (Karvalics, 2002) Az új társadalmat jelző változások a termelési, a hatalmi és a tapasztalási viszonyokban, szerkezeti átalakulásban mutathatók ki. Módosulnak a társadalmi formák, új kultúrák jönnek létre. Ezen erőteljes változások bemutatásának szentelte a három kötetes művét Castells, aki az új korszakot „informacionális kapitalizmusnak” és „hálózatának” nevezte. Ellentmondások, konfliktusok - a kihívások is különböznek az ipari korszak kihívásaitól. (Castells, 2007: 424)

Az Információs társadalom

Az 1990-es évektől a nemzetközi (ENSZ, OECD, EU) és nemzeti szinten minden fontosabb dokumentumba belekerült az információs társadalom fogalma (Giza, 2008). Az információ- és az információt továbbító infrastruktúra fontosságát hangsúlyozza

2 A „joho shakai, johoka shakai” kifejezés a szakirodalomban elfogadott változata japán nyelven helyesen: „johou shakai, johouka shakai” magyaros átírással: „dzsóhó sakai, dzsóhóka sakai”

a John Naisbitt hasonlata, aki a „Megatrendek. Tíz új irányzat, amelyek átalakítják életünket” című könyvében információs társadalomnak nevezi az új társadalmi formát. A kulcsfontosságú erőforrás szerepében a tudást látja, amely nemcsak megújítható, hanem önmagát létrehozó tulajdonsággal rendelkezik. Egyetértés tapasztalható a következő vélemény szempontjából is, miszerint „Azok az országok lehetnek a folyamatok nyertesei, amelyek a legtöbbet investálják kutatás-fejlesztésbe, oktatásba és információs infrastruktúrába. A versenyképes tudáshoz egyre inkább az információs infrastruktúrán át vezet út.” (Karvalics, 2002: 74)

Tudástársadalom

Peter Drucker a globálisan elérhető tudásról beszél és annak a képességnek a jelentőségét hangsúlyozza, amellyel ez a tudás megszerezhető és termékenyen felhasználható. A fejlett országokban az értéket az infokommunikációs hálózatok révén elérhető és tudássá átalakított információk termelésben való alkalmazásával hozzák létre. Az új társadalom fő tényezőjét az innovációban és a termelékenységekben látja, amely maga az aktivizált, a működő tudás. Ez jelenti számára a tőkét és a munkát kiszorító „menedzsment forradalmat”, mint a termelés fő tényezőit. A tudástársadalom vezető csoportja tudásmunkások, a tudás szakértői lesznek, akik tudják, hogyan használják a tudást, mint erőforrást, hogy hasznot hozzon. Ők birtokolják a termelés erőforrásait és az eszközeit is. A tudástársadalom gazdasági kihívása a tudásmunka- és a tudásmunkás termelékenysége lesz. (Drucker, 1994: 7)

Az posztindusztriális társadalmat meghatározó tudástársadalmi jellege mellett szól az az érvelés is, hogy a társadalmi tőke aszimmetrikus újraelosztásán csak a tudás alkalmazásával lehet változtatni. Kiss Endre (tanulmányában is a tudást tartja a legfontosabb társadalmi tőketípusnak).³

A szellemi tőke

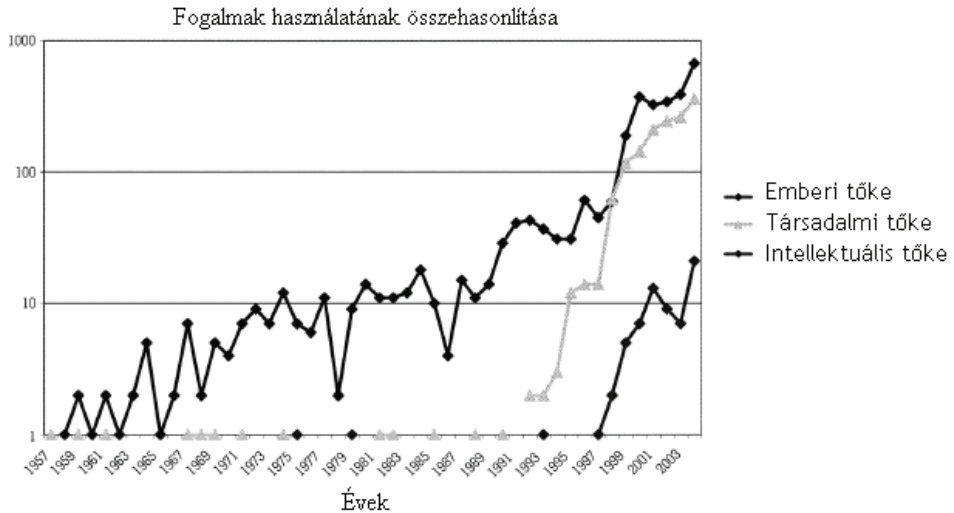
A társadalmi cselekvést két megközelítés szerint elemezhetjük. Az egyik – szociológiai eredetű – az embert szocializált lénynek tekinti, aki társadalmi kontextusban cselekszik: normák, szabályok és kötelezettségek irányítják. A másik – közgazdasági felfogás szerint - az ember másoktól függetlenül, a haszonmaximalizálás elvével cselekszik. A két szemlélet közelebb kerülhet, ha elfogadjuk, hogy: mint ahogy a cselekvés nem teljes mértékben függ a környezettől, úgy a társadalmi kontextus is – normák, kapcsolatok és szervezetek - fontos szerepet játszik a gazdasági működésben.

3 Forrás: Kiss Endre: Tudástársadalom a posztindusztriális társadalomban. Internetes forrás <http://www.pointnet.pds.hu/kissendre/tudastarsadalom/20041201155642900000010000.html> (2012. július 6.)

A tőke fogalmának a kiterjesztése és használata a közgazdasági szakirodalomban azt jelzi, hogy az ember által folytatott gazdasági tevékenységnek két szemlélete, a szociológiai és a közgazdasági szemlélet összekapcsolható.

A gazdasági élet szereplői rendelkezésére álló tudás és az intellektuális erőforrások termelési tényezőkként való növekvő szerepének felismerése a szellemi tőke illetve annak különböző fajtái⁴ - mint új fogalom - megjelenéséhez vezetett. Az elnevezés a klasszikus tőke analógiáján alapul, ezzel érzékelteti az „új tőke” meghatározó szerepét a termelési folyamatban. Számtalan könyvet, szócikket és egyéb publikációt találunk ebben a témakörben. Alison Dean és Martin Kretschmer az International Bibliography of the Social Sciences adatbázis a huszadik század második felében megjelent folyóiratcikkek címében, absztrakt szövegében vagy kulcsszavában szereplő human capital, social capital valamint intellectual capital kifejezések gyakoriságát vizsgálták. A bibliometriai vizsgálat eredményét az 1. ábra illusztrálja.

1. ábra: Az emberi tőke, társadalmi tőke és intellektuális tőke fogalmak előfordulása az International Bibliography of the Social Sciences adatbázisban közölt közgazdasági szakirodalomban



Forrás: Dean – Kretschmer, 2007, 592. oldal.

4 Társadalmi, kulturális, és más szociológiai eredetű tőke fajtáin kívül a szervezeti (vállalati) fel-fogásban immateriális javakat jelentő szellemi tőke fogalmi körébe tartozó is különböző fajta tőkét különböztetik meg.

Az intellektuális tőke nem jellemezhető a klasszikus felfogás szerinti tőke (tartós, mérhető és kizárólagosan birtokolható) jellemzőivel. A szerzők egy „átmeneti” fogalmat vezetnek be – a hibrid tőke fogalmát - és ezt a következőképpen jellemzik:

- „A hibrid tőke majdnem mindig megfoghatatlan (intangibile) és nehezen mérhető.
- A hibrid tőkét nehéz redukálni a homogén érték formájára; az értéke gyakran következtetett a szervezetre gyakorolt hatásából, a szervezet versenyképességére vagy a szervezet output-jára.
- A hibrid tőke nem kapcsolódik a gazdasági élet egyedi résztvevőjéhez.
- A hibrid tőke egyre kevésbé kötődik egyénhez, inkább az egyedek közötti hálózatban/kapcsolatokban lelhető fel.
- A hibrid tőke magában foglalja folyamatokat ugyanúgy, mint a folyamatokban résztvevő tőkét.
- A hibrid tőke magában foglalja a múltban megtett mentális (vagy bizonyos formákban társadalmi) erőfeszítést ugyanúgy, mint a múltban megtett fizikai erőfeszítést.
- A hibrid tőke nem különíthető el a helyétől (különösen kötött az ideiglenes helyhez).
- A tulajdonlása bizonytalan.
- A hibrid tőke némely formái átalakulnak a termelési folyamatban.
- A hibrid tőke a termelési folyamat kevésbé mérhető aspektusait ragadja meg, hogy megmagyarázza, miért képesek annyira eltérő eredményt produkálni a hagyományos fogalmak szerint értelmezett, látszólag azonos termelési tényezők az egész szervezetben.”(Dean – Kretschmer, 2007: 580)

A hibrid tőke jellemzésében a kiterjesztett tőke formáinak olyan új jellemzőivel találkozunk, amelyek magukba foglalják a folyamatokat és dinamikusak, a hagyományos értelmezés szerinti statikusakkal és állandókkal ellentétben. A fogalom kiterjesztésével elfogadjuk a tőke fogalomnak az új értelmezést.

Laab Ágnes megkülönbözteti a tőke azon értelmezését, amely lehetőséget, esélyt jelent a tulajdonosa vagy birtokosa számára az erőforrást jelentő kifejezéstől, ami a kiaknázással, hasznosítással kapcsolatos. A szakirodalomban az emberi tőke illetve emberi erőforrás kifejezéseket szinonimaként is használják a szerzők. (Klaus, 2006) Az intellektuális tőke szinonimájának tekinthető a szellemi tőke kifejezés, amelynek része a humán tőke, vagyis az emberi tőke. A szakirodalomban mindegyik kifejezéssel találkozhatunk, úgy is, hogy a szerzők az intellektuális, vagyis szellemi tőke kifejezést a humán, illetve az emberi tőke értelmében használja.

Az új tőke fogalmak egyrészt szélesebb társadalmi és általános emberi értelemben használhatók, másrészt a szervezeti (vállalati) termelési viszonyokra érthetőek. Például a humántőkét legalább kétféleképpen értelmezhetjük:

1. személyi humántőke,
2. vállalat-specifikus humántőke (Juhász, 2010)

A szellemi tőke fogalmát először 1969-ben használta az amerikai közgazdász, John Kenneth Galbraith, de csak 1990-es években vált igazán ismertté Karl-Erik Sveiby munkája révén. Elsősorban a vállalatok piaci és könyv szerinti értéke közötti különbség magyarázatára kezdték használni. (Sveiby, 1997) A szellemi tőke változó, megfoghatatlan és folyamat-szerű természete még jobban megnehezíti a fogalmi meghatározását. Az új tőke fogalmak használatának nagy elterjedése ellenére, nincs konszenzus a fogalom definiálását illetően. Tóth Balázs a 2010-ben megjelent tanulmányában arra a következtetésre jut, hogy az „újtőke” kategóriák tartalmi vonatkozásában sincs még egységes álláspont a kutatók között. (Tóth, 2010: 67) A különböző szerzők többféle megközelítésben definiálják az intellektuális tőke fogalmát. Egyik legátfogóbb szemléletű ezek közül Harazin tanulmányában idézett Brooking megfogalmazása, miszerint „a szellemi tőke az immateriális javak azon kombinációját jelöli, amely a szervezetet működőképessé teszi.” (Harazin, 2009: 477) A szakirodalmi közlésekben szinte lehetetlen találkozni a szellemi tőke egységes értelmezésével. Azonban többen egyetértenek abban, hogy háromféle területből áll: humán területek, szervezetek területe és kapcsolatok területe. Ennek megfelelően beszélhetünk emberi (humán) tőkéről, szervezeti tőkéről és kapcsolati tőkéről.

Szellemi tőkefajták

Emberi tőke

A humán tőke elmélete atyjának tartott Schultz az emberi tőke termelékenységének növekedésével magyarázza az USA 1950-es évekbeli gazdasági növekedését. A reáljövedelem az emberekbe fektetett beruházás megtérülését jelentette. Az iskolázottság és a termelékenység közötti összefüggés kutatásával Grilliches foglalkozott korábban, akinek a vizsgálatai leginkább a mezőgazdaságra vonatkoznak, de Schultz az érvet kiterjeszti az emberi tevékenység valamennyi területére. Az emberi tőke elméletét a gazdasági jutalmak elosztásának kutatási eredményeivel támasztotta alá. A 'beruházás az emberi tőkébe' elméletnek az alapfeltevése az, hogy az emberek kiadásainak jelentős része nem más, mint az emberi tőkébe való beruházás, melynek eredménye a munkaerő minőségének javulásában testesül meg.

A tanulás során megszerzett ismeretek a befogadó személy részévé válnak, azaz emberi tőkévé alakulnak. (Schultz, 1998)

Az emberi tőke és fizikai tőke között felfedezhető a párhuzam: a fizikai tőke keletkezéséhez hasonlóan, amely azokon a változásokon keresztül jön létre, amelyek termelést elősegítő eszközöket hoznak létre, a humán tőke az emberekben történő változások által keletkezik (képességek és képességek által), olyan változások, amelyek új módon való cselekvésre készítetik az embereket. (Tóth, 2010: 68)

Az emberi tőke az intellektuális tőkének minden kétségen felül az egyik fő komponense, amelyet a témával foglalkozó minden közgazdaság elméleti áramlat, minden iskola, minden kutató elismer. Tóth Balázs István Fritz Machlup írására hivatkozva hangsúlyozza, hogy „az emberi erőforrás csak akkor minősül tőkének, ha a termelő képességének fenntartása, illetve javítása érdekében pótlólagos beruházásokat végeznek rajta.” Ugyanakkor azt is állította az idézett szerző, „hogyan nem minden tudásnövekedés emberi tőkenövekedés, illetőleg nem minden emberi tőkenövekedés tudásnövekedés.” (Tóth, 2010: 68.)

Spencer és társai (Spencer et al., 1990) szerint az emberi tőke az egyén fizikai, érzelmi, lelki alapvető jellemzői és a megszerzett kompetenciák összessége: tudás, képességek, jártasságok, szociális szerepek és személyes vonások. Más meghatározásban, az egyént foglalkoztató vállalat szempontjából az emberi tőke az értékteremtési képességet jelentő tudás és képességek összessége.

Társadalmi tőke

Az egyén emberi tőkéjének alakulására hatással van a társadalmi környezete is, mindaz, amit a társadalmi tőkeként különböztetnek meg a kutatók. A téma ismeretetéséhez hozzájáruló kutatók közül Bourdieu, Coleman és Putnam gondolatai a legismertebbek és a legelfogadottabbak. James Coleman, elfogadva az ember célirányú cselekvésének alapelvét, munkáiban bemutatja a társadalmi kontextusban való működését. Kutatja az intellektuális tőke működésének gazdasági hatásait és azt a következtetést vonja le, hogy a társadalmi struktúrát alkotó elemeinek döntő szerepe van a társadalmi tőke forrásként való érvényesülésében.

Coleman a társadalmi tőkét a következő formákra bontja:

- Kötelezettségek, elvárások és a társadalmi struktúra megbízhatósága
- Információs csatornák – A társadalmi tőke egyik fontos formája a társadalmi viszonyokban rejlő információs potenciál.
- Normák és hatékony szankciók (Coleman, 1988: 104)

A társadalmi tőke előmozdítása és érvényesülése szempontjából lényeges a kedvező – megfelelően zárt társadalmi struktúra, amely a megbízhatóságával kapcsolatos. A társadalmi tőke hatása az emberi tőke létrehozására és alakítására a családban és családon kívüli közösségekben is érvényesül.

Bourdieu szerint a társadalmi tőkének az alapja az egy csoporthoz való tartozás. A csoport által létrehozott kapcsolatok hálózatától függ az egyén által birtokolt társadalmi tőke nagysága, attól, hogy ténylegesen milyen kiterjedésű hálózatot tud mozgósítani. (Bourdieu, 1998: 165) A társadalmi tőkét kutató egy másik szociológus Robert Putnam a társadalmi tőke főbb elemei a következők: az egyének közti kapcsolatok; szoros társadalmi kapcsolatok; erős civil szervezetek valamint a kölcsönösség, a szolidaritás és a bizalom. Mind Putnam és Coleman rámutatnak a társadalmi tőke közjóságra jellemzőre. (Tóth, 2010)

Kulturális tőke

Pierre Bourdieu három alapvető tőke formát különböztet meg: gazdasági tőke, kulturális tőke és társadalmi tőke. A gazdasági tőke közvetlenül pénzzé konvertálható, és szerinte - bizonyos feltételek mellett – a tőke többi formája is. A gazdasági és kulturális tőke közös jellemzőjeként a megszerzésükhöz szükséges időt tartja. A kulturális tőke sokrétűen kötődik az egyénhez, a társadalmi átörökítése rejtetten történik.

Bourdieu a kulturális tőkének a következő három állapotát különböztette meg:

- Inkorporált (bensővé tett) állapot;
- Tárgyasult (vagy objektivált) állapot;
- Intézményesült állapot. (Bourdieu, 1998)

Egyéb tőke fajták

Egyes kutatók megkülönböztetik a *szimbolikus tőkét* (jeltőke), mint önálló tőke fajtát. Bourdieu szerint ez nem más, mint a gazdasági és a fizikai tőke átalakított formája. (Bourdieu, 1998)

A szervezet (vállalat) intellektuális tőke témájával foglalkozó szakirodalomban még több tőke fajtával találkozhatunk, amilyen például az *innovációs tőke* fogalma. Az OECD által végzett szellemi tőke kutatásának és mérésének modelljében⁵ a vállalat szervezeti rendszeréhez kötődő (structural capital) elemek közé sorolható. Az innovációs tevékenység tárgyasult eredménye a szellemi tulajdon témaköréhez kapcsolódik. Szintén új keletű a *környezeti tőke* fogalma is. Ennek az intellektuális tőke fajtájának a jelentősége nő a társadalom környezet tudatosságának növekedésével. „Ahogyan az intellektuális tőke fontos versenytényezőként jelenik meg egy szervezetnél, úgy a környezethez, társadalomhoz való felelősségteljes viszony is a szervezet egyik kritikus sikertényezője.” (Harazin, 2009: 480) Az utóbbi évek szakirodalmában megjelent a *területi tőke* fogalma, amelyet 2001-ben

5 Measuring and reporting intellectual capital. From a diverse Canadian industry perspective. Experiences, issues and prospects. OECD Symposium, Amsterdam, June 9-11, 1999. Internetes forrás: <http://www.oecd.org/industry/industryandglobalization/1947855.pdf> (2012. július 26.)

használtak először OECD regionális politikáról szóló tanulmányban. A területi tőke immateriális jellemzői összefüggésben vannak az intellektuális tőke fajtáival.⁶ (Tóth, 2010: 73)

Szellemi tőkefajták közötti összefüggések, tőkeátalakulások

A tőke-átalakulás és -megtartás törvényeinek a tárgyalását két egyoldalú és egymással szembe helyezkedő szemléletmód jellemzi: az ökonomizmus – amely szerint minden tőkeforma a gazdasági tőkére redukálható (figyelmen kívül hagyja a többi tőkefajta hatékonyságát) és a gazdasági alapokat tagadó szemiológizmus.

A különböző tőkefajták megszerzéséhez szükséges munka és idő (- elsősorban az emberi tőke megszerzéséhez tartják nélkülözhetetlenek) jelentheti a tőkeátalakulások alapját. Elfogadhatjuk James Coleman állítását, hogy „A társadalmi energia valamennyi tőkeváltozáson keresztül ható megmaradásának elve úgy igazolható, ha minden egyes esetben elszámoljuk mind a tőke formájában felhalmozott munkát, mind pedig azt a munkát, amely az egyik tőkeformából egy másikba való átalakításhoz szükséges.” (Coleman, 1988: 173)

Különböző tőkefajták közötti összefüggések

Az emberi tőke, a társadalmi tőke és az innováció közötti összefüggéseknek a tanulmányozására került sor egy átfogó kutatás alkalmával, több ország adatainak és fejlettségi mutatóinak felhasználásával. A vizsgálatban az emberi tőkének általános vezetői és vállalkozói tudásként, a társadalmi tőkét, az egyént formáló társadalmi hatásokként értelmezték. Az emberi tőke szintjét a Human Development Index⁷ adatai alapján határozták meg. A társadalmi tőkét egy általános- és egy intézményi bizalom szintje jellemezte, társas tevékenység és a polgárok viselkedési normái. Innovációt a technológia-függő aktivitás és az adott ország outputja kombinációjának segítségével határozták meg (szabadalmak száma, K+F kiadások, fejlett technológiák exportja). A kapott eredmények azt igazolták, hogy:

1. Az emberi tőke szintje pozitív korrelációban áll a szabadalmak számával, K+F kiadásokkal és a fejlett technológiák exportjával.
2. Az általános bizalom és intézményi bizalom szintén pozitív korrelációban áll az innovációs mutatók legalább egyikével.

6 A vállalat vagyónállományát alkotó intellektuális tőke összetevőiről - a humán területhez tartozó humán tőke és a szervezeti rendszerhez kapcsolódó szervezeti, kapcsolati (vevői/ügyfél) tőke illetve más felfogás szerint megkülönböztetett intellektuális tőke fajtákról - még lesz szó a dolgozat következő fejezetében.

7 United Nations World Development Program által kifejlesztett humán fejlettségi mutató.

A vizsgálat kimutatta azt is, hogy az innovációra hajtóerőként hat a társadalmi bizalom. Viszont gyenge kapcsolatot mutattak ki a polgárok viselkedési normái és innováció között.

Ugyanakkor az eredmények szerint nincs összefüggés a kétféle bizalom között, társas tevékenység és a polgárok viselkedési normái között, ami szerzők szerint annak a bizonyítéka, hogy a társadalmi tőke ezen dimenziói önálló szerkezetek. (Dahkli-DeClercq, 2004)

A szervezet szellemi tőkének értékelése

Peter Drucker szerint a társadalom a fejlett országokban a szervezetek társadalmává válik, ahol a legtöbb társadalmi feladatot is szervezetekben és szervezetek által végeznek. A szervezetek legfőbb feladata, hogy hasznosítsa, eredményessé tegye a tudást. (Drucker, 1994)

A vállalat intellektuális tőkéjével foglalkozó elméletek és gyakorlati vizsgálatok abból a felismerésből erednek, hogy egy szervezet (vállalkozás) könyv szerinti értéke nem egyenlő a piaci értékével. A különbséget, amely a sikeres cégek esetében a piaci értéknek akár a 92%-át is jelentheti, az intellektuális tőke értékével magyarázzák. (Sveiby, 2001)

Ennek a különbségnek a kimutatása, értékelése és mérése számos közgazdasági kutatás tárgyává vált az utóbbi évtizedekben. A feladat legnagyobb nehézségét az okozza, hogy a vállalat intellektuális tőkéjét alkotó megfoghatatlan (intangible capital), láthatatlan (invisible capital) vagyonelemeit nem lehet, vagy csak „nagyon nehézkesen” lehet kimutatni a hagyományos számviteli módszerekkel. „A szellemi tőke mérésének nehézségét a kapcsolódó – jórészt jövőbeli – bevételek és kiadások nagyságának, befolyásának és az ok-okozati összefüggés meghatározásának bizonytalansága mellett az okozza, hogy az érték közvetlenül pénzben nem mérhető, közvetve pedig csak igen erős torzításokkal.” (Juhász, 2004: 72)

Az intellektuális tőke vagyoni érték felmérése előtt tisztázni kell, mit is akarunk mérni, mi tartozik bele az intellektuális tőke fogalmi körébe. Általánosan elfogadott a humán területekhez, illetve a szervezeti rendszerhez kötődő elemekre - tőkefajtákra való felosztás. Az utóbbi legalább két nagy területre osztható: a szervezeti és a kapcsolati elemeket tartalmazó tőkére.

Alapvetőnek tekinthető a következő három csoportra való felbontás:

- emberi tőke: tudástőke, képességek, készségek, munkavállalói attitűd, képzés, fejlesztés, egyéb humán tényezők;
- szervezeti tőke: struktúra, technológia, logisztika, kultúra, pénzügyi jellemzők, egyéb szervezeti jellemzők;
- kapcsolati vagy vevői tőke: belső érintettek, vevők, beszállítók, beruházók, együttműködő piaci partnerek, társadalmi, állami szervezetek, egyéb érdekeltek (Klausz, 2006)

Eltérő a kutatók véleménye az intellektuális tőke különböző területeinek definiálását és a vállalati intellektuális vagyron struktúrájában való elhelyezkedését illetően. Például néhányan az innováció területét, mint innovációs tőkét külön kategóriaként értelmezik, nem pedig mint a szervezeti tőke alkotó elemeként. Ehhez hasonlóan gyakori a modellek között az eltérés a kapcsolati tőke tekintetében is, amelyet vagy a szervezeti tőke elemei közé sorolnak, vagy az intellektuális tőke külön kategóriájának tekintik.

1. táblázat: Néhány további példa a különböző koncepciók szerinti vállalati szellemi tőke felosztására

OECD, Sharma, Bontis, Fernández	Mayo, Dzinkowski	Brooking	Oliver
Szervezeti rendszer	Szervezeti tőke	Infrastrukturális eszközök	Közkapcsolati vagyron
	Ügyféltőke	Piaci eszközök	Ügyfélvagyron
		Szellemi tulajdonhoz kötődő eszközök	Márkavagyron
Emberi erőforrás	Emberi tőke	Humán eszközök	Alkalmazotti vagyron

Forrás: Juhász, 2004, 64. oldal.

A szellemi tőkét alkotó megfoghatatlan eszközöket Sveiby a következő három csoportra osztja:

1. az alkalmazottak kompetenciája;
2. a belső struktúra (szabadalmak, szervezeti kultúra, a koncepciók, az adminisztratív és számítógépes rendszerek)
3. külső struktúra (beszállítókkal és ügyfelekkel való kapcsolatok, márkanévek, szervezet arculata) (Klausz, 2006)

Szellemi tőke mérési rendszerei

Az intellektuális tőkét alkotó immateriális javakra vonatkozó mérések és információk létfontosságúak mind a vállalatok, mind a befektetők számára. Ennek ellenére jelenleg nem létezik egységes megoldás, ahelyett inkább a különböző szakterületekre kifejlesztett módszereket alkalmazó modellekről beszélhetünk. Többféle lehet a mérések célja is - a vállalat PR tevékenységét támogatásától kezdve egészen a szervezeti tanulást elősegítésig. Sveiby az utóbbit tartja a leginkább elfogadhatónak. Céloktól függetlenül, minden esetben érdemes betartani a következő szabályokat:

az összefogott mérés és a mutatók rendezett bemutatása; a mutatók a működési környezetet jellemző változók figyelembe vételével való elemzése; az újszerű és hagyományos mutatók együttes alkalmazása; mutatók időbeli változásának bemutatása valamint más vállalatokkal összevethető mércék alkalmazása. (Juhász, 2004)

A szellemi tőke mérési módszerei négy kategóriába sorolhatóak:

- Direkt módszerek (Direct Intellectual Capital methods DIC) - az intellektuális tőke alkotóelemeit feltáró, és azoknak pénzben kifejezett értéke;
- Piaci kapitalizáción alapuló módszerek (Market Capitalization Methods MCM) - a vállalat piaci értéke és a könyv szerinti értéke közötti különbség adja meg a szellemi tőke értékét;
- Befektetések megtérülésén alapuló módszerek (Return on Assets methods ROA) - a szellemi tőke megállapítására a cég ROA mutatóját, az ipari átlagtól való eltérését visszaszorozzák az eszközök értékével
- Scorecard vagyis mutatószám rendszeren alapuló módszerek (Scorecard Methods SC) az intellektuális tőkét alkotóelemként tárják fel, kvantitatív és kvalitatív mutatókkal értékelik. Direkt módszerekhez hasonló, de nem pénzben fejezi ki az intellektuális tőkét. (Tóth-Kövesi, 2009)

A felsorolt megközelítésekből kiindulva számtalan módszer született a szellemi tőke értékelésére. Sveiby negyvenkét különféle eljárást ismertet az 1950-es években legelsőnek kifejlesztett „Tobin-féle q” módszertől kezdve 2009-es EU-s projekt keretében az egyetemek számára kifejlesztett ScoreCard alapú Sanchez-féle ICU Report megjelenéséig. Más módszereket ajánlatos alkalmazni egy tőzsdére vitt vállalat esetében és másokat a közigazgatási, nonprofit vagy oktatási szervezetek és intézmények esetében.

Mielőtt kiválasztásra kerülne a szervezet jellege szempontjából a legmegfelelőbb módszer, fontos meghatározni azt, hogy mi a mérés célja. A szerző szerint nem elfogadható a menedzsment ellenőrzése, sem a PR célú értékelés. Az immateriális javak értékelésének elfogadható indítékai és céljai lehetnek: a szervezeti tanulás, költségek felderítése vagy értékteremtési folyamatok feltárása. Az intellektuális tőke értékét mérő módszerek többsége (pénzügyi és nem-pénzügyi) alkalmazható regionális és nemzeti szinten. (Sveiby, 2001-2010)

Szervezet/vállalat Immateriális /szellemi tőke mérése a gyakorlatban

Az intellektuális tőke jelentősége elismerésének eredményeképpen egyre nagyobb számban alkalmazzák a mérési módszereket. Ugyanakkor a kutatók felhívják a figyelmet arra, hogy a vállalatok nem megfelelő mértékben élnek a mérések adta lehetőségekkel. „Az Arthur Andersen 1998-ban készült felmérése szerint a vállalatok többsége a szellemi tőke jelentőségének növekedésére számított, 75 százalékuk már használt néhány nem pénzügyi mutatót ennek mérésére, mivel úgy

látták, hogy ezzel növelhetik szervezeti hatékonyságukat. Ugyanakkor a legtöbb cég egyáltalán nem igyekszik mérési eredményeit nyilvánosságra hozni. Ráadásul az esetek túlnyomó többségében a mérési eredményeket az azokhoz hozzáférő menedzsment sem hasznosítja.” (Juhász, 2004: 78)

A szellemi tőke vállalaton belüli mérésére elsőként - 1985 óta mérő - Skandia (biztosító és pénzügyi szolgáltató) tett kísérletet, kifejlesztve saját Skandia Navigator nevű rendszerét. A modellben öt dimenzióban mérik a szellemi tőkét: pénzügyi, ügyfél, alkalmazotti, folyamatokhoz kötődő tőkét valamint a megújuláshoz és fejlesztéshez kapcsolódó mércéket használnak. A Skandia modell 91 új és 73 hagyományos mércéken alapuló szellemi tőke-mutatót tartalmazott, amelyet később 112 mutatóig egyszerűsítettek le. (Juhász, 2004)

Az intellektuális tőke nem megfogható és nehezen mérhető alkotóelemeinek jellemzőit szem előtt tartva több kritikát fogalmaztak meg az eddig kifejlesztett módszerekkel szemben. Ez elsősorban a kvantitatív, pénzben mérhető mutatókat érinti. A legtöbb kifogás abból fakad, hogy a múltbeli tranzakciók eredményének elemzése nem összeegyeztethető az intellektuális tőke jövőbe mutató jellegével. A kritikusok célravezetőbbnek tartják azokat a módszereket, amelyek az intellektuális tőke menedzseléséhez szükséges információkat szolgáltatnak, tehát feltárják a gyengeségeket és a fejlődési lehetőségeket.

Az 1990-es években több elméleti és gyakorlati kezdeményezés történt az immateriális vagyonelemek olyan azonosítására és számbavételére, amely elősegíti az azonosításukat és feltárja az értékteremtésben betöltött szerepüket. Olyan új modelleket alkottak meg, amelyek integrálni igyekeznek a vállalat pénzügyi és nem pénzügyi értékteremtési szempontjait. Ezek közé tartoznak a Balanced Scorecard (BSC), Immateriális Vagyonfigyelő (Intangible Assets Monitor – IAM) és Skandia Value Scheme modellje. (Tóth-Kövesi, 2009)

Emberi tőke, mint a szervezet erőforrása, a tudás értékelése és fejlesztése

Az elemzések munkavégzés szempontjából fontossági sorrendbe állítják az emberi tőke elemeit: a tudás, a szakértelem, a képességek és készségek valamint munkavállalói attitűd, tapasztalat, kreativitás és vállalkozó-kedv. Egy szervezet intellektuális tőkéjének a lényege az alkalmazottak tudásából ered. „A tudás körülhatárolt tapasztalatok, értékek és kontextuális [összekapcsolt] információk heterogén és folyton változó keveréke; szakértelem, amely keretet ad új tapasztalatoknak, információk elbírálásához és elsajátításához, s a tudással rendelkezők elméjében keletkezik és hasznosul.” (Davenport-Prusak, 2001: 21) A tudás az információból, annak transzformációjának folyamatában jön létre, a megfoghatatlan és dinamikus természete miatt egyszerre objektumnak és folyamatnak is tekinthető. Megkülönböztethető a kódolt, formális rendszerezett explicit tudás és a rejtett, a hallgatólagosnak is nevezett – tacit része, amely sorosan kötődik a személyhez. (Boda, 2005)

A tudás feltárása és értékelése

Az intellektuális tőke jelentőségének felismeréséből fakad a tudásnak értékes vagyón elemként való értelmezése és olyan tudásgazdálkodás bevezetése, amely segítségével minél többet lehessen profitálni ebből a vagyomból. Tudás, mint haszon forrása jelenik meg Drucker értelmezésében. A vállalt termelékenységre gyakorolt hatása szempontjából következő tudásformákat különböztethetjük meg:

1. általános tudás – a dolgozó folyamatosan használja, idő múlásával aligha csökken
2. szakismeret – amortizálódik az iparágtól függően: folyamatos továbbképzés szükséges szinten tartásához
3. iparág, szűkebb piac ismerete – emelkedik az adott szakterületen eltöltött idővel
4. a vállalat-specifikus ismeret, helyhez kötött.

„Egy vállalatban a tudásmenedzsment az a terület, amely a tudásnak alkalmazásáért és teljesítményéért felelős”.(Drucker, 1994: 40) 1998-ban az International Federation of Accountants elismeri, hogy tudás a gazdasági termelés vezető tényezője és az immateriális javak alapja. Ennek az erőforrásnak a létrehozása, akkumulációja, transzformációja és értékelése az intellektuális tőke-menedzsmentnek fő feladata.⁸

Az intellektuális tőke mérése szorosan kapcsolódik a vállalati tudásmenedzsment gyakorlatához. Különböző területei foglalkoznak a szervezeti tanulás folyamataival, a folyamat-szemléletű tudásrészek életciklusának vizsgálatával, illetve a tudás kodifikálásával. A tudásmenedzsment tevékenység folyamatának modellezése két elméleti alapját különbözteti meg Klimkó Gábor: az értéklánc elemzés, illetve a minőség menedzsment. (Klimkó, 2004)

Juhász Péter felhívja a figyelmet arra, hogy az emberi erőforrás értékelésénél a „cél nem az, hogy az emberekhez értéket rendeljünk. A feladat annak meghatározása, hogy a vállalat mekkora értéket teremt annak révén, hogy alkalmazottaitól munkavégző képességet, illetve rendelkezésre állást (munkaidőt) vásárol, és azt milyen módon használja fel.” (Juhász, 2004: 32)

A tudásszint feltárása és az értékteremtő folyamatok elemzése olyan területei az intellektuális tőke mérésének, ahol a legnagyobb kihívással találkoznak a kutatók.

A huszadik század utolsó éveiben továbbfejlesztett és gyakorlatban alkalmazott mérési módszerek mutatóinak átfogó tudás szempontú elemzését végezték el 2000-ben, olyan módszerek indikátorait elemezve, mint ICM Group (Intellectual Capital Management Group), CMA (Canadian Management Accountants), J. Roos,

⁸ International Federation of Accountants, The measurement and management of intellectual capital, Financial and Accounting Committee, 1998.

G. Roos, N. Dragonetti és L. Edvinsson által kifejlesztett módszer és az „Universal Intellectual Capital Report” metódusa. A kutatási eredményeket összefoglaló Liebowitz és Suen megállapították, hogy az elemzett módszerek indikátorai nem irányulnak eléggé a tudásszint feltárására sem az egyén hozzáadott tudásának a felderítésére. (Liebowitz-Suen, 2000)

A Kaplan és Norton által kifejlesztett kiegyensúlyozott mutatószámok rendszeréhez (Balanced Scorecard – BSC) hasonlóan dolgozott ki Jac Fritz-enz: a Human Capital Scorecard rendszert. A modell négy különböző szegmensből áll, a humán erőforrás-menedzsment kiemelt négy területének megfelelően. Az alapját a munkavállalói morál és elégedettség vizsgálata képezi. Minden egyes területhez költség, időbeli, mennyiségi és minőségi mutatók tartoznak, ezáltal számszerűsíthetők az eredmények. Több kutató szerint a scorecard rendszerek jól alkalmazhatók a vállalati értékteremtés és irányítás céljára. Támponot adnak az eredmények összehasonlításához, és támogatói szerint nincs is szükség a pénzben kifejezett mérésekre. (Juhász, 2010: 79)

2006-ban került sor a gyakorlatban alkalmazott tudásmenedzsment eszközök és annak teljesítményét értékelő módszereire irányuló kutatásra. A tudásmenedzsment-hatékonyági vizsgálatok megerősítették, hogy még nem fejlesztették ki a szervezet tudásmenedzsmentje és teljesítménye közötti összefüggés értékelésére irányuló általánosan elfogadható metódust, a mai gyakorlatban olyan módszereket alkalmaznak mint ROI, BSC vagy esettanulmányok. (Kim, 2006)

Az intellektuális tőke értékelésére lehetőséget kínál a minőségmenedzsment rendszerek alkalmazása. Egyik legismertebb a TQM (Total Quality Management) minőségmenedzselési módszer, melyet vezetési filozófiaként is tartanak számon, a vevői elégedettségre és a szervezeti működés folyamatos fejlesztésére egyaránt irányuló szervezeti gyakorlat. A TQM intellektuális tőke mérési célra való alkalmazhatósága mellett érvelnek Tóth és Kövesi az alapján, hogy logikai kapcsolat fedezhető fel a TQM három alapelve és három elemből álló vállalat intellektuális tőke modellje között. Eszerint a vevőközpontúság megfelel az ügyfél tőke területének, a folyamatos javítás elve a strukturális tőke területének, és a humán tőke területéhez kapcsolódónak tekinthető a munkatársak bevonásának alapelve. (Tóth-Kövesi, 2009: 35)

A szerzők azt is tanulmányozták, alkalmazható-e Az EFQM modell az intellektuális tőke minőségének elemzésére. A kiválóság modell alapelvei: Eredményorientáltság; vevőközpontúság; vezetés és célok állandósága; folyamatokon és tényeken alapuló vezetés; humán erőforrás fejlesztése és bevonása; folyamatos tanulás, innováció és fejlesztés; a partnerkapcsolatok kialakítása, fejlesztése; vállalati társadalmi felelősségvállalás.

Az elfogadott három elemből álló intellektuális tőke modell és az EFQM alapú önértékelési modell területei között is megtalálható a logikai kapcsolat. Az EFQM modell alkalmazásával a Nemzeti Minőségi Díjat nyert vállalatok önértékelési

gyakorlata is megerősíti, hogy a modellbe tartozó önértékelési módszerek összhangban vannak az intellektuális tőkeelemek bemutatására és értékelésére szolgáló indikátorokkal. (Tóth-Kövesi, 2009: 35)

Teljesítmény Prizma modell egy másik menedzsment eszköz, amely elsősorban arra irányul, hogy egy olyan folyamatokat alakítson ki, amelyek megvalósítják az érintettek kielégítésére szolgáló stratégiát. Harazin Pirooska szerint a pénzügyi mutatóktól eltérő alapokon működő prizma modell korszerűbb módszer lehet az intellektuális tőkét alkotó emberi erőforrás teljesítmény mérésére. (Harazin, 2009: 479)

A emberi tőke értékelésére vállalati gyakorlatban alkalmazott módszereket tanulmányozták Czekaj és Jabłoński kutatók. A kritikus személetüknek az volt a konklúziója, hogy a kvantitatív és kvalitatív elemzésnek és mérésnek módszertanát kapcsolatba kell hozni nemcsak az intellektuális tőkére vonatkozó vizsgálatokkal, de a tudásmenedzsment módszereivel is, mert a két koncepció szorosan összefügg. A szerzők a legutóbbi években népszerű menedzsment módszerek (TQM, reengineering, tanuló-szervezet módszerei) az intellektuális tőke értékelésére történő alkalmazásának kritikáját azzal támasztják alá, hogy ezek a módszerek mechanisztikus szemléletűek és ezért alkalmatlanok az emberi tevékenység eredményességének mérésére. Ahelyett azt javasolják, hogy az intellektuális tőkét a szervezet folyamatainak kontextusában kellene vizsgálni, mivel minden egyes folyamatban megtalálható az emberi tőkének kisebb-nagyobb része. Azzal érvelnek, hogy a szervezetben létrehozott érték nem lineáris és nem folytonos relációk eredménye, amilyenek a fizikai erőforrások között történnek. A relációk folyamatában létrejött változások mindig hatással vannak az elfogadott stratégiai célok megvalósítására és a szervezet többi erőforrásaira is. (Czekaj&Jabłoński, 2005)

Innovatív tudás, innováció

Drucker szerint az új társadalomban az innováció és a termelékenység, maga az aktivizált tudás lesz a termelés fő tényezője. Ez jelenti számára a „menedzsment forradalmat”, amely kiszorítja a klasszikus értelmezés szerinti tőkét és a munkát, mint a termelés fő tényezőit. (Drucker, 1994) Általánosan elfogadott nézet, hogy az innovációs tevékenység a gazdasági haladás legfontosabb mozgatóereje.

Többen érvelnek amellett, hogy az egyének és szervezetek életében tapasztalható fokozódó bizonytalanság következtében növekedni fog a gyakorlatban alkalmazott és meghatározó hasznot hozó innovációs megoldások jelentősége, amikor is korábban használt megoldások és módszerek nem hatékonyak. (Bal-Wozniak, 2006) Az innovációs tevékenység - a tudás alkalmazásának folyamata - az intellektuális tőke különböző területeihez kapcsolódik. Az alkotó folyamatban elsősorban az intellektuális tőke következő elemei működnek közre: A tudás tőke, a vállalat szervezeti tőke és kapcsolati tőke területei. Más szerzőkhöz hasonlóan Bencsik Andrea is a szervezeti belső tudás legfelsőbb fokának tartja az innovatív tudást,

amely vezető szerephez juttathatja a vállalatot az iparágon belül. Az innovatív tudás fejlesztésének az alapja a megalapozott belső tudásbázis és a tanuló szervezetként való működés. (Bencsik, 2006: 28)

Szervezeti tanulás

A tudásmenedzsment lényeges része a tudásmegosztás, amelyben megmutatkozik a tudás és társadalmi vonása, mivel a tudás a kommunikáció folyamatában jön létre, a kommunikáció eredménye. A csoportos tudás ereje abból ered, hogy csoportban az egyének tanulási képessége úgy adódik össze, hogy az eredmény mindig több mint az egyéni tudások összege.

A szervezeti tanulás szerepét a vállalati tőke növelésében vizsgálták egy 2010-ben publikált kutatás során. A vizsgálathoz harmincöt vállalat szolgáltatotta a kérdőíves adatokat, és további 20 interjú egészítette ki. Az elméleti háttérrel a Bontis-féle szellemi tőke elmélet szolgálta, a méréseket Roos-féle modell alapján végezték, amelyben mind pénzügyi (financiális), mind nem-financiális mutatókat együttesen használtak.

Az eredmények megerősítették azt a feltevést, hogy a szervezeti tanulás fontos pozitív hatással van a vállalat intellektuális tőkéjének növelésére úgy, mint a kapcsolati és szervezeti tőkéjére is. Tehát az egyéni, csoportos és szervezeti tanulásba való befektetés várhatóan növeli az intellektuális tőke felsorolt elemeit. Azonban a szervezeti tanulás és az intellektuális tőkeelemek között pozitív összefüggést megerősítő kutatási eredmények ellenére az adatok regressziós analízise kimutatta, hogy a vizsgált szervezetekben a kapcsolati tőke alakulása nem befolyásolta a szervezeti tőkét. (Amiri et al, 2010)

A tudásmenedzsment sikerességét jelentősen befolyásolja az, hogy a szervezet kultúrája mennyire tudásorientált, milyen a szervezet technológiai jellemzői, struktúrája, viselkedési minták és az alkalmazottak által képviselő értékek.

Az emberi tőke nem vállalat-specifikus értékelése

Kompetencia elvű értékelés

A kompetencia a gazdaság és munkaerő piaci eredetű szemlélet. Olyan ismeretek, képességek birtoklását és attitűdöt jelent, amely alkalmassá teszi az egyént a meghatározott feladatok elvégzésére. (Ángyán, 2007) OECD kutatói 1990-es évektől kezdtek kutatni és meghatározni az emberi tevékenység különböző területein alkalmazható kompetenciákat. Európai Unióban 1999-től, Magyarországon 2001-től foglalkoznak a kompetencia kutatással. A gazdasági tevékenység különböző területeken alkalmazható „univerzális” kompetenciákat kulcskompetenciának hívják. A kompetencia vizsgálatok eredményei összehasonlíthatóak és alapot szolgáltatnak egy-egy régió vagy ország emberi tőke- és munkaerő értékeléséhez. A társadalmi

és kulturális tőke hatását a kompetencia keletkezésére hangsúlyozza az a nézet, miszerint a kompetenciák a társadalmi gyakorlat strukturális sajátosságai (termékei), amelyek képességekként alakulnak és rögződnek a gyakorlatban. (Kálmán, 2005)

Az EEI - Az Európai Alkalmazotti Mutató

A 2000-es évek elején a finn, dán, norvég és svéd minőségügyi szervezetek közreműködésének eredményeként megjelent új módszer a humántőke számszerű értékelésére, az Európai Alkalmazotti Mutató. Az EEI a szervezetek teljes munkaerő-állományára kiterjedő, más szervezetekével összehasonlítható információkat szolgál. A modell „a vállalati imázs, a felsővezetőség, a közvetlen felettes, a munkahelyi együttműködés és az alkalmazotti munkafeltételek alapján írja le az alkalmazottak elégedettségét, motiváltságát és hűségét.” (Az Európai, 2004: 259) Az eredmények alapján az alkalmazottakat öt típusba sorolják: lelkes támogatók, megbízható polgárok, lendületesek, közömbösek és elveszett lelkek. A négy skandináv országban végzett EEI felmérés alapján elmondható, hogy az oktatás és fejlesztés pozitív hatással lehet egy szervezet motiváltsági és elégedettségi szintjére.

Az intellektuális tőke és a társadalmi tőke kölcsönhatásai a szervezetekben

A szervezetek, vállalatok meghatározott társadalmi környezetben működnek, meghatározott társadalmi struktúra és társadalmi viszonyok között. Kimutathatók a kölcsönhatások a társadalmi tőke működési jellemzői és a szervezetek között. Ezeket a kölcsönhatásokat vizsgálták egy 2002-ben Spanyolországban végzett nagy kiterjedésű kutatás során. Arra a szakirodalom alapján megfogalmazott feltetelezésre kerestek igazolást, hogy a társadalmi tőke egy szervezet intellektuális tőkénének alapvető komponense, amelyet a szervezettel kapcsolatba állók hasznosítanak. Tehát az érintettek, vezetők, alkalmazottak, ügyfelek és végül az egész társadalom. A kutatáshoz felhasználták az OECD országokban végzett felmérések eredményeit. Az egyik kiinduló pontjaként az intellektuális tőke három fő komponensre való felosztású modellt használtak, amely humán tőke, strukturális tőke és kapcsolati tőke elemekből áll. A társadalmi tőke meghatározását egy újszerű stratégiai és társadalmi kormányzás koncepciójának segítségével végezték. A társadalmi tőkének - az üzleti tőkével ellentétben, amely a szervezet és az érdekeltek (stakeholders) közötti kapcsolatokra vonatkozik – azokat a kapcsolati hálózatokat tekintették, amelyek a szervezet, a lakosság, a munkaadók és társadalmi erők között működnek.

A vizsgálat következtetései a szellemi tőke új „evolúciós” modellnek a megalapozásához vezettek. Az új modell figyelembe veszi azt a jövőbe mutató tendenciát,

hogy a társadalmi tőkének az intellektuális tőkét elősegítő szerepe van. Ennek a támogató szerepnek legértékesebb területei a tudományos fejlődés, a regionális gazdasági fejlődés elősegítése valamint a környezetvédelmet elősegítő szerepe. (Bueno et al., 2004)

Intellektuális tőke a versenyképességi mutatókban

Az egy főre jutó GDP – bruttó hazai termék értékével kifejezett gazdasági teljesítmény-mutató mellett több olyan versenyképességi indexet készítenek a világon, amelyek figyelembe veszik a társadalmi haladás szempontjából fontosnak ítélt tényezőket. Azok között található az emberi tőkét meghatározó elemének, a tudásnak a termelést és gazdasági eredményességét jelző mutatói.

Az International Data Corporation Információs Társadalom Index (IDC ISI) 1990-es évek közepétől figyeli az információs társadalom elérésének készségét olyan 53 országban, amelyek a világ GDP-jének 97%-át és IT költségeinek 99%-át adják. A IDC ISI társadalmi infrastruktúra csoportba tartozó faktorok az új jelenségek befogadását, a tudástermelés, tudásfokozás, a tudás hatékonyságnövelésének lehetőségét hordozzák.

A IMD World Competitiveness Yearbook⁹ évente ismerteti országok versenyképességi teljesítményeit különböző területek szerint: gazdasági teljesítmény, kormányzati hatékonyság, az üzleti szektor hatékonysága és a (fizikai, technológiai, intézményi, humán) infrastruktúra.

Indexek és részindexek között vannak, olyanok, mint: munkaerőpiac, humán tőke, K+F és azon belül az intellektuális tőke szerepe, tudásmenedzsment.

The Global Competitiveness Report 2010-2011” Looking beyond the global crisis fejezetének felsőoktatásról szóló fejezete egyértelmű kapcsolatba hozza az oktatás minőségét a „Business community”¹⁰ szempontú értékeléssel.

A Malajziai National Information Technology Council NITC indexe nagymértékben jelzi a tudás társadalmi szemléletet, két fő csoportra osztja a befolyásoló tényezőket: Az IKT eszközökkel való ellátottságot jelzőkre és a társadalmi faktorokra, amelyek jellemzik az e-befogadást. Az utóbbi összetevői között találjuk az információ terjedést és hozzáférést, a tudástermelést, a tudáshatékonyságot, valamint a tudásfokozás tényezőit.

9 Institute for Marketing Development adja ki - a világ egyik legelismertebb, évenként megjelenő kiadványa, amely a nemzeti és egyes regionális gazdaságok versenyképességét elemzi és rangsorolja.

10 World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2010-2011 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf (2011. szeptember 21.)

A felsőoktatási intézmény és felsőoktatási könyvtár szerepe

Az intellektuális tőke értékét elismerő és felhasználási hatékonyságának fokozására irányuló elméletek a tőzsdére vitt, profit vállalatok vonatkozásában jelentek meg először. Természetesen a nonprofit szférához tartozó szervezetek is alkalmazzák az intellektuális tőke hatékonyságát növelő menedzsment módszereit, elsősorban a minőség- és tudásmenedzsment eszközeit.

Egy felsőoktatási intézmény – a könyvtárát is beleértve – szellemi tőkéjének immateriális elemeit következőképpen csoportosíthatjuk:

- ügyfél-tőke – alapja a bizalom, amely a felsőoktatási intézménybe felvételi-zők számában jelenik meg;
- strukturális tőke – a szervezet belső folyamataiban, a menedzsmentben, az oktatási színvonalban mutatkozik;
- tudástőke – az alkalmazottak tudása, készségei, tapasztalatai alkotják;
- szociális (kapcsolati tőke) – a szervezet külső kapcsolatainak összessége. (Mikulás, 2004)

Az immateriális vagyonának gyarapítása és kiaknázása, különösképpen egy felsőoktatási intézményben a tudásmenedzsment a kiválasztott módszereinek megfelelő alkalmazásával lehetséges. A tudásmenedzsment folyamatában megvalósítandó feladatokat a tudás kezelésének három fő területére oszthatjuk: a tudás értékelése, számbavétele (feltérképezése, kodifikálása); a tudás megosztása és a tudás fejlesztésének támogatása.

Lényeges még a bizalmon és együttműködésen alapuló kedvező szervezeti kultúra fejlesztése.

A felsorolt feladatok megvalósításában részt kell vállalnia egy felsőoktatási könyvtárnak is. A könyvtáros képzésben megszerezhető ismeretek és gyakorlati példák alapján is elmondható, hogy a felsőoktatási könyvtárak részt tudnak venni a tudásmenedzsment különböző területeit érintő tevékenységekben. Elsősorban olyan területeken mint tudástárak létrehozása, a tudáshoz való hozzáférés segítése, a tudáskörnyezet és tudáskultúra fejlesztése valamint a tudás, mint vagyon elismerésének és menedzselésének a feladata. (Bognárné, 2010)

A szervezet intellektuális tőkéjének értékelési módszerei között a Score Card alapú rendszereket tartják megfelelőnek a felsőoktatási intézményi alkalmazására.

Egy felsőoktatási könyvtár működésének „profitja” az oktatási intézmény tevékenységével függ össze, az emberi tudásban, kultúrában, társadalmi haladásban mérhető. Ezekre az intézményekre jellemző a környezetével való erős kapcsolata.

A felsőoktatási könyvtár környezetének változásaihoz való alkalmazkodását, a hatékonyság növelését az 1980-as évektől kezdve külföldön, és néhány évi késéssel

Magyarországon is megjelenő könyvtári menedzsment szakirodalom és gyakorlati képzések is segítik.¹¹

Egy mai felsőoktatási könyvtár többféle információforrást integrál, amelyek használatához szükséges az információkereső nyelvek használata és célravezető keresési stratégiák alkalmazása. A könyvtár oktatási feladatokat is vállal és olyan ismereteket ad át, amelyek kulcsszerepet játszanak az önálló ismeretszerzésben és az élethosszig tartó tanulásban. Az csak úgy lehetséges, ha az egyén rendelkezik olyan tudással, képességekkel és készségekkel, amelyek segítségével az információt alkalmazható és hasznos tudássá tudja átalakítani – tehát megtanult tanulni. A közoktatásban évek óta működő PISA felméréshez hasonló rendszer kialakításában dolgoznak OECD szakértői.¹² Az AHELO projekt célja a felsőoktatásban résztvevők kompetencia méréshez egységes keretrendszer kidolgozása.

Az egyetem két legfontosabb feladata az, hogy a gazdasággal együttműködve tudomány- és kutatás-alapú innovációs központként működjön miközben olyan egyéneket képez, akik rendelkeznek a gazdasági versenyképesség alapját képező kompetenciákkal és a megtanultak tanulni. A posztindusztriális társadalom Drucker értelmezésében a tudástársadalom, amelyben az oktatási intézmények egyre inkább nyitottá válnak a felnőttek előtt is, ami elsősorban a felsőoktatási intézményekre és a magasan képzettekre vonatkozik. Egyik alap gondolata az oktatással kapcsolatban, hogy azok beszámolóssal tartoznak az eredményességükért és eredményekért. Az oktatás univerzális tudásra épülő ismeretek megszerzésért felelős, amelyek által az egyén részt tud venni a tudásgazdaságban, „tudásmunkássá”, tudásmenedzserré” válni. Ezt az elvárást Drucker minden oktatási rendszer alapvető társadalmi kötelességének tekinti. (Drucker, 1994)

Összefoglaló

A tanulmány céljával vállalt szellemi tőke jelentőségének bemutatását a hazai és külföldi szakirodalom legelismertebb és legértékesebbnek ítélt publikációk tanulmányozása alapján végeztem. A szakirodalom bősége is jelzi, hogy a huszadik század második felében zajló gazdasági és társadalmi változások egyre inkább a termelés láthatatlan és megfoghatatlan tényezőire fordítják a kutatók figyelmét. A szerzők több szellemi tőkefajtát különböztetnek meg, a gazdasági tevékenységre gyakorolt befolyása a különböző tőkefajták együttes hatásaként érvényesül. Számptalan módszert fejlesztettek azoknak a tényezőknek értékelésére és fejlesztésére, amelyek hozzájárulnak a szellemi tőke erőforrásként hatékony kiaknázásához. Elmondható, hogy a legfontosabb és mindent eldöntő tényező maga az

11 Olyan könyvtárvezetés szakértőitől, mint Zalaíné Kovács Éva, Téglási Ágnes, Skaliczki Judit

12 Testing student and university performance globally: OECD's AHELO http://www.oecd.org/document/22/0,3746,en_2649_35961291_40624662_1_1_1_1,00.html (2011. szeptember 21.)

ember, aki a tudása révén másokkal együttműködve értékteremtő gazdasági tevékenységet folytat, és a tudása az, amely a legnehezebben feltárható és modellezhető. A tudás nemcsak a termelési tényező, de a fejlődés szabályozója, a konkurencia eszköze, a termékek összetevője, a jólét generálója, maga az áru és a valóság gondolatbeli modellje. A tudást birtokló ember az általa létrehozott kapcsolatokban és kiépített struktúrákban működve olyan értéket képes alkotni, amely az értéktekremtés folyamatában minden érintett és résztvevő fejlődését szolgálja.

Irodalom

- Ángyán Lajos (2007). Az ember teljesítőképességét meghatározó tényezők. *Tudás Menedzsment*, 1. szám, 115-121.
- Amiri, Ali Naghi (et al.) (2010). Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organizational learning. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 14, Nr. 1, 98-108.
- Bal-Wozniak, Teresa (2006). Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy. [Intellektuális tőke a tudásalapú gazdaságban] In: Kopycinska, Danuta (szerk.): *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*. Szczecin: Printgroup. Elektronikus könyv. Letöltve: <http://mikroekonomia.net/pl/library/67> (2012. július 28.)
- Bencsik Andrea (2006). Szellemi tőke mint a jövő tudászáloga. *Vezetéstudomány*, 37. évf. 5, 26-36.
- Boda György (2005). A tudástőke kialakulása és hatása a vállalati menedzsmentre. Doktori értekezés. Letöltve: http://www.kgt.bme.hu/doktori/phds/boda_gy.pdf (2012. augusztus 6.)
- Bognárné Lovász Katalin (2010). Tudásmenedzsment a felsőoktatásban: A felsőoktatási könyvtárak szerepe a tudásmegosztási folyamatok menedzselésében. Konferencia előadás. In: *Szemlelmi tőke mint versenylőny, avagy a tudásmenedzsment szerepe a versenyképességben*. Budapest: Lifelong Learning Magyarország Alapítvány. Elektronikus dokumentum.
- Bontis, Nick (2004). National Intellectual Capital Index A United Nations initiative for the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, no. 1. 13-39.
- Bourdieu, Pierre (1998). Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel György, Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája* (pp. 155-176). Budapest: Aula Kiadó.
- Bueno, Eduardo, Salmador, Mari Paz és Rodriguez, Oscar (2004). The role of social capital in today's economy. Empirical evidence and proposal of a new model of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5. no. 4, 556-574.
- Castells, Manuel (2007). Az információ kora – Gazdaság, társadalom és kultúra. III. Köt.: *Az évezred vége*. Budapest: Gondolat K. – Infonia.

- Coleman, James S. (1998). Társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Lengyel György- Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája* (pp. 11-43). Budapest: Aula Kiadó.
- Coleman, James S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, vol. 94. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, 95-120.
- Czekaj, Janusz és Jabłoński, Marek (2005): Analiza kapitału intelektualnego organizacji. In: Woźniak M.G. (red.): *Wzrost gospodarczy a nierówność. Kapitał ludzki i intelektualny. część 1.* [Gazdasági növekedés és egyenlőtlenségek. Emberi- és intellektuális tőke.1. rész]. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski Katedra Teorii Ekonomii, Zeszyt Nr. 6, 27-36.
- Dakhli, Mourad és Clercq, Dirk De (2004). Human capital, social capital, and innovation: a multicountry study. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16. March, 107-128.
- Davenport, Thomas H és Prusak, Laurence (2001): *Tudásmenedzsment*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Dean Alison és Kretschmer, Martin (2007). Can ideas be capital? Factors of production in the postindustrial economy: A review and critique. *Academy of Management Review*, 2007. vol. 32, no. 2, 573-594.
- Drucker, Peter F.(1994). *Post-capitalist society*. New York: Harper Collins Business.
- Duff, Alistair S.(2000). *Information society studies*, London, New York: Routledge.
- Az Európai alkalmazotti mutató – a humán tőke értékelése (ford.) Várkonyi Gábor (2004). *Minőség és Megbízhatóság*, 5, 258-263.
- Giza, Jakub (2008). Historia Społeczeństwa informacyjnego. Letöltve: <http://www.spoleczenstwoinformacyjne.pl/artykuly/144,295,historia-spoleczenstwa-informacyjnego.htm> (2012. július 28.)
- Harazin Piroska (2009). Az intellektuális tőke az információs korszakban. *Gazdálkodás*, 53, évf. 5, 475-481.
- Juhász Gábor (2010). The importance of human, social and cultural capital (Az emberi, a társadalmi és a kulturális tőke jelentősége). *Humán Innovációs Szemle*, 1-2, 6-12.
- Juhász Péter (2004): Az emberi erőforrás értékelési kérdései. *Műhelytanulmány*, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, 36. Letöltve: <http://edok.lib.uni-corvinus.hu/63/1/Juh%C3%A1sz36.pdf> (2012. július 30.)
- Juhász Péter (2004). A szellemi tőke értékelési problémái. *Hitelintézeti Szemle*, 3. évf. 5, 59-82.
- Kálmán Anikó (2005). A felnőttoktatásban és -képzésben alkalmazható kompetenciaelvű módszerek és azok alkalmazhatósága Kutatási zárótanulmány. *Felnőttképzési Kutatási Füzetek*. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Letöltve: <https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/13kalman.pdf> (2011. 10. 24.)
- Karvalics László, Z. (2002). *Az információs társadalom keresése*. Budapest: Aula Kiadó.

- Karvalics László, Z (2007). Információs társadalom – mi az? Egy kifejezés jelentése, története és fogalmkörnyezete In: *Az információs társadalom Az elmélettől a politikai gyakorlatig.* (pp. 29-47). Budapest: Gondolat, Új Mandátum.
- Kim, Jong-Ae (2006). Measuring the impact of knowledge management, *IFLA Journal*, 32(4), 362-367.
- Klausz Melinda (2006). Az intellektuális tőke mint kihasználatlan lehetőség. *Tudományos közlemények*, 14-15, 165-17.
- Klimkó Gábor (2001). A tudásmenedzsment megközelítési módjai. *Vezetéstudomány*, 32. évf. 4, 14-20.
- Lakatos Gyula (2005). Az emberi tőke. *Az önismeret gazdaságtana*. Budapest: Balassi Kiadó.
- Liebowitz, Jay és Suen, Ching Y. (2000). Developing knowledge management metrics for measuring intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, no. 1, 54-67.
- Majta, M. (2005). Rola informacjii w kształtowaniu nowych społeczeństw [Információ szerepe az új társadalmak alakulásában]. *Publikacje EBIB* nr. 1. Letöltve: <http://ebib.oss.wroc.pl/pub/001/spis.php> (2012. július 28.)
- Machlup, Fritz (1962). *The Production and distribution of knowledge in the United States*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mikulás Gábor (2004). Tudásmenedzsment – ismeretkezelési lehetőségek a felsőoktatásban. Letöltve: <http://www.gmconsulting.hu/2004/01/tudasmenedzsment-ismeretkezesi-lehetosegek-a-felsooktatásban/> (2012. augusztus 7.)
- Naisbit, John (1982). *Megatrendek. Tíz új irányzat, amelyek átalakítják életünket*. Budapest: Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár.
- Schultz, Theodore (1998): Beruházás az emberi tőkébe. In: Lengyel György- Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája.* (pp. 45-100). Budapest: Aula Kiadó.
- Spencer L. és McClelland, D-Spencer, S. (1990). *Competency Assessment methods History and state of arts*. Boston: Hay/MCBear Research Paper.
- Sveiby, Karl-Erik (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. San Francisco: Barrett-Kohler.
- Sveiby, Karl-Erik (2001). *Szervezetek új gazdagsága: A menedzselt tudás*. Budapest: KJK-Kerszöv.
- Sveiby, Karl-Erik (2010). *Methods for Measuring Intangible Assets*. [2001, updated: 27 April 2010]. Letöltve: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (2012.augusztus 2.)
- Tóth Balázs István (2010). Az immateriális és területi tőke összefüggései. *Tér és Társadalom*, 24. évf. 1, 65-81.
- Tóth Zsuzsanna Eszter és Kövesi János (2009). Az intellektuális tőke mérési lehetőségei önértékelési modellek alapján. *Minőség és megbízhatóság*, 42. évf. 1, 28-39.

A nonprofit szektor: szerepeltérések a világban

Juhász Zita PhD, adjunktus¹³

Nyugat-magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar

ABSZTRAKT: Lassan 25 éve lesz, hogy a rendszerváltás során újra kellett gondolni a civil szektorral kapcsolatos kérdéseket és módosítani kellett a jogszabályi hátteret. A nonprofit kutatások ma magas színvonalúak Magyarországon és a nonprofit szervezetek jogi, gazdasági, társadalmi vetületben vizsgálva akár három önálló diszciplínaként foghatóak fel. E tudományok jelen vannak a felsőoktatás több ágában, így a gazdaságtudományok területén is. A szektor erősödése és sajátosságainak kutatása az Egyesült Államokban kezdődött meg a '60-as években és ma is vezető szerepet tölt be e téren. Egyetemi kurzusokon oktatta nem nehéz észrevenni, hogy az oktatható könyvek, tananyagok erősen átítattak az amerikai nonprofit szektor sajátosságaival. Ilyen sajátosság például a szolgáltató funkciók fontosságának nagyobb hangsúlya az érdekérvényesítő, önkifejező funkcióval szemben. A szektor sokszínűsége, országonkénti eltérései, rugalmas viszonyulása a gazdasági, társadalmi viszonyokhoz értékes tulajdonságok, e tanulmány kísérlet egyes oktatott témakörök árnyalására. Meglepő módon, talán éppen az Egyesült Államokban készül a legtöbb nemzetközi összehasonlítás és kutatás, azonban Magyarországon ebből meglehetősen kevés jelenik meg.

KULCSSZAVAK: civil szervezetek, nonprofit szféra, nonprofit kutatás, oktatás.

Bevezetés

Egyes mai értelemben vett civil szerveződések már a XIX. század második felében megjelentek. Mégis, virágkorukat ma élik. A mai modern szervezetek elődei a hatvanas évek Amerikájában indultak ugrásszerű számbeli növekedésnek. Olyan okok, tényezők váltották ezt ki, amelyek mindmáig meghatározóak, sőt egyre meghatározóbbak a modern társadalmakban. Létüket tekinthetjük korszerű válasznak a párhuzamos jelenségekre – globalizáció, nemzetközi verseny erősödése, munkaerő kiszolgáltatottabbá válása, liberalizáció és dereguláció, jövedelmi különbségek növekedése, elidegenedés és elmagányosodás vagy akár az önérvényesítés, demokratikus értékek alapján való beleszólás, személyes tenni akarás erősödő vágya. Ez a sokszínű szektor különböző mértékben tölti be funkcióit a világ különböző országaiban. Számos területen behatároltak cselekvési lehetőségeink és az alkalmazkodás kényszere hat ránk. Ez a szféra az egyén számára mozgásteret ad, módot az érdekérvényesítésre, gyakran akár sajátos utakra és rugalmas megoldási

módozatokra. Támogatásával, szervezetek létrehozásának a bátorításával, összefogással, együttműködéssel számos területen enyhíthetőek a problémák.

Rövid kitérő a legfontosabb fogalmak tisztázása okán

A nonprofit szektor fogalma gyakran összemosódik a civil szektor fogalmával. Először, nagyon röviden a két fogalom közötti különbséget érdemes tisztázni. A civil szektor értelmezése magába foglalhat olyan elemeket, amelyek az egyének és szervezetek lényegesen szélesebb körére utalnak, mint a „nonprofit szektor” kifejezés. A civilség nem korlátozódik a bíróság által bejegyzett, jogi személyiséggel rendelkező szervezetekre. A civil társadalom részei akár az európai uniós, akár a köznyelvi értelmezés szerint is, a spontán társadalmi mozgalmak résztvevői, de pl. Jenkins (1997., in: Bartal, 2005) interaktív meghatározásában ide sorolja a magánszektor valamennyi szereplőjét, tehát az állampolgárokat és a profitorientált vállalkozásokat is. A nonprofit szektorba egyik sem tartozik bele.

Másrészt viszont tágabb is a nonprofit szervezet fogalom, mert az állami szféra által nagymértékben finanszírozott és befolyásolt, relatíve nagyméretű gazdálkodó szervezetek is beletartozhatnak. A klasszikus civil szervezetek köre az, amely egyszerre civil, (a kormány, állami alrendszer vagy egyéb intézménye által nem befolyásolt).

A nonprofit szervezetek meghatározásának legelismertebb, legelfogadottabb módja, a Salamon- Anheier féle elhatárolás (1995) és az alapjaira építő - John Hopkins Egyetem és egyéb elismert - szakirodalmi források. A kritériumok (vagy kulcstényezők – Bartal, 2005):

- 1.) az intézményesültség, a formalizáltság,
- 2.) a profitszétosztás tilalma,
- 3.) a kormányzattól való intézményes elkülönülés,
- 4.) az önkéntesség, az öntevékenység,
- 5.) az önkormányzatiság,
- 6.) a közjó szolgálata,
- 7.) jótékonyosság,
- 8.) közhasznúság,
- 9.) civil kezdeményezés,
- 10) egyházi és pártpolitikai tevékenység kizárása (ami nem jelenti akár a konkrét pártokhoz kapcsolható, akár a politika befolyásolására pártsemlegesen törekvő, vagy a vallással kapcsolatos tevékenységi körű szervezetek kizárását).

Bár a fentebbi kritériumok elsősorban arra jók, hogy egyes szervezeteket kizárhassunk, tehát negatív jellegű meghatározást tesz lehetővé, a szektor heterogenitása miatt helytálló ez a típusú definíció. Az is igaz, hogy valamennyi kulcskritériumot komolyan véve még a klasszikus civil szervezetek egy része esetében sem

érvényesül egyszerre valamennyi. Így e kritériumokat irányadónak tekinthetjük és adott vizsgálat oka és célja szerint tulajdonítunk nagyobb vagy kisebb jelentőséget egy-egy tényezőnek.

A nonprofit szervezetek a modern gazdaságokban

A legkorábbi nonprofit elméletek szerint (azaz a 60-as évek elméletei, pl. Weisbrod) a nonprofit szektor a másik két szektor (állam és piac) kudarcaira való reagálásként jött létre, azonban Lester Salamon „az öntevékenység kudarcának elméletében” (más néven interdependencia elmélet) megcáfolja ezt. (Salamon, L. M. 1987.) Szerinte a piaci kudarcokra a társadalom válasza öntevékeny szervezetek létrehozása, azonban ezek számos korlátba ütköznek feladatuk ellátása során; ilyen a filantróp partikularizmus, paternalizmus, amatőrizmus, a forrásteremtési nehézségek. E kudarcokra reagált az állam, amikor szerepet vállalt a közjavak előállításában, a jóléti intézményrendszer működtetésében. Ez, az állam és nonprofit szervezetek helyét felcserélő elmélet (itt az állam válik a másodlagos feladatellátóvá) az Egyesült Államok nonprofit szektorán alapozódó vizsgálatok eredményeként született (ahol az államnak a fejlett gazdaságok közül a legkisebb a szerepe a gazdaságban). A fejlett világban, akár Magyarországon is, előbb léteztek magánkezdeményezések a társadalmi problémák megoldására, mint mielőtt az állam a XIX., illetve a XX. században ezek orvoslását elkezdte volna saját feladatának tekinteni. Mi több, gyakran befolyásos filantróp egyének, szervezetek közbenjárásának következményeként vállalt fel ilyen feladatokat.

Persze, ennek kapcsán az is kérdés lehet, hogy az állam jólétsége természetes-e, azaz, a jólétről való gondoskodás szükségszerűen az állam feladata-e és egyáltalán hogyan definiáljuk a jólétet? Az utóbbi évtizedek során a jóléti állam, jóléti rendszerek megközelítése - miközben viták középpontjába került-, változott. Ez a megközelítésbeli változás egy időben történt, történik, az egész mainstream közgazdaságtan átértékelődésével. A gazdasági válságokkal összefüggésben, de akár attól függetlenül is, felmerült az igény a bizonyos kvantitatív módszertanok kvalitatív módszerekkel történő elegyítésére, csak úgy, mint a pusztán anyagi javak mérésére való szorítkozás helyett a minőségi tényezők mérhetőségének módszertani finomítása és ezeknek a módszertanoknak az alkalmazása irányában. (Csaba, 2009) Ez igaz a nemzetgazdaság teljesítményének mérése és a társadalom egyedei jóléti szintjének mérése esetén is. Természetesen számos gyakorlatias vonatkozás nem teszi lehetővé, hogy a mérés során teljes egészében számúzzék a jövedelemértékekhez kötött statisztikai kategóriákat, mint pl. létminimum, társadalmi minimum, stb. Azonban a hazai és nemzetközi szakirodalom egyre gyakrabban alkalmaz olyan megközelítéseket, amely a szubjektív jólétet, boldogságérzetet méri, modellezi. Ennek módja nem teljesen azonos a közgazdasági modellezés hagyományos ordinális (elméletileg sem mérhető) és kardinális hasznosság fogalmával

(gyakorlatilag nem mérhető), hanem a Nobel díjas Kahnemann és Tversky munkásságára érdemes gondolnunk. (Kahnemann-Tversky 2000).

Részben a fentebbi okok miatt - sokan nem tartják helyesnek a jólét kifejezést, a jól-léttel helyettesítik.¹⁴ Ez is arra utal, hogy a jólétre, az anyagiak magasabb szintjére irányuló igény kielégítésére a gazdasági rendszereknek ma már nincs módja, egyre inkább csak a megelégedettség szubjektív érzéséhez és az egészség megtartásához várhat segítséget az egyén. (A jólét szó azonban- bár gazdagságot sugall - a jóléti szolgáltatásokat tekintve pusztán a jövedelem minimális szintjéhez, ételhez, ruházkodáshoz, lakhatási lehetőséghez, oktatáshoz, egészségügyi szolgáltatások egy alapvető szintjéhez való hozzáférést jelenti, jelentette korábban is.)

Howard Glennerster (2009) angol közgazdász felhívja a figyelmet: a finanszírozó és a feladatot ellátó különbözhet, ettől még a jóléti szolgáltatások igénybevevőinek ellátottságának minősége nem feltétlenül csökken. A jóléti szolgáltatások, a jólétnek az általunk értelmezett minimális szintje sokféleképpen biztosítható. A finanszírozást azonban valakinek szükségszerűen vállalni kell (ahogy a feladatellátást, gondoskodást is). Tehát az igazi probléma nem az, hogy közvetlenül az állam látja-e el a feladatokat, vagy finanszírozza-e, hanem, hogy létezik-e ilyen mechanizmus. Glennerster gondolatmenete alapján, a jól-létről való gondoskodás nem egyszerűen állami feladat és soha nem is volt az. Akár az üzleti szektorban a vállalat munkavállalói számára biztosított önkéntes nyugdíjalapba történő befizetésre, vagy a vállalat ebédlőjében biztosított kedvezményes ebédre is gondolhatunk. A jólét – jól-lét definíciós vita mögött azonban egyértelműen a szolgáltatások, a közjavakkal való ellátás csökkenésének trendjét érhetjük tetten. A nonprofit szektort nem tekinthetjük egyszerűen csak az állam jóléti szolgáltatásait helyettesítő képződménynek. Fordítva sem teljes a meghatározás: nem helyezhetjük el az állami felelősséget a nonprofit szektor szolgáltatásai által le nem fedett fehér foltokon. Ezekről az egyoldalú megállapításoktól a nonprofit szektor elméleti kutatói is óvakodtak (pl. Evers és Olk, 1996. in: Bartal 2005.), hangsúlyozva a jólét pluralista megközelítését. A pluralista modell és az ún. jólét-mix (Evers 1995.) figyelembe veszi, hogy a szektorok között átjárhatóság és szoros együttműködés van, a közjavak és a jóléti szolgáltatások iránti igények tökéletes kielégítése a fejlett gazdaságokban legalább a központi-, a helyi kormányzatok, a profit- elvű vállalkozások, a nonprofit szervezetek és a háztartások és azok kapcsolódásainak összjátéka. (De ezek csak az alapvetőek, például hazánkban kibővíthetjük az EU intézményrendszerével, amely a forrásbiztosításban fontos szereppel bír.)

A vegyes gazdaságok bonyolult működési mechanizmusainak ismeretében nem fogadhatóak el olyan vélekedések, amelyek úgy írják le a gazdaságot, mintha a jóléti finanszírozás az állam nélküli irányba haladna, visszatérve korai állapothoz, az azóta kialakult számos kifinomult allokációs és újraelosztási rendszer

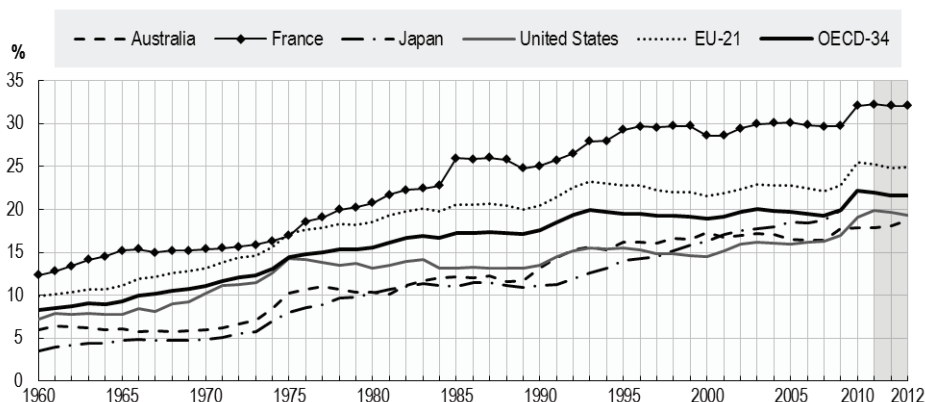
14 Az elnevezés változása nemzetközi trend, az angolban pl. a welfare- t váltja fel a well-being.

pedig egyszerűen eltűnőben lenne. Az idő múlásával a jól-léti mechanizmusok egyre többféle, színesebb variációkban jelennek meg, a szektorok közötti együttműködés is egyre változatosabb képet mutat – jól lehet az állam csak egy szereplő - a sok közül - e rendszerben.

Ha a költségvetés szociális kiadásainak szintjét vizsgáljuk, kiderül, hogy a világ fejlett országaiban még akkor is töretlen növekedést mutatnak a 2008-as válságig, ha már egy évtizede folyamatosan napirenden van a csökkentésükre való igény. A szociális kiadások növekedése hasonló mértékű az

összes állami kiadás növekedésének mértékéhez, amelyet többféle elmélet kísérelt meg magyarázni (legismertebbek a Wagner-törvény, Baumol-hatás, bürokráciaelmélet).¹⁵

**1. ábra: A fejlett országok közösségi szociális kiadásai a GDP %-ában
1960-2012 (2012 becslést adat)**



Forrás: OECD (2012), OECD Social Expenditure database, (www.oecd.org/els/social/expenditure)

Az 1. ábrán jól megfigyelhető, hogy a fejlett államok, még a szociális kiadásai alacsony szintjéről ismert Egyesült Államok is növekvő szociális kiadásokkal rendelkezik, ha ennek az ötven évnél általános tendenciáját tekintjük. Igaz ugyan, hogy a '80-as évek megszorításai jól megfigyelhetőek. Az Egyesült Államoknál azonban jóval erőteljesebb szociális kiadás növekedést mutat például Franciaország. Mégis, ha a nonprofit szektor trendjeivel akarjuk összevetni, az Egyesült Államokat célszerű választani, mert a nonprofit szektor általános, nemzetközi szintű növekedési

15 Az említett elméleteket részletesen mutatják be a közösségi- és intézményi gazdaságtan, továbbá az összehasonlító gazdaságtan tankönyvek, pl. Bara- Szabó (2000) : Gazdasági rendszerek, országok, intézmények

folyamata ott indult meg és emiatt a nonprofit szektorral kapcsolatos kutatások is itt voltak a legkorábbiak, számos elméleti eredmény csak ennek a gazdaságnak a nonprofit szektorára alkalmazható korlátozó állítások nélkül.

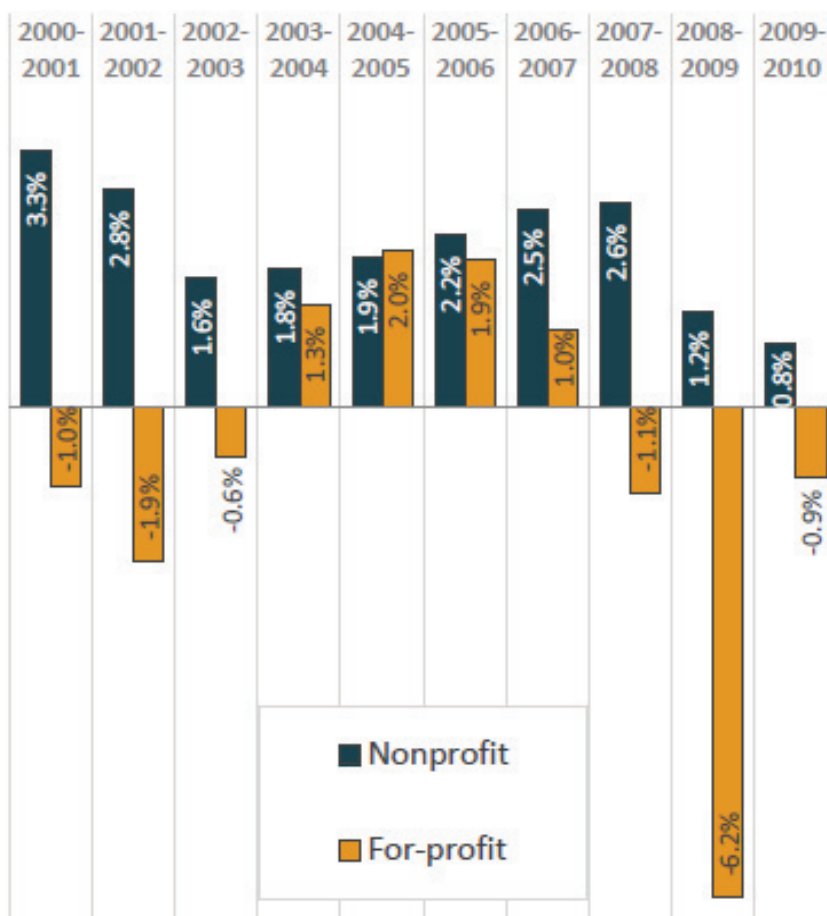
A körülbelül 2,3 millió nonprofit szervezettel rendelkező Egyesült Államok a legnagyobb nonprofit szférát mondhatja magáénak ma, a világon. Ugyanakkor a szektor GDP-ből való részesedése alapján messze nem tartozik a legjelentősebbek közé. (A statisztikai adatgyűjtés az SNA mutatórendszer igényeinek megfelelően történik, ezért a statisztikai adatok közvetlenül sehol sem mutatják a nonprofit szektor GDP-ből való részesedését. A John Hopkins Egyetem Civil Társadalmi Tanulmányok Központja azonban kidolgozta azokat a módszereket, amelyekkel egészen pontosan kiszűrhetőek a nonprofit tevékenységek). A GDP-ből való részesedésen túl a szektor méretének és jelentőségének összehasonlító vizsgálataihoz kiváló módszer a szektor által foglalkoztatottak az összes foglalkoztatott számához való viszonyítása. (Salamon – Anheier 2000., Salamon – Rudney Anheier 1993., de a Civil Comparative Project keretében megjelent későbbi kiadványok folyamatosan tartalmazznak finomításokat).

Az Egyesült Államokban az 1960-as évektől jellemző a nonprofit szektor gyors, látványos növekedésének időszaka. Azonban egyáltalán nem igaz – ahogy a korábbiakban láttuk –, hogy ezt a szociális kiadások csökkenése kísérte volna. Sőt, a megtorpanás a két területen egy időben jelentkezik. Lester Salamon korábban említett interdependencia elmélete is jól magyarázza mindezt: a források jó része – néhol nagyobb része – az államtól származik, ő az egyik finanszírozó, a gondoskodást, az ellátás felelősségét viszont átruházta másra. A szociális kiadások érhetően megugranak a válság kezdetekor, majd fegyelmezett visszafogásuk, stagnálásuk látható. A nonprofit szektor azonban azonnal reagál a válságra, ahogy az üzleti szektor is. Az üzleti szektorral való összevetés mutatja csak igazán a szektorok egymásra utaltságát és kölcsönös egymásra hatását. Ahogy a '80-as évek gazdasági megszorításai pezsdítően hatottak az üzleti szférára, úgy sodorták válságos helyzetbe a nonprofit szférát. Bár mindkét szektor a gazdasági növekedés, a gazdaság általános állapotának függvénye és a „nyugodt időszakokban” mindkét szektor példás bővülést produkált az Egyesült Államokban, a válságok és a megszorítások időszakai különböző módon hatottak rá.

A 2. ábra olyan időszakot mutat, mikor két válság is sújtotta a gazdaságot, ahogy a világgazdaság egészét, az ellenkező irányú tendenciák – itt most nem bizonyított – sejtést erősítenek meg: az Egyesült Államok gazdasága rendelkezik egyfajta másodlagos munkaerőpiaccal melynek egyik pillére a nonprofit szféra. A munkanélküliség időszakában erősödést mutat, mert felszív valamennyit az üzleti szektor elsődleges munkaerőpiacának parlagon maradt munkavállalói közül (ld. Doering és Piore, 1985., vagy Juhász, 2009.) Ez sokkal jobban megfigyelhető a 2000-es évek elején, a 2. ábra alapján, de 2008-ban és 2009-ben is ellenkező irányú a munkaerőpiac trendje a két szektorban. Jól megfigyelhető, hogy a nonprofit

szektor fizetett foglalkoztatottjainak száma átlagosan 2,1%- kal bővült évente e tíz esztendő alatt, miközben az üzleti szféra által foglalkoztatottak száma évente 0,6%-kal csökkent. Ez jól jelzi a szektor térnyerését a gazdaságban. (E témára a nonprofit szféra foglalkoztatásra gyakorolt szerepénél illetve a szociális gazdaságnál térünk vissza.) A szféra bővülésének forrásait – különösen a válságok okozta kiadás-visszafogás idején (ld. ismét 1. ábra) - aligha biztosíthatta az Egyesült Államok költségvetésének szociális előirányzata, pedig a statisztikák alapján ezeknek a foglalkoztatottaknak nagyjából 70%-a nonprofit szféra egészségügyi és szociális tevékenységi körű szervezeteinél dolgozik.

2. ábra: A foglalkoztatottak éves változása a nonprofit és az üzleti szférában 2000-2010-ig.



Forrás: Nonprofit Employment bulletin 39., Holding the fort (<http://ccss.jhu.edu/>)

A foglalkoztatottak tevékenységi körök szerinti megoszlása jól mutatja, hogy milyen feladatok, célok köré épült ki a nonprofit szféra. Az elsősorban szociális-egészségügyi funkciót csak egyharmad részben finanszírozza a kormányzat, 2010-es adatok szerint.¹⁶

A svéd és amerikai példa

Ha egy egészen más típusú állam példáján szeretnénk megvizsgálni a nonprofit- és a másik két szektor egymásra való hatásait, akkor válasszuk az állam feladatairól merőben másképpen gondolkodó Svédországot. A svéd gazdaságban a költségvetési kiadások a GDP 52% -át teszik ki, ami nagyban különbözik a '90-es évek közepén még közel 70%-os aránytól. A mostani érték nem csak Magyarországhoz áll közel (48,7%), de meglepő módon az EU 27 átlagához is (49,3). (Eurostat adat, 2012.) Ez rávilágít többek között arra is, hogy e mutató mennyire túlértékelt a gazdasági rendszerek jellemzése során: egyetlen mutató még nem sokat árul el a működés minőségéről. A svéd gazdaság az alaptendenciákat figyelembe véve kimondottan sikeres gazdaság, amely eddig nagyon jól kezelte a válság hatásait, hiszen az jelentős tartalékokkal érte el. A versenyképességi rangsorban ugyan 2012-ben nem maradhatott első, Finnország után az Európai Unió legversenyképesebb országa. (World Economic Forum, 2012/2013.) Egyes felmérések azt is mutatják, hogy az utóbbi 20 év jelentős kiadáscsökkenése ellenére a lakossága mégis az egyik legelégedettebb a világon. (Sági, 1996.) A svéd gazdasági rendszer skandináv sajátosságokat tükröző alrendszereinek függvényében képes így működni és nem utolsó sorban olyan specifikus jellemzőkkel, mint a svéd nép állampolgári öntudata vagy a korrupció gyakorlatilag nem létezése.

A „társadalmi eredet teória” (Salamon és Anheier, 1996.) kiemeli az eltérő történeti fejlődésre építhető szociálpolitikai utakat, amely alapján a nonprofit szektor szerepe adott országtípusban identifikálható. Az egyes típusok (liberális modell, szociáldemokrata modell, korporatista modell, államhatalmi modell) nem érvényesülnek tisztán, sok a „kivétel”, ez is figyelmeztethet e tipizálás korlátaira. A liberális modellt (amelybe az Egyesült Államok is tartozik), főként az alacsony kormányzati jóléti kiadásokkal indokolva a nagy nonprofit szektorral rendelkező országok közé sorolja. Svédországhoz, a szociáldemokrata modellben - az univerzális szolgáltatások miatt - a kategorizálás logikájának megfelelően - kisméretű nonprofit szektort párosít. Lester Salamon Svédország nonprofit szektorát 2003-ban kiadott tanulmányában - önmagának ellentmondva - relatíve nagy, kiterjedt nonprofit szektornak minősíti, ahol kiemelkedő az önkéntes munka, sok az állampolgári kezdeményezés és nagy az igény az állampolgári aktivitás szinte minden

16 The nonprofit sector in the brief: public charities, giving and volunteering, 2012.

formája iránt – igaz, a kulturális, szabadidős és érdekképviseleti területet külön is kiemeli. Azaz, nem állítja, hogy a jóléti szolgáltatások területén tevékenykednek, hiszen a jótékonykodás amerikai formája távol is áll a svéd gondolkodásával összeegyeztethető szociális normáktól, azonban felhívja a figyelmet arra, hogy a szociális tevékenység pusztán egy a tevékenységi körök közül, a nonprofit szektor ennél jóval színesebb és a reziduális (kielégítetlen) kereslet kielégítésén szerepe jóval túlmutat.

Annak megítélésére, hogy a svéd nonprofit szektor nagy-e, segítségül hívhatjuk a foglalkoztatottak számarányát és a nonprofit tevékenységek GDP-hez viszonyított értékét. Ez utóbbi a 2000-es évek első évtizedének a végére mindkét gazdaságban 6% körüli és azóta feltehetőleg növekedett. Ennek alapján mindketten csak középkategóriások. A csúcstartó Hollandia, 15% körüli értékkel. A fizetett és önkéntes munkaerő számított mutatóit (később részletesen lesz róla szó) az összes foglalkoztatotthoz való viszonyításban nézzük. A John Hopkins kutatócsoportjának eredményei szerint, 41 ország vizsgálata alapján, a szférában foglalkoztattak arányának átlaga (5,6%) felett van mindkét országban. Az Egyesült Államokban 8,9%, míg Svédországban 9,6% e mutató értéke. Ez annak köszönhető, hogy az Egyesült Államokban körülbelül minden harmadik-negyedik állampolgár vállal önkéntes munkát, addig Svédországban az állampolgárok 70%-a aktívan tevékenykedik önkéntesként. (Irish – Salamon- Simon, 2009)

A svéd és amerikai példa célja itt nem az volt, hogy számot vethessünk a közép-európai, 23-24 éve gazdasági rendszert váltó országok, például Magyarország e téren való elmaradottságával. Ezek az országok még mindig alacsony szinten állnak az átlagos értékekhez képest, akár GDP-hez viszonyított arányt, akár a foglalkoztatottak arányát vagy az önkéntesség mértékét tekintjük. Azonban a rendszerváltás óta dinamikus a növekedés, például a szektorban foglalkoztatottak – az előbb említett gazdaságok önkénteseihez képest töredéknyi önkéntes beszámításával – a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak több mint 4%-át adják (KSH, 2011) – jól lehet, a fő foglalkoztatók a korábbi alfejezetben említett „állami nonprofitok”.

Az összehasonlítás célja, hogy megmutassa, hogy a nonprofit szektor jóléti vonatkozásokra és a szektorok helyettesíthetőségére építő elméletek főleg az Egyesült Államok sajátos viszonyaira készültek – ez éppen úgy speciális, mint a svéd rendszer. Bár a nonprofit kutatások bázisa az Egyesült Államok és a szektort jellemző részletes leírások, a hozzáférhető nemzetközi szakirodalmak többsége legtöbbször ennek a gazdaságnak a sajátosságain alapulnak, nem arról van szó, hogy ez a „tökéletes” nonprofit szektor, amelyhez „kívánatos volna” közelíteni. Nem mondhatjuk, hogy egyik működése jobb vagy rosszabb, egyszerűen más igények hívták életre őket és érvényesül a szektor egyik fő erénye, a rugalmas alkalmazkodás. Általában véve más motiválja, például, a svéd civileket, mint az amerikaiakat. Svédországban az egészségügyi és szociális területek aránya a szervezetek között 15% alatt marad, szemben az egyesült államokbeli 70%-kal. (Salamon, 2003)).

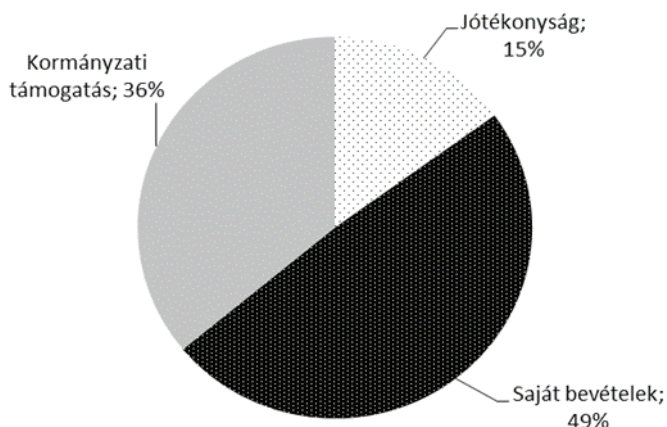
Máshol sem éri el ezt az arányt. Magyarországon például a 25%-ot sem. (KSH 2011) A nonprofit szféra erősödése kísérőjelensége a fejlett gazdasági rendszerekkel rendelkező országoknak, ennek pedig egyik fő oka a társadalom érettsége és lehetősége, hogy nagyobb szerepet vállaljon a környezete, jelene és jövője formálásában, aktív szerepvállalásra, érdekei képviselésére, kihasználva az adott ország jogi keretei biztosította teret.

A nonprofit kutatások eredményei rációznak arra, hogy a fejlődő világ nonprofit szektora azért kicsi, mert alacsonyabb szintű szükségleteik kielégíthetlensége miatt a társadalmi aktivitás érdektelen a számukra. Az igaz ugyan, hogy ezeknek az országoknak valóban jóval kisebb a nonprofit szektora, de okok inkább abban keresendők, hogy ezek közül az országok közül némelyikben az állam alig-alig támogatja e tevékenységeket és a belföldi alacsony jövedelemszint miatt a hazai magánadományok mértéke is elhanyagolható. Legtöbb helyen nehezíti a helyzetet a demokratikus berendezkedés hiánya. (Salamon, 2003)

A nonprofit bevételi szerkezete nemzetközi összehasonlításban

A nonprofit szektor bevételeit első közelítésben három részre oszthatjuk, kormányzati támogatásra, adományozásra (jótékonyág) és saját bevételekre. Lester Salamon és munkatársai 2009-ben folytatott országvizsgálatai alapján 39 ország átlagos bevételi szerkezetét az 3. ábrának megfelelő arányt kaptak a kutatók. A saját bevétel a legnagyobb bevételcsoport, az összes bevétel majdnem 50%-a.

3. ábra: Bevételi források aránya, 39 vizsgált ország átlaga.



Forrás: Irish, Salamon, Simon: Outsourcing Social Services to CSOs: Lessons from Abroad, 2009.

A service- és expressive jellegű szervezetek

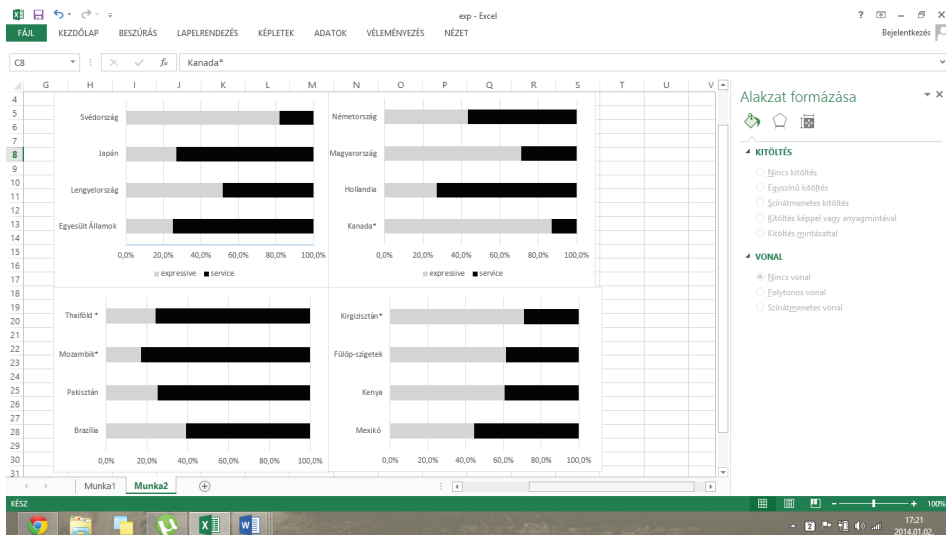
A service- és expressive jellegű felosztás a bevételi szerkezettel együtt nem teljes körű, de jó jellemzést ad egy ország nonprofit szektoráról. A service típusba tartoznak azok a szervezetek, amelyek például oktatással, egészségügyi-, szociális szolgáltatások nyújtásával, gazdaságfejlesztéssel foglalkoznak. Ezeknek a szervezeteknek a létrejötté hagyományos keresleti elméletekkel is indokolható. Betölthetik azokat a réseket, melyeket az állam vagy a piac szabadon hagy, azaz kielégíthetik a reziduális keresletet. Gazdasági vonatkozásai jóval nagyobbak, mint az expressive típusú szervezeteknek, mivel jobban mérhető a teljesítményük. Mivel szolgáltatnak, nagyobb mértékben járulnak a GDP-hez, a fizetett munkaerő pedig szintén jobbra e csoporthoz tartozik a szektorban. A gazdálkodási tevékenységre jóval nagyobb hangsúly helyeződik, hiszen a javak, szolgáltatások létrehozása során hatékonysági kritériumok sorának kell megfelelni. A szolgáltatás nyújtás fenntartásának követelménye is a körültekintő gazdálkodás. A legtöbb esetben a GDP-hez való hozzájárulás növekedése vagy a fizetett alkalmazottak számának bővülése mögött a service szereppel bíró szervezetek számának gyarapodása, ill. a szervezetek service szerepének növekedése áll. A service és expressive funkció gyakran együtt jellemző egy szervezetre, egyszerre képvisel egy bizonyos célt illetve nyújt különféle szolgáltatásokat működési területének megfelelően.

Az expressive funkció elsősorban a környezetvédelem, a kultúra, a polgári és szakmai érdekképviselőket, szövetségeket, nemzetközi kapcsolattartást szolgáló szervezetekre jellemző. Ezek a szervezetek a GDP-hez való hozzájárulás tekintetében kevésbé lényegesek. Van azonban olyan számítás, amellyel az önkéntes munkát beszámítja és így számítja a szektor teljesítményét. Ezzel a módszerrel magas teljesítmény értéket produkálhatnak az expressive típusú szervezetek is, hiszen az önkéntesek száma magas ebben a szegmensben, bár igaz, hogy a fizetett alkalmazottak száma egyértelműen alacsonyabb. A gazdálkodás speciális kérdései is ritkábban merülnek fel esetükben, egyszerűbb könyvelést, kevesebb gazdasági szakembert igényel irányításuk – az általánosságok szintjén legalábbis ez igaz. Az bizonyos, hogy elsősorban azért jön létre, hogy közös érdekeket fejezzen ki, azonos ideológiai, vallási, zenei, kulturális, stb. érdeklődésű vagy hasonló preferenciákkal rendelkező csoportokat tartson össze, segítse és fejlessze az állampolgári részvételt és önkifejezést. (A témáról, az expressive és service funkcióról bővebben: Salamon- Hems – Chinnock, 2000)

Mivel az egyes szervezetek egyszerre képviselhetik a két funkciót, nem helyes megoldás besorolni a szervezeteket az egyik alá és kiszámítani a két típus részarányát. Helyesebb volna, ha a szervezeteken belül is arányszámokat alkotnánk és figyelembe vennénk. Hogy képesek vagyunk meghatározni, hogy egy adott nonprofit szervezet tevékenysége hány %-a képviselő és hány %-a szolgáltatás, elsődleges adatgyűjtésre lenne szükség. A tevékenységi kör alapján való besorolás

a legegyszerűbb, de kérdés, mit tekintünk súlynak, mi legyen az, ami alapján meghatározzuk a tevékenységi kör részarányát. Ekkor lehetőségünk van a nonprofit szektor által keletkeztetett GDP-t választani, vagy az önkéntesek tevékenységének értékével korrigált GDP-t választani. A fizetett munkaerő vagy az önkéntes munkaerő arányában vagy a fizetett plusz önkéntes munkaerő arányában is megjelenhető. Mivel, a korábban említetteknek megfelelően a nonprofit teljesítményeknek az SNA rendszer adataiból való kiszűrése bonyolultabb, a munkaerőt használó megoldás a legegyszerűbb. De az tény, hogy mivel a két funkció eleve más arányban használ fizetett és önkéntes munkaerőt ez a megoldás erősen torzít. Ha csak a hozzávetőleges arányok érdekelnek minket, Salamon 2003-as írása alapján az országok többségére tudunk is ilyen számolni. Az országok kiválasztása a következő alfejezet igényeire tekintettel történik. Ennek a „kísérletnek” az eredményeit a 4. ábrán láthatjuk.

4. ábra: A képviselői (expressive) és szolgáltató (service) funkció megoszlása az egyes országok nonprofit szektorában



Forrás: Saját szerkesztés. Salamon: Global Civil Society – An Overview, 2003 és Salamon, Haddock, Sokolovski, Tice: The Global Civil Society and Volunteering, 2013 adatok alapján

A csillaggal jelölt országokra a hivatkozott irodalomban nincs adat, viszont a John Hopkins Civil Társadalmi Tanulmányok központjának egy friss tanulmányából közvetlenül vett adatok kerültek az diagramba (Salamon-Haddock-Sokolovski-Tice, 2013).

A friss irodalom a korábban említett módon korrigált „nonprofit GDP-t” (NPI mutatót) veszi alapul. Bár más országokat vizsgál, de például Japán mindkét

tanulmányban szerepel. A saját számítású 73% service, 27% expressive helyett az ő eredményük 95% service, 5 % expressive szervezet. A különbség valószínűleg főként nem az idő múlása, hanem a munkaerő-alapra vetített módszer torzítása miatt van. Ez az eredmény – bár önmagában igazolásnak kevés – de mégis jelzi, hogy a módszertan finomításával, pontosítással nem a különbségek eltűnésére kell számítanunk. Bár a különbség nem kicsi, ugyanakkor a fő tendencia – hogy Japánban kicsi az érdekképviselő aránya – változatlan. Az Egyesült Államok és Svédország, ha megnézzük, milyen arányban vannak jelen nonprofit szektorában a service és expressive típusú szervezetek, a skála két ellenkező végpontja felé helyezkedik el. Ez azonban nem zárja ki az összességében azonos bevételi szerkezetet.

A nonprofit szektor bevételi szerkezete az egyes országok esetében

A bevételi szerkezet vizsgálata jól kiegészíti a funkció szerinti csoportosítást: a finanszírozás módja lapvető jellemzője a különböző országok nonprofit szektorának. Ebből a szempontból a szektor szintén nagyon változatos.

Az 5-ös ábrán négy ország csoport szerepel. Az egy csoportba tartozók nonprofit szektora, természetesen, ettől még mindig sok szempontból eltérő lehet.

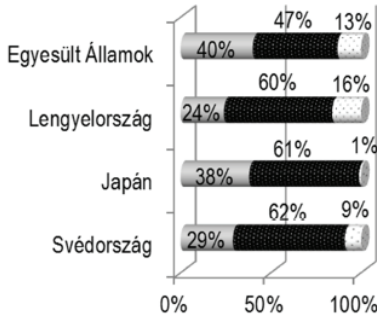
Az előző részben tárgyalt Svédország és az Egyesült Államok, bár már kiderült, mennyire eltérő célok, prioritások köré szerveződött nonprofit szektora, mégis közös csoportba esik. Olyan fejlett országok, amelyek nagy nonprofit szektorral rendelkeznek és leginkább saját bevételekkel finanszírozzák működésüket. Viszont más a tevékenységi körök megoszlása.

Az Egyesült Államokban a nonprofit szektor foglalkoztatottjainak 37%-a kórházi ápolásban tevékenykedik, további 33%-uk szociális szolgáltatásokat nyújt, gyermekotthonokban vagy mentőszolgálatnál dolgozik. Lényeges még az oktatásra jutó 15%, a többi tevékenységi kör azonban igen kis mértékben veszi ki a részét. (Adatok forrása: Nonprofit Sector in Brief, 2012.)

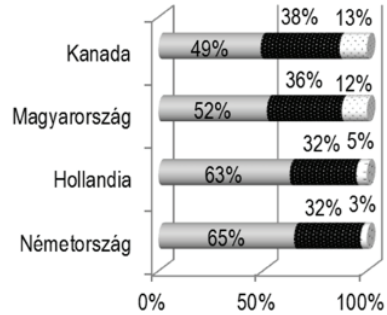
A svéd nonprofit szektorban azon területeken, ahol az Egyesült Államokban a szektor foglalkoztatottjainak 70%-a dolgozik, e szám 20-22% közé tehető, miközben a kultúra és oktatás a területén foglalkoztatottak aránya együtt, éppen csak, hogy 50% alatt marad.

5. ábra: Különböző jellemző bevételi szerkezetek az egyes országokban.

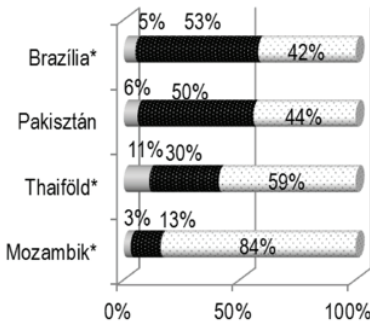
Fejlettek, főleg saját bevételből



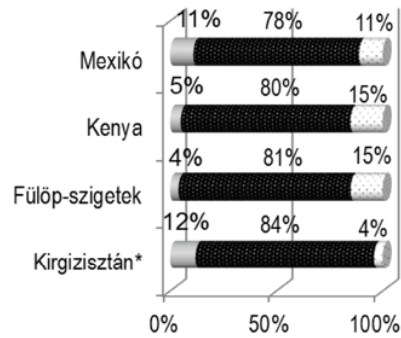
Ahol az állami támogatás teszi ki a nagyját...



Ahol a jótékonyág sokat nyom a latba...



Ahol az állami támogatást saját bevételekkel kell pótolni...



■ Kormányzati támogatás ■ Saját bevétel ··· Jótékonyág

Saját szerkesztés. Forrás: Irish, Salamon, Simon: *Outsourcing Social Services to CSOs: Lessons from Abroad*, 2009 és *-os adatok Salamon, Haddocks, Sokolovski, Tice: *The Global Civil Society and Volunteering*, 2013 adataiból

A szakmai- és polgári érdekképviselet a nemzetközi arányokhoz képest nagyon magas (de közel sem a legmagasabb, kb. 20% együtt).¹⁷ A szolgáltatások zömében – nemzetközi összehasonlításban – javarészt az állam által finanszírozott, az

17 Bár az adatok néhány évvel korábbiak az Egyesült Államok adatainál, ezért azt a kritikát érdemelheti ki, hogy nem teljesen konzisztens az összehasonlítás, mégis fontosnak tartottam mindkét esetben a fellelhető legújabb adattal dolgozni, a változások jelentős részét ugyanis – az irodalmi források kutatóinak megjegyzései alapján is – éppen a módszertan folyamatos fejlődése okozza. Mind a kettő ország adatai a John Hopkins Egyetem kutatóinak módszereivel lettek számítva.

ellátást kiszervező jellegű tevékenységet, míg az érdekképviselői tagdíj-, díjbevételek orientált terület. Tehát a svéd állam az átlagosnál jobban támogatja az állampolgárok közösségi életben való aktív részvételét, míg az Egyesült Államokban a szolgáltató területek állami finanszírozása az átlaghoz képest alulreprezentált. A jótékonyosság, adakozás alacsonyabb aránya Svédországban szintén a szektor érdekképviselői jellegéből fakad.

Japán nem csak azért került a sorba, mert a világ egyik vezető fejlett állama, hanem mert érdekes példa. Nonprofit szektora fiatal, az átlagos méret alatti (a foglalkoztatottak számarányát tekintve). Speciális a helyzete, hiszen erős állami fejlesztő politikával érte utol s hagyta el a világ fejlett országainak átlagos jövedelmi szintjét. Ebben az országban az állam beleszólása a társadalmi-gazdasági folyamatokba jóval nagyobb, mint amit mi, európaiak, vélhetően, természetesnek tartunk. A szakképzett bürokrácia szerepe óriási. (Szabó, 2007) Japán mégis teret enged a nonprofit szektornak, sőt az állam támogatási aránya sem tekinthető alacsonynak. Azonban a támogatott területeken jelentős az állami ellenőrzés. Az oktatás és az egészségügy, a szolgáltató területek legjelentősebbek, illetve, az érdekképviselői funkciói rendkívül gyenge. A jótékonyosság is nagyon alacsony részarányt képvisel, bár lassan növekszik. Ez a nonprofit szektor az állammal szembeni nagy bizalom miatt kevesebb motivációt szolgáltat az egyéni kezdeményezésre.

Lengyelország a közép-európai országok reprezentánsa e csoportban, ahol van ugyan az állami támogatás, de a díjbevételek jóval nagyobb arányú. A volt szocialista országok közül sokan rendelkeznek ugyanezzel az átlagos bevételi szerkezettel, például Szlovákia is, míg másoknál nagyobb a kormányzati szektor hozzájárulása, mint nálunk. Olyanok is vannak, amelyeknél a jótékonyossági bevétel domináns – itt a legkisebb a szektor abszolút értelemben -, ilyen Románia. Ezekben az országokban dinamikus a növekedés, hiszen a szocialista rendszerben ez a szektor sem létezett, ugyanakkor nagyon érdekes kutatási terület ezeknek az országoknak a szektorhoz való különböző viszonyulása, nonprofit szektor felfogásaik sokfélesége. Tehát az eltérések a területek arányainak vizsgálatakor is szembetűnőek, igaz, a fejlődési folyamatot sehol sem tekinthetjük befejezettnek.

Az állami támogatás aránya Magyarországon¹⁸ 2008 (válság) óta csökkenő, de addig növekedett. Bár az állam jóléti szolgáltatások finanszírozásából való kivonulása régóta napirendi pont az egész világon, de összehasonlítva az 1990-es és 2000-es évekbeli és a legújabb statisztikákat, nem tapasztalható egyértelmű tendencia az állami támogatások arányának csökkenésére. A John Hopkins Egyetem felméréseiben ugyanarra az országcsoporthoz nézve 1 százalékponttal nőtt az állam

18 Az 5-ös ábrához felhasznált kiadvány adatai eltérnek a magyar statisztikáktól (pl. az állami támogatásoknál néhány százalékkal magasabb értéket tükröznek a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett értékekénél). Itt megtartottam inkább a kiadvány által közölt értékeket, a JHU szakemberei által alkalmazott módszertan alapján számították őket, ahogy a többi országnál is: így összehasonlíthatóak az adatok.

részaránya, miközben maga a szektor is növekszik, eltérő dinamikával az egyes országokban. Tehát itt nem érhető tetten az állam kivonulása a finanszírozást illetően, sőt úgy tűnik, - a válságig biztosan- az állami finanszírozás szerepe csak nőtt. A másik két állami bevételek kapcsán domináns ország Hollandia és Kanada, a nonprofit szektor méretét tekintve két élenjáró ország. Kanada a szolgáltatásokban erős, mint az Egyesült Államok, csak magasabb az állami finanszírozás részaránya, így más csoportba került, de sok hasonlóságot mutat déli szomszédjával. (Ugyanakkor a szektor egészére nem igaz, hogy mindig meghatározó a hasonlóság földrajzi közelség esetén.)

Hollandia liberális-, Németország szociális korporatív berendezkedésű országként van jelen a csoportban, de ugyanúgy érvényesül mindkettőben a hagyományosan jó együttműködés a szektorok között: az állam finanszíroz, az ellátást pedig a nonprofit szférára bízta – persze nem minden területen. Ezekben az országokban már az „expressive” funkciójú szervezetek is szép számban jelen vannak (25-30%). Belgium nonprofit szektora sok tekintetben hasonló Hollandiáéhoz, itt is jellemző a 60% feletti állami finanszírozás. (Irish-Salamon-Simon, 2009)

A fejlődő országokban, ahogy javarészt hiányzik a szociális háló, úgy hiányzik az állam hozzájárulása a nonprofit szférához. Ahol a jótékonyosság, adományozás teszi ki a bevételek oroszlánrészét, azok a legkisebb nonprofit szektorral rendelkező országok. Jellemzőek a nemzetközi szervezetek adományai, mert a belföldi adományozás sem támaszkodhat stabil jövedelmű társadalmi bázisra. Igaz, hogy például az iszlám Pakisztánban a nagy hagyományokkal rendelkező karitatív célú dézsmafizetés is megjelenik az adományok között. A brazil nonprofit szektor rendelkezik a csoport tagjai között a legnagyobb arányú érdekképviseleti nonprofit szervezettel (40%) és legalacsonyabb szolgáltató szervezet (60%) aránnyal. (Salamon-Haddock-Sokolovski-Tice, 2013)

A magasabb saját bevétellel rendelkezők esetében sikeresebbnek mondható a szektor. Az afrikai országokat pl. az itt szereplő Kenya nonprofit szektorát külön ki szokták emelni a kutatók. Például azért, mert átlagot meghaladó mértékű az érdekképviseleti területen dolgozók aránya. A Fülöp-szigeteket is érdemes kiemelni, mert a korrupció elleni polgári megmozdulások segítették a társadalmi összefogások kialakulását más területen is, az önkéntes munka pedig nagyon nagy arányú. Legnagyobb terület a szektoron belül az oktatás, amely jellemzően ár- és díjbevételekből gazdálkodik. (Salamon, 2003)

Összefoglaló

Az egyes országok nonprofit szektorának tanulmányozása során fontos következtetéseket vonhatunk le. Megállapíthatjuk, hogy egyes országok nem csak a finanszírozást tekintve térnek el, de abban is, hogy más-más célok körül összpontosul nonprofit szektoruk, más feladatokat lát el, más típusú hiányokat pótol. De

egyiket sem tekinthetjük ideáltípusnak; e szektorban természetes az alternativitás. Ha az okot keressük, ami lehetővé teszi a szektor dinamikus növekedését, csak részben tudhatjuk be az állami feladatátadás és finanszírozás megosztás szintén tetten érhető trendjének. A nonprofit- illetve civil szektorban jellemző társadalmi tőke elemet civil kurázsinak hívják. A témával foglalkozó legismertebb szerző, aki 1995-ben (magyarul 1997-ben) megjelent sikeres könyvében ráirányította a figyelmet a témára, Francis Fukuyama. Az ő tézisei között megjelenik, hogy ennek a tőketípusnak a fontossá válásához, kifejlődéséhez és megerősödéséhez szükséges, hogy legyenek másodlagos szerveződések, amelyek markánsan képviselik az egyes társadalmi csoportok véleményét és nyílt kommunikációra rendezkednek be. Bár Fukuyama a másodlagos szerveződések alatt a civil társadalmat érti, de annak bővebb értelmezésében. (Ebbe az üzleti szféra is belefér, szinte minden, ami nem központi, állami irányítású.) A dolog lényegéből adódóan azonban a ilyen típusú szereplők az olyan szerveződések, amelyek fő célja az önkifejezés ill. érdekképviselés. Ezek a szerveződések többnyire nonprofit szervezeti formában találják meg a helyüket a társadalomban. Ezeket az angolszász nonprofit szakirodalom „expressive” szervezetnek nevezi, szemben a szolgáltató típusúakkal szemben („service”). Mondhatjuk azt is, hogy az „expressive” típusú szervezetek fő feladatuként éppen magának a társadalmi tőkének a formálására jönnek létre. Mivel Magyarországon az e körbe sorolható szervezetek nagy arányban vannak jelen, ezért a nonprofit szektor növekedésének okai között nem szabad hagyni elsikkadni, mindenképpen figyelembe kell venni azokat az okokat, amelyek ezeket a szervezeteket életre hívják.

Irodalom

- Bara- Szabó (2000): Gazdasági rendszerek, országok, intézmények, alcím: *Bevezetés az összehasonlító gazdaságtanba*. Budapest: Aula Kiadó Kft. 89-105.o.
- Bartal Anna Mária (2005) *Nonprofit elméletek, modellek, trendek*. Budapest: Századvég Kiadó.
- Blackwood A. – Roeger K – Pettijohn L : *The nonprofit sector in the brief: public charities, giving and volunteering*, 2012. Washington DC: Urban Institute, <http://www.urban.org/UploadedPDF/412674-The-Nonprofit-Sector-in-Brief.pdf>
- Doeringer P, Piore M. (1985.): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, London: .M.E Sharpe Inc.
- Csaba László (2009): *Crisis in Economics*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 22-41. o.
- Evers, Adalbert (1995): *Voluntas: Part of the welfare mix: The third sector as an intermediate area*, International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, Volume 6, Issue 2, pp 159-182

- Fukuyama, Francis (1997): *Bizalom – A társadalmi erények és a jólét megteremtése*. Budapest: Európa könyvkiadó.
- Glennerster, Howard (2009): *Understanding the finance of welfare: What welfare costs and how to pay for it*, 2nd edition. University of Bristol: The Policy Press.
- Irish L. E., Salamon L.M., Simon K.W. (2009): *Outsourcing Social Services to CSOs: Lessons from Abroad*, John Hopkins University, Baltimore: Center for Civil Society Studies
- Juhász Zita (2009): *A nonprofit szervezetek szerepe a foglalkoztatottság növelésében*, Gazdaság és Társadalom Konferencia elektronikus kiadványa, NyME KTK Sopron
- Juhász Zita (2013): *A magyar nonprofit szektor jelen és jövője a finanszírozás tükrében*, Budapest: Arisztotelész Kiadó
- Kahnemann D.- Tversky, A (Eds.) (2000): *Choices, Values and Frames*. Cambridge.: Cambridge University Press
- Sági Matild (1996): „Egyenlőtlenség és egyenlőtlenségtudat” in: *Társadalmi riport 1996*, Andorka Rudolf, Kolosi Tamás, Vukovich György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Századvég. 528–560.o.
- Salamon, L. M (1987): A piac kudarca, az öntevékenység kudarca és a kormány nonprofit szektorral kialakított kapcsolatai a modern jóléti államban. In: *A harmadik szektor* (szerk.: Kuti, É., Marschall, M.) Budapest: Nonprofit Kutatócsoport, 1991. 62.o.
- Salamon, L. M. (2003): *Global Civil Society – An Overview*, John Hopkins University, Center for Civil Society Studies, Baltimore (ccss.jhu.edu)
- Salamon, L. M. – Anheier, H. K. (1995) *Szektor születik - A nonprofit szektor nemzetközi összehasonlításban*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.
- Salamon, L. M. – Anheier, H. K. (1996) Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. In: Salamon, M. L. – Anheier, H. K. (szerk.) *Working Papers of the John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project No. 22*, Baltimore: JHU Institute for Policy Studies.
- Salamon, L. M. – Anheier, H. K. (2000): Nonprofit Institutions in the Household Sector, In: *Household Accounting Experience in Concepts and Compilation*, 1. kötet, United Nations, New York 275-299. o.,
- Salamon– Haddock - Sokolovski – Tice (2013): *The Global Civil Society and Volunteering*, 2013 (http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf)
- Salamon, L. M. – Hems L.C. - Chinnock K (2000): *The Nonprofit Sector: For What and for Whom?* John Hopkins University, Center for Civil Society Studies, Baltimore (css.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/09/CNP_WP37_2000.pdf),
- Salamon, L. M. – Rudney G. - Anheier, H. K. (1993): *Nonprofit Institutions in the System of National Accounts: Country Applications of SNA Guidelines*, Voluntas, 4. évfolyam, 4. szám (1993), 486-501. o.
- Szabó, K. szerk. (2007): *Összehasonlító gazdaságtan*, Budapest: Aula Kiadó 103-126. o.

További felhasznált adatforrások:

Eurostat adatok, Government total expenditure of the GDP% <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00023>

KSH tájékoztatási adatbázisa <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/themeSelector.jsp?page=2&szst=QPG>

Nonprofit Employment bulletin 39., Holding the fort (http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/01/NED_National_2012.pdf)

OECD (2012), OECD Social Expenditure database, (www.oecd.org/els/social/expenditure)

The Global Competitiveness Report, 2012/2013, World Economic Forum, 14. o. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf

Die Untersuchung des ungarischen Familienförderungssystems aus der Sicht der aktuellen demographischen Trends

Szilvia Závecz, PhD Student¹⁹

Westungarische Universität, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

ABSTRAKT Der Rückgang der Bevölkerungszahl und die steigende Rate der Kinderarmut stellen immer größere soziale und fiskalische Herausforderungen in den meisten europäischen Ländern, darunter auch in Ungarn dar. Das Familienförderungssystem könnte dazu beitragen, diese negativen Trends zu stoppen und sowohl die Fertilitätsrate zu erhöhen als auch die Ursachen sozialer Probleme wie Kinderarmut zu beheben. Ungarn hat ein relativ großzügiges Familienförderungssystem. Unter den Visegrad-Staaten gibt Ungarn am meisten für die Förderung von Familien aus (2,9% des BIP in Jahr 2010) und liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt, trotzdem blieben bisher die erwarteten positiven Auswirkungen aus. Somit stellt sich für die Forschung die Frage, ob die negativen Trends mit einem Förderungssystem wirklich beeinflusst werden können und ob eine signifikante Verbindung zwischen der Höhe der Familienförderung und der Fertilität besteht? Wenn sich die finanzielle Förderung von Familien nicht auf die Fertilitätsrate auswirkt, mit welchen anderen Mittel könnte dann das Wachstum der Geburtenrate erreicht werden, damit die Finanzierung der Wohlfahrtsstaaten auch in Zukunft gewährleistet werden kann. Von meinen Forschungsergebnissen ausgehend schlage ich realisierbare Veränderungen in der Familienpolitik vor, welche auch unter der Bedingung eines knappen staatlichen Budgets eine wirksame (gezielte und effektive) Umverteilung garantieren können.

SCHLÜSSELBEGRIFFE: Familienförderung, Alterung der Gesellschaft, Fertilitätsrate, Wohlfahrtsstaat

Einleitung

Die in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts gebildeten Wohlfahrtsstaaten sind die institutionalisierten Formen der sozialen Solidarität. Ihre wichtigsten Ziele sind die Herstellung der Lebensgrundlagen und der Gerechtigkeit, die Gleichstellung der Lebenschancen bzw. der Verteilung der Güter. Diese Ziele sollten durch die staatlichen Einkommenstransfers und Sozialleistungen gesichert werden.

Wegen den derzeitigen gesellschaftlichen, demographischen Veränderungen stehen die Sozialleistungssysteme in den meisten EU Ländern (u.a. in Ungarn)

unter Druck. In meinen Augen spielt das Programm zur Familienförderung jetzt eine wichtigere Rolle als je zuvor, da es gleichzeitig mit zwei sozialen Herausforderungen konfrontiert ist:

- Eine der größten Herausforderungen – in der Studie hat dieses Thema Priorität – sind die demographischen Veränderungen, besonders der Rückfall der Fertilitätszahlen, die immer eine schwierige finanzielle Belastung für die Gesellschaft bedeuten und die Nachhaltigkeit der Wohlfahrtsstaaten beeinflussen. Der Rückgang der Geburtszahlen und die alternde Bevölkerung führen dazu, dass immer weniger aktive Arbeitnehmer die Ausgaben für die erhöhte inaktive Bevölkerung finanzieren müssen, wodurch aber ein Haushaltsdefizit verursacht wird.
- Darüber hinaus erhöht die Belastung des Wohlfahrtsstaates, dass sich in einigen EU-Mitgliedstaaten (wie z.B. Ungarn) die Kinderarmut zu erhöhen begann, was nichts anderes ist, als die Vererbung – die sog. „Reproduktion“ – der Armut zwischen den Generationen. Diese Tendenz kann langfristig die Auswirkungen der Überalterung der Bevölkerung beschleunigen, weil die Unsicherheit, die Knappheit und der Mangel an geeigneten Vorbildern nicht zu einem der gesellschaftlichen Norm entsprechenden Erwachsensein führen.

Obwohl es sich um zwei „getrennte“ Effekte handelt, haben sie die gleiche Wirkung: Beide reduzieren die Zahl der aktiven Bevölkerung und erhöhen die Anzahl der inaktiven Menschen – egal ob sie Rentner sind oder zur Gruppe der Arbeitslosen gehören. Darauf basierend sollten die Kinder für die Wohlfahrtspolitik mit einer hohen Priorität behandelt werden. Beide Probleme sollen durch das Programm zur Familienförderung behandelt werden.

Die Basis für meine Forschung ist die Tatsache, dass Ungarn seit Jahren schon viel Geld in die Familienförderung investiert (z.B. standen die BIP-anteilige Unterstützungsausgaben in 2010 an 8. Stelle unter den EU-Mitgliedstaaten)(Eurostat 2011a), trotzdem kann keine signifikante positive Veränderung in der Fertilitätsrate erreicht werden. Das Hauptziel meiner Forschung ist die Prüfung der dominanten finanziellen Subventionsformen.²⁰ Es geht um folgende Frage: Was kann man aus sinkenden Geburtenraten mit Berücksichtigung der langfristigen Nachhaltigkeit des Wohlfahrtssystems ableiten?

Demografische Herausforderungen in der Europäischen Union

Gemäß der Denkweise der paternalistischen Ökonomen rechtfertigen die aktuellen demographischen Herausforderungen den staatlichen Eingriff mittels

²⁰ Diese Forschung beschäftigt sich nicht mit in dem Steuerungssystem gesicherte Familienförderungen.

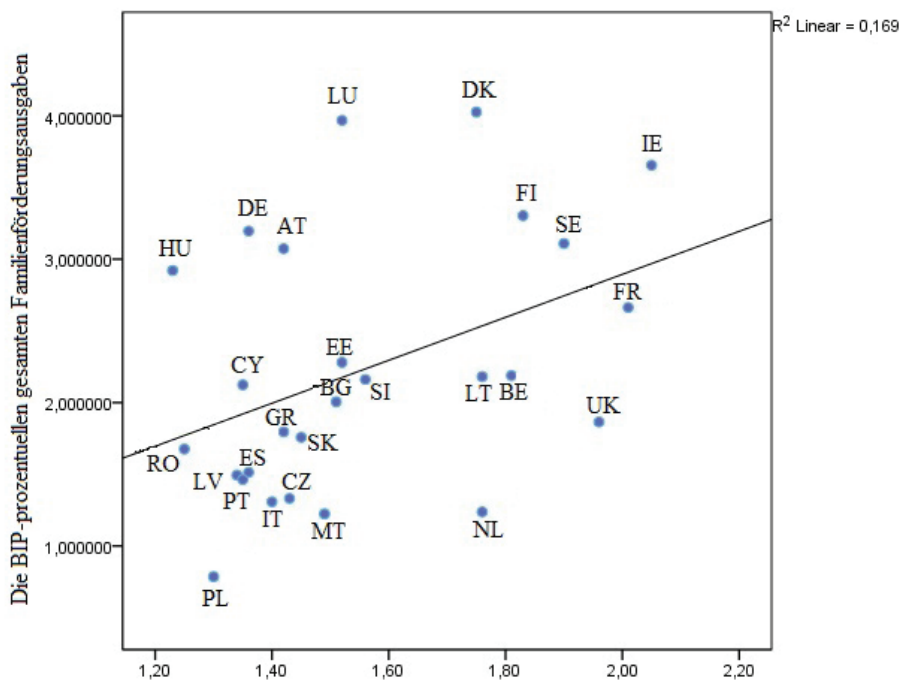
sozialpolitischer Maßnahmen, um die langfristige Nachhaltigkeit des Wohlfahrtsstaats zu sichern. Nach der ökonomischen Theorie der Familie ist die Geburt eines Kindes für die Mutter mit einem Gewinnverlust verbunden. Entweder muss sie ihre berufliche Tätigkeit für einige Jahre komplett einstellen oder einschränken, und dies zieht eindeutig eine Verringerung des Einkommens nach sich. Die Bevölkerungspolitik versucht einerseits diesen Einnahmenverlust der Mütter zu kompensieren, andererseits bemüht sie sich, die sozialen Anpassungsschwierigkeiten zu reduzieren. Es ist aber immer noch unklar unter den Ökonomen, ob die Reduzierung der Bevölkerungszahl eindeutig als negativer Effekt behandelt werden soll. Laut Stiglitz (Stiglitz 2000) birgt die sinkende Bevölkerungszahl auch positive Aspekte. In einer alternden Gesellschaft sind die bestehenden materiellen Bedingungen (Gebäude, Autobahnen, Straßen) ausreichend, größere Investitionen werden nicht mehr benötigt. Die Versorgung mit Produktionsfaktoren verbessert sich, was sich wiederum auf die Arbeitsproduktivität positiv auswirkt. Der Nachteil dieses demographischen Prozesses ist die langfristige Unhaltbarkeit des Wohlfahrtssystems, die mit der negativen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und mit der Reduktion der gezahlten Leistungen zusammenhängt. Bei den bevölkerungspolitischen Entscheidungen der EU-Mitgliedstaaten werden die alternden Gesellschaften eindeutig als Problem behandelt, die Nachteile der sinkenden Bevölkerungszahl erweisen sich schwerwiegender als die Vorteile. Die Forschung hat jedoch gezeigt, dass das zu erwartende Lebensniveau der Haushalte in den Ländern mit schrumpfender Bevölkerung höher ist als jenes in den Staaten mit wachsender Population. (R.Lee, S. Lakkoff 1988)

In meiner Forschung untersuche ich die totale Fertilitätsrate unter den demographischen Indikatoren, da diese Rate das umfassendste Bild von den demographischen Prozessen eines Landes bzw. von der künftigen Größe und Alterstruktur der Bevölkerung bietet. Um den Fortbestand bzw. die Reproduktion der Bevölkerung zu sichern, muss die totale Fertilitätsrate in den Industriestaaten langfristig auf dem Niveau (KSH/eurostat Tabellen 1990–2011) von 2,1 sein, weil eine Reproduktion nur dann möglich ist, wenn die Anzahl der Kinder die Generation ihrer Eltern ersetzt, d.h. dieser Indexwert muss größer sein als 2. Der Fall dieses Werts unter 1,3 führt auf zur raschen Reduktion und einem Verschwinden der Bevölkerung.

Heutzutage haben sich in der Europäischen Union drei Fertilitätsregionen gebildet (siehe Abbildung 1). (Eurostat2011b) Die günstigsten Raten haben die nördlichen und nordwestlichen Länder. Im Jahr 2011 betrug die durchschnittliche Rate dieser Region 1,9, wobei Irland (2,05) und Frankreich (2,01) am besten abschneiden. Die mittlere Region ist durch eine Fertilitätsrate von 1,4 bis 1,75 gekennzeichnet, wobei die südlichen Staaten die höheren Werte aufweisen. Die niedrigsten Fertilitätszahlen wurden in Mitteleuropa gefunden, mit einem regionalen Durchschnitt von etwa 1,32 und auch Ungarn gehört seit Jahren zu dieser dritten

Geburtenzahl-Region. In Ungarn hat sich das Problem zusätzlich verschärft, nachdem unter den EU-Staaten hier die niedrigste Rate seit 2011 gemessen wurde.

Abbildung 1: Die totale Fertilitätsrate in Jahr 2011 in der Europäischen Union



Quelle: Eurostat (2011b)/ aus der Datenbank: Population and social conditions/Population

Der Rückgang der Fertilität ist seit den 50er Jahren zwar im unterschiedlichen Maße, aber in allen europäischen Ländern zu beobachten. In den meisten ehemaligen sozialistischen Ländern hat die Wende diesen Prozess beschleunigt. Der Zeitpunkt der Familiengründung hat sich ständig verschoben, im Jahre 1990 lag das durchschnittliche Alter der Mütter (erste Geburt) in unserem Land bei 23 Jahren (KSH 1991) und im Jahr 2011 hat es sich sogar auf 30 erhöht. (Üveges Sára 2013) Um diesem Trend entgegenwirken zu können, wurden schon verschiedene Versuche unternommen. Die Erscheinung der Geldleistungen, die Berechtigungserweiterung von Unterstützungsformen für die Familien, die Einführung von familienfreundlichen Steuersystemen haben den Rückgang der Geburtenzahl reduzieren können, waren aber nicht ausreichend um ihn zu stoppen.

Diese Tendenz bestätigt der aktuellste EU-Bericht (European Economy 2012) über die Überalterung der Bevölkerung. Danach wird der Anteil der älteren

Menschen in der EU in Zukunft noch viel höher sein als heute. Bis 2060 werden fast 30% der Europäer 65 Jahre oder noch älter sein.

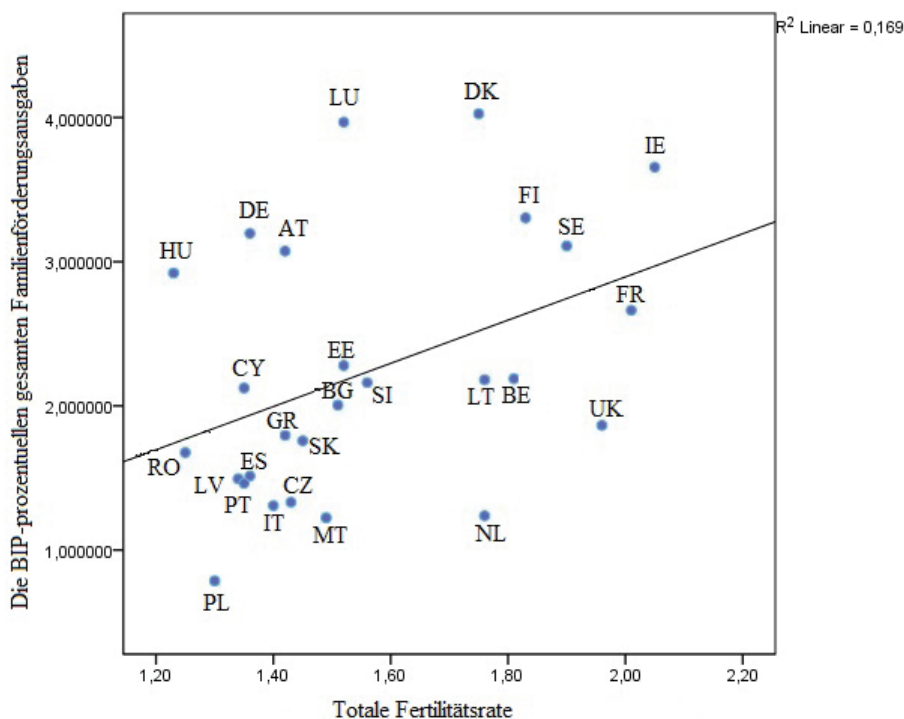
Es gibt zwei Szenarien zum demographischen Wandel. (Huisman C., Imhof van E. 1999) Das erste Szenario prognostiziert ein einheitliches und gemäßigtes, das zweite ein von Land zu Land unterschiedliches, differenziertes, radikales Bild des Alterns. Obwohl die prognostizierten demographischen Daten in den beiden Szenarien divergieren, sind sich beide einig, dass die Überalterung der Gesellschaft in zwei Zeithorizonten ernsthafte Folge haben wird. In den Jahren nach 2020 ist ein rascher Rückgang zu erwarten, da die in der Baby-Boom-Zeit Geborenen das Rentenalter erreichen und sich damit plötzlich die Anzahl der älteren Menschen drastisch erhöht und die aktive Bevölkerung abnimmt. Die nächste langfristige Verschlechterung wird für 2050 vorhergesagt, wenn aufgrund der niedrigen Geburtenrate in den letzten Jahrzehnten, im Vergleich zur aktuellen Zahl der aktiven Bevölkerung, eine radikale Abnahme prognostiziert wird. Die Szenarien stimmen desweiteren darin überein, dass einige Mitgliedstaaten, die jetzt in einer günstigen Lage sind, einen erheblichen Rückgang der Bevölkerung – trotz ihrer jüngeren Altersstruktur – hinnehmen werden müssen, denn die Statistiken zeigen, dass ihrer Altersstruktur sich allmählich immer mehr dem EU-Durchschnitt annähert. Diese Prognose wird dadurch bestätigt, dass die Alterungsindizes in allen EU Ländern im Vergleich zu 2005 eine Erhöhung zeigen.(Eurostat 2011b) Aufgrund dieser Daten sind alle EU-Staaten aufgefordert, die negativen Prozesse mit verschiedenen bevölkerungspolitischen Mitteln umzukehren oder zumindest zu bremsen.

Allerdings ist es wichtig zu bemerken, dass es nicht ausreichend ist, ausschließlich die bevölkerungspolitischen Ziele in den Vordergrund zu stellen, weil dies allein die Probleme der Wohlfahrtsstaaten nicht lösen kann. Ungarn, Lettland und Rumänien gehörten im Jahr 2011 nicht nur zu den Ländern mit der niedrigsten Geburtenraten, sondern verzeichneten auch die höchste Kinderarmut. Bei diesen Ländern darf das Ziel der Familienpolitik nicht nur die Erhöhung der Kinderzahl sein, sondern auch soziale Elemente müssen in die Förderungsformel aufgenommen werden. Die Situation wird zusehends schwieriger, da in diesen Ländern die Anzahl der jugendlichen Arbeitslosen sehr hoch ist. (Eurostat 2011c) Wenn die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und die Umschulung der Arbeitskräfte innerhalb der beschäftigungspolitischen Maßnahmen keine ständige Priorität haben, dann werden durch die Familienförderungssystem immer mehr Inaktive produziert. Basierend auf dieser Annahme kann man behaupten, dass die Bremsung der bestehenden demographischen Tendenz oder ihre eventuelle Umkehrung in den Ländern mit niedriger Fertilitätsrate nicht unbedingt mit der Verbesserung der Nachhaltigkeit des Wohlfahrtsstaates verbunden ist.

Der Einfluss des EU-Familienförderungssystems auf die Fertilität

Nach der ökonomischen Theorie der Fertilität kann die finanzielle Familienförderung durch eine Reduzierung der Fixkosten die Fertilität positiv beeinflussen. Im ersten Teil meiner Forschung prüfe ich diese Hypothese. Ein Vergleich wird durch das weit verzweigte und von Land zu Land abweichende Familienförderungssystem erschwert sowie durch die Tatsache, dass zusätzliche sozialpolitische Maßnahmen existieren, die die Familienpolitik indirekt beeinflussen. Bei der Prüfung der Auswirkungen der Familienförderung auf die Fertilität wurde der BIP-Prozentsatz der Familienförderungsausgaben von 2010 in allen EU-Staaten mit ihren totalen Fertilitätsraten von 2011 verglichen.

Abbildung 2: Die Wirkung der Familienförderungssysteme auf die totale Fertilitätsrate



Quelle: eigene Berechnung aufgrund der EUROSTAT [2011a] Daten und gestützt auf András Gá-bos [2004]

Die BIP-prozentuelle Familienförderung zeigt, wie viel Geld ein Mitgliedstaat im Vergleich zu seinen Möglichkeiten für familienpolitische Zwecke ausgibt. Aus der zeitlichen Verschiebung dieser beiden Kriterien ergibt sich die Basis der

Folgenabschätzung, ob die Entscheidungen bezüglich Familiengründungen in 2011 von den in 2010 verfügbaren Unterstützungsbeträgen betroffen sind. Mit der Hilfe des SPSS-Programms habe ich aus den Daten eine Trendlinie errechnet, um zu erfahren, ob es eine Verbindung zwischen den beiden Kriterien gibt. Die Untersuchung führte zu einer steigenden Trendlinie, die auf eine positive Beziehung zwischen den Kriterien verweist, was Folgendes nahelegt: Je höher die BIP-prozentuale Familienförderung in einem EU-Mitgliedstaat ist, desto höher ist die Bereitschaft, Kinder zu haben. Allerdings betrug der Korrelationskoeffizient zwischen der Familienförderung des Mitgliedstaats und der totalen Fertilitätsrate nur 0,411 (bei einem Signifikanzniveau von 5 %), d.h. die Beziehung unter den Kriterien ist schwach und unbedeutend. Das bestätigt auch Abbildung 2, indem wir mehrere solche Länder finden, die für Familienförderung BIP-prozentual annähernd das gleiche ausgeben, in denen aber die Auswirkungen auf die Fertilität signifikant unterschiedlich sind. Ungarn ist ein gutes Beispiel hierfür, da es unter den Ländern, die eine ähnlich niedrige Fertilitätsrate haben, einen überdurchschnittlich hohen Anteil des BIP in Familienförderung investiert. Als Ursachen für die schwache Korrelation könnten folgende Umstände gesehen werden:

- Es ist nicht egal, welche Familienförderungsformen ein Land hat.
- Die Höhe der für die Haushalte bezahlten Transfereinkommen ist nicht der einzige und wichtigste Faktor bei Familiengründungsentscheidungen.

Die aktuellen Förderungsformen in Ungarn

Es ist, wie gesagt, hinsichtlich der Fertilitätsrate nicht egal, welche Förderungsformen ein Land hat. Im ungarischen Familienförderungssystem überwiegen die finanziellen Transfers, welche die folgenden drei Formen haben:

- unveräußerliches Recht
- an eine Einkommensprüfung gebundene Sozialhilfe
- versicherungsbasierte Pflege

Die durch das Förderungssystem zur Verfügung gestellten Subventionen haben Auswirkungen auf die Fertilität, auf Einkommensungleichheiten und auf die Arbeitsmarktsituation der Frauen. Die Vorsorge als unveräußerliches Recht umfasst so genannte universelle Leistungen, die von jedem Mitglied der unterstützten Zielgruppe in Anspruch genommen werden können, d.h. die Förderberechtigung ist unabhängig von der aktuellen Einkommenssituation und von den vorherigen Löhnen. Diese Leistungen sollen die Chancengleichheit der Familien gewährleisten und dienen nebenbei auch demographischen Zielen. Im Fall der Familienförderungen gilt auch die horizontale Umverteilung, durch welche sich die Ressourcen der Gruppen mit besserer Vermögenslage (Haushalte ohne Kinder) in die Richtung der anderen „benachteiligten“ Gruppen (Haushalte mit Kindern) bewegen. Innerhalb der Subventionen sind die universellen Leistungen die teuersten, aber gleichzeitig

die billigsten hinsichtlich der administrativen Kosten, da sie auf dem einfachsten und transparentesten Berechtigungssystem beruhen. In dem aktuellen ungarischen Familienförderungssystem sind die Familienbeihilfe und das Kinderbetreuungsgeld („GYES“) universelle Subventionen. Die Familienbeihilfe wird allen Familie gewährt, die mindestens ein Kind haben, und der Betrag ist von der Kinderanzahl und der Familienstruktur abhängig. Im Jahre 2010 (Vgl. das 1998. / LXXXIV. Gesetz über die Familienförderungen.) hat die Regierung diese Förderungsform mit der Erfüllung der Schulpflicht verbunden. Wenn das schulpflichtige Kind mehr als fünfzig Stunden unentschuldigt von der Schule abwesend ist, werden die Auszahlungen der Familienbeihilfe gestoppt. Danach wird in jedem dritten Monat überprüft, ob der schulpflichtige Schüler die Schule besucht, und die Familienbeihilfe wird nur dann ausgezahlt (in Form von Sachbezügen), wenn er in diesen dritten Monaten kein einziges Mal gefehlt hat. Das Kinderbetreuungsgeld, das auch „Babyjahr“ genannt wird, ist sowohl einkommens- als auch versicherungsunabhängig. Der Betrag entspricht der jeweiligen minimalen Altersrente. Die Unterstützung kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

An eine Anspruchsprüfung gebundene Sozialhilfen dienen am ehesten der Reduktion von Armut. Bei dieser Unterstützungsart ist das niedrige Einkommen ein Berechtigungskriterium, diese Subventionen haben also eindeutig sozialpolitische Ziele. Genau so, wie die vertikale Umverteilung, wo der Staat die Bevölkerungsschicht mit niedrigem Einkommen unterstützt, indem er das Geld einer reich(er)en Schicht der Gesellschaft entzieht. Die selektiven, einkommensabhängigen Leistungen bieten eine diskretionäre Unterstützung, die nach einer individuellen Untersuchung der Frage festgestellt wird, ob die jeweilige Familie die Versorgung wirklich nötig hat. Diese Methode ist kompliziert, schwer durchschaubar und teuer, da sie eine detaillierte Prüfung erfordert. Im Falle von einkommensabhängigen Förderungen kann die Definition des Berechtigungsniveaus ein ernsthaftes Problem verursachen. Denn je strenger eine Regelung ist, desto höher wird die Anzahl solcher Leute sein, die eine Hilfe benötigen, aber daran nicht teilhaben können. Je locker andererseits eine Kontrolle ist, umso mehr Menschen bekommen auch ohne einen berechtigten Anspruch Förderungen. Diese Leute sind die so genannten Schwarzfahrer. Bei den universellen Unterstützungen ist nicht zu befürchten, dass Berechtigte vom System übergangen werden, aber bei den einkommensabhängigen kann es passieren, wenn die betreffenden Personen aufgrund der vorgeschriebenen Kriterien nicht als arm gelten. Eine Form von Sozialhilfe ist das Kindererziehungsgeld „GYET“, das einkommensunabhängig bezahlt wird. Diese Unterstützung kann von Eltern in Anspruch genommen werden, wenn sie drei oder mehr minderjährigen Kinder gleichzeitig erziehen und das jüngste Kind zwischen zwei und acht Jahre alt ist. Die Höhe des Kindererziehungsgelds entspricht der jeweiligen minimalen Altersrente.

In Hinsicht auf die Beschäftigungspolitik ist die versicherungsbasierte Pflege wichtig, da hier die Berechtigung mit Lohnabzügen verbunden ist, und so hat es eine Nebenwirkung auf die Bereitschaft bzw. Motivation zur Teilnahme auf dem Arbeitsmarkt. Die Präsenz von solchen Förderungsformen im System ist notwendig, weil die Fertilität – in den meisten Fällen – nur auf Kosten der Beschäftigung gesteigert werden kann. Nicht zuletzt funktionieren diese Förderungsformen als Bremssystem gegenüber solchen Förderungsarten, die für einige Gesellschaftsschichten leicht eine Arbeitslosigkeitsfalle generieren können. Eine versicherungsabhängige Subvention ist das Kinderbetreuungsgeld „GYED“, das bis zum ersten Geburtstag des Kindes in der Höhe von 70% des durchschnittlichen Einkommens aber bis maximal 70% des doppelten jeweiligen Minimallohns beansprucht werden kann. Nur diejenigen Personen können diese Förderungsart nutzen, die in den letzten 365 Tagen vor der Geburt versichert waren.

Die Familienpolitik wird oft als Mittel zur Verwirklichung anderer gesellschaftspolitischer Ziele benutzt, welche nach den Interessen der verschiedenen Politike(r)n – absichtlich oder unabsichtlich – manchmal in die gleiche Richtung wirken, manchmal jedoch einander entgegenwirken oder eine einander schwächende redistributive Wirkung haben.

Unter den aktuellen Familienförderungsformen ist die Familienbeihilfe die einzige, die gleichzeitig zwei gesellschaftspolitischen Zielen dient, ohne gegen ein anderes Ziel zu wirken. Alle andere wirken entweder gegen die Sozial- oder gegen die Beschäftigungspolitik. Das Kinderbetreuungsgeld kann nur von jenen beansprucht werden, die 365 Tage lang vor der Geburt versichert waren, sodass bestimmte Personen davon ausgeschlossen sind, z.B. Mütter die sehr jung entbunden haben und dementsprechend kein ausreichendes Arbeitsverhältnis vor der Geburt gehabt haben. So kann sich das Kinderbetreuungsgeld negativ auf sozialpolitische Ziele auswirken. Da das Kinderbetreuungsgeld eine unveräußerliche, sowohl von dem Einkommen als auch von dem Rechtsverhältnis unabhängige Subvention ist, die insgesamt 3 Jahre lang in Anspruch genommen werden kann, wirkt es gegen beschäftigungspolitische Ziele. Die Anzahl der Leute, die diese Förderung beanspruchen, ist unter den niedrigeren Einkommensschichten höher. Eine Erklärung dafür ist, dass es in unserem Land sehr viele Haushalte mit niedrigem Einkommen gibt, die drei oder noch mehr Kinder haben. Andererseits ist das Kindererziehungsgeld jene Familienförderungsform, die die Eltern am längsten ausbezahlt bekommen können. Das kann leicht eine Arbeitslosigkeitsfalle generieren, die das Problem einer Beschäftigung in der Familie mit bewusster Familienplanung langfristig lösen kann.

Tabelle 1: Familienförderungsformen und ihre Auswirkungen

Förderungsform	Welchem Ziel dient das?	Auswirkungen auf andere Sozialpolitiken:
<i>Familienbeihilfe</i>	Bevölkerungspolitik ¹ Sozialpolitik	die beiden Politiken verstärken einander
<i>Kinderbetreuungszulage</i>	Beschäftigungspolitik	negative Auswirkung auf sozialpolitische Ziele
<i>Kinderbetreuungsgeld</i>	Bevölkerungspolitik	wirkt gegen beschäftigungspolitische Ziele
<i>Kindererziehungsgeld</i>	Sozialpolitik	wirkt gegen beschäftigungspolitische Ziele

Quelle: Szilvia Závecz [2012]

Die Regierung hat im Jahr 2013 ein Konzept ausgearbeitet, das die einmalige Mutterförderung bei der Geburt des ersten Kindes von 64.000 Forint auf 288.000 Forint erhöht. Die deutliche Erhöhung dieser Förderung kann den Willen zur Familiengründung steigern, da laut einer Umfrage über die Kosten der Geburt des ersten Kindes mehrere Paare die Familiengründung wegen dieser Kosten verwerfen oder verschieben würden. Wenn diese Subvention erreichen könnte, dass der durchschnittliche Alter der Mütter bei der ersten Geburt niedriger wäre, könnte dies auch die Entscheidung über ein zweites Kind beeinflussen. Allerdings kann diese Förderung als Nebeneffekt die Häufigkeit von „Familiengründung als Lebensunterhalt“²¹ erhöhen. Die Regierung möchte dieses Problem so beheben, dass sie die Berechtigungskriterien für das Kinderbetreuungsgeld verschärft und diese Unterstützung nur von volljährigen Mütter in Anspruch genommen werden kann. Der Staat würde mit der Auszahlung der Subventionen nicht aufhören, wenn jemand vor dem Zahlungstichtag noch ein anderes Kind bekommt oder anfängt wieder zu arbeiten. Das Konzept beinhaltet auch die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Mütter, die zwei oder drei Kinder haben. Im Rahmen des Arbeitsschutzaktionsplans könnten Arbeitgeber, die solche Mütter einstellen, eine Lohnnebenkostenvergünstigung beanspruchen. (Joó Hajnalka 2013) Es bleibt fraglich, ob die Regierung für die Umsetzung der im Jahr 2014 geplanten Maßnahmen genug Geld hat und ob diese wirklich die erwartete Verbesserung des Fertilitätsniveaus bringen können.

Beginn der ungarischen Familienpolitik

Im Falle der Familienförderungssysteme gibt es viel Zweifel über die Auswirkungen und die Wirksamkeit. Es gibt kein überzeugendes Forschungsergebnis und es

21 Strategisches Kinderkonzept: Mütter die für Beihilfe, Familienförderung und Einkommenserhöhung Kinder haben [Gyenei Márta 1998]

existiert keine eingespielte Methode, die einheitlich verfolgt werden könnte. Jedes Land muss für sich die Gründe für die Bevölkerungsreduktion erkennen und angemessen behandeln. Die demographischen Prozesse haben langfristige Auswirkungen, deswegen lohnt es sich, die Faktoren, die in der Vergangenheit zur Veränderung geführt haben, und die darauffolgenden familienpolitische Maßnahmen, zu untersuchen, die die aktuelle demographische Situation geformt haben.

Die ungarischen Fertilitätszahlen sind seit 1876 verfügbar. Trotz der damaligen hohen Rate der Babysterblichkeit wurden damals in einer Familie durchschnittlich fünf Kinder geboren, die totale Fertilitätsrate hat sich bei 5,3 bewegt. Der langsame Rückgang der Fertilität begann in der Mitte der 1880er Jahren. Am Anfang des 20. Jahrhunderts hat sich die Fertilität leicht erhöht. In 1912 ist die Familienbeihilfe eingeführt worden, wobei nur eine kleine Schicht von Beamten sie in Anspruch nehmen konnte. Während des Ersten Weltkrieges ist die Geburtenrate vorübergehend deutlich zurückgefallen. Ungarn hatte den höchsten Geburtenverlust unter den Ländern, die an dem Ersten Weltkrieg teilgenommen haben. (Andorka Rudolf 1987) Obwohl die Anzahl der Geburten in den Jahren nach dem Krieg gestiegen ist, konnte das Niveau vor dem Weltkrieg nicht mehr erreicht werden. Die totale Fertilitätsrate lag 1930 nur noch bei 2,8. Der sukzessive Rückfall der Geburten hat sich in der ersten Hälfte der 30er Jahren wieder beschleunigt. Diese Erscheinung war in mehreren europäischen Ländern zu beobachten, aber die höchste Rateverminderung von allen hatte Ungarn. (Varga Beatrix 2007) Der Zweite Weltkrieg hat die ungarischen Fertilitätszahlen nicht so stark beeinflusst, wie der Erste und die steigende Fertilität in den Nachkriegsjahren war auch nicht mehr so spektakulär wie vorher. (Kamarás Ferenc 2000) In den 1950er Jahren hat die erneut fallende Rate der Fertilität auch die Aufmerksamkeit der Politiker auf sich gelenkt. Es entstand die Ministerrat-Verordnung Nr. 1004/1953 (bekannt als Ratko-Gesetz), deren wichtigster Punkte das Abtreibungsverbot und die Kinderlosesteuer waren. (Vgl. das 1952./IV. Gesetz.)

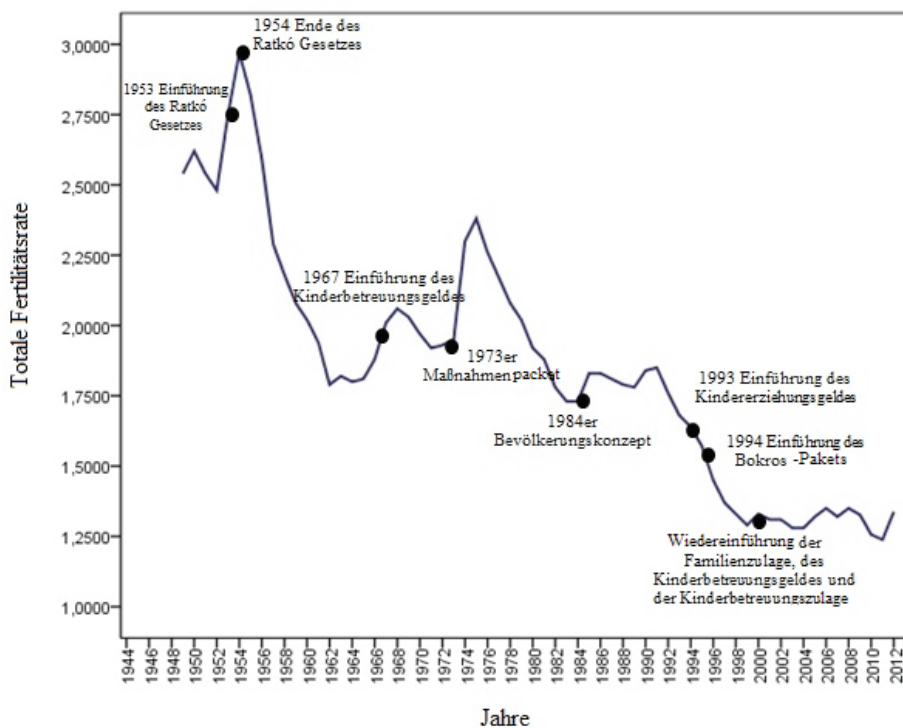
Das Gesetz hat zu einer beträchtlichen Steigerung der Geburtenzahlen geführt, die Fertilitätsrate erreichte in 1953 den Wert 3. Die strenge Regelung war in der Bevölkerung nicht beliebt und wurde nach einem Jahr durch die Regierung aufgehoben. Das hat einen beispiellosen Rückfall verursacht. Im europäischen Kontext hatte Ungarn schon damals die niedrigste Fertilitätsrate. (Kamarás Ferenc 2000) 1962 erreichte unsere totale Fertilitätsrate den Tiefpunkt 1,8. (KSH Datenbank 2012) Laut einigen Demographen hat auch die Niederschlagung der Revolution in 1956 beim radikalen Rückgang der Geburtenrate eine wichtige Rolle gespielt, denn die Anzahl der Geburten sank in jenen sozialen Schichten am meisten, die sich selbst als eindeutige Verlierer der Revolution fühlten. (Varga Beatrix 2007) Zwischen 1962 und 1965 hat die Fertilitätsrate eine leichte Steigerung gezeigt. Es ist der Regierung klar geworden, dass die niedrigen Geburtenzahlen langfristig sozioökonomische Probleme verursachen können. Am Anfang der 1960er Jahre kam es zu erheblichen gesellschaftliche Veränderungen, das Familienmodell mit zwei Gehältern bzw. die

Beschäftigung der Frauen wurde üblich. Es war offensichtlich: Wenn die Regierung die Lust zur Familiengründung steigern will, dann sind Maßnahmen erforderlich, die die existierende Spannung zwischen der Mutter- und Arbeitsrolle aufheben. Darauf basierend ist 1967 das Kinderbetreuungsgeld eingeführt worden. Es war ein fixer Betrag, der einen Viertel des durchschnittlichen Gehaltes der Mütter ausmachte und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes automatisch an die Familie ausbezahlt wurde. Nach der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat sich die Bereitschaft zur Familiengründung wieder belebt, aber ihre Wirkung dauerte nicht so lang an, da nach 1969 wieder ein Rückgang kam. Daraufhin hat die Regierung 1973 ein neues und komplexes Förderungspaket eingeführt, das die Abtreibung streng regelte; gleichzeitig wurden die Familienbeihilfe und das Kinderbetreuungsgeld erhöht. Wie das Ratko-Gesetz im Jahr 1953 hatte auch diese Regelung mit der Einschränkung der Abtreibung einen bedeutenden Effekt auf der totalen Fertilitätsrate, die 1975 den Wert von 2,38 (KSH Datenbank 2012) erreichte. Die Steigerung hat sich wieder nicht als dauerhaft erwiesen, zwischen 1975 und 1984 erfuhr die totale Fertilitätsrate einen dramatischen Rückgang.²² Bis 1984 fiel diese Rate auf 1,7 zurück. Die Regierung arbeitete 1984 ein langfristiges Bevölkerungskonzept aus, das die Verbreitung von Familien mit mehreren Kindern angestrebte. Dieses Konzept betonte die soziale Wichtigkeit der Familiengründung unter den Frauen mit höherem Einkommen. Als Ergebnis der Verordnung erhöhte sich die totale Fertilitätsrate leicht, aber nach 1987 hat sie sich wieder dem Niveau von 1984 angenähert. Seit Anfang der 1980er Jahre hat sich die sinkende Fertilität mit einer Überalterung der Mütter verbunden, was die Anzahl der Familien mit mehreren Kindern weiter reduziert hat. Die leichte Steigerung zwischen 1990 und 1991 ist auf die Generation zurückzuführen, die in der ersten Hälfte der 1960er Jahren geboren wurden und das gebärfähige Alter erreicht haben. Von 1992 bis 1999 ist erneut eine Reduzierung der Geburten erfolgt. Im Hintergrund standen komplexe soziale und wirtschaftliche Veränderungen wie z.B. die Arbeitslosigkeit, die Angst vor Arbeitslosigkeit und die negative Diskrimination der Mütter mit Kleinkindern auf dem Arbeitsmarkt. Auch staatliche Maßnahmen haben zum Rückgang der Geburtenanzahl beigetragen. Obwohl 1993 das Kindererziehungsgeld und die Schwangerschaftszulage eingeführt geworden sind, hat sich das Bokros-Paket negativ auf die Geburtenrate ausgewirkt. Im Rahmen dieses Pakets wurde das Kinderbetreuungsgeld gestrichen und die Familienbeihilfe als einkommensabhängig eingestuft. Wegen dieser Maßnahmen hat ein Teil der Paare ihre Entscheidung über die Familiengründung auf unbestimmte Zeit verschoben. Ein Jahr nach dem Regierungswechsel von 1999 wurde versucht,

22 Varga Beatrix [2007]: "... Die Rückfall kann auch damit erklärt werden, dass der Wert der Familienbeihilfe in Vergleich zum Durchschnittslohn kontinuierlich gesunken ist. Die Überfüllung der Kinderbetreuungseinrichtungen hat die Lust der Familiengründungen auch negativ beeinflusst..." Seite 55.

die Elemente des Familienförderungssystems zurückzubringen: Die Familienbeihilfe wurde wieder als universale Unterstützung eingestuft, die Kriterien der Einkommensabhängigkeit und Versicherungsabhängigkeit beim Kinderbetreuungsgeld aufgehoben und das Kinderbetreuungsgeld im Jahr 2000 wieder eingeführt. In den folgenden Jahren ist keine neue Förderungsvariante gekommen, die Regierung hat nur die Beträge der Subventionen und die Zahlungsdauer geändert. 2002 hat der Staat die Familienbeihilfe um 20 % erhöht und der 13. Monatsbetrag wurde ebenfalls eingeführt. Seit 2006 hat sich die Anspruchsberechtigung auf das Kinderbetreuungsgeld geändert, indem nach dem ersten Geburtstag des Kindes die Mütter täglich bis zu acht Stunden arbeiten dürfen. Die Wirtschaftskrise in Herbst 2008 und die darauf folgenden Sparmaßnahmen haben die Fertilitätsrate negativ beeinflusst. 2009 wurde im Rahmen des Sparpaketes der Bajnai-Regierung die 13. Familienbeihilfe gestrichen und die Auszahlung des Familienbetreuungsgeldes von 3 auf 2 Jahre gesenkt. Diese letzte Maßnahme hat die Orbán-Regierung 2011 wieder rückgängig gemacht.

Abbildung 3: Die Auswirkungen der familienpolitischen Maßnahmen auf die totale Fertilitätsrate



Quelle: Szilvia Závecz [2013]

Die Konklusion meiner Analyse ist, dass die staatlichen Interventionen weder in der Vergangenheit noch heutzutage die fundamentalen Fertilitätsprozesse langfristig ändern können. Die Fertilität ist seit der Einführung der ersten Familienförderungsform (die Familienbeihilfe) im Jahr 1912 mit kurzen Ausnahmen kontinuierlich gesunken. Alle kurzen Steigerungsperioden können mit einer Familienförderungsmaßnahme verbunden werden. Zudem kann festgestellt werden, dass die Rate auf die Maßnahmen, die die Fertilität negativ beeinflussten, empfindlicher und dauerhafter reagiert, als auf die, die Familiengründung unterstützen sollten.

Zusammenfassung

In den letzten Jahren ist Ungarn unter den EU-Staaten zu dem Land mit der niedrigsten Fertilität geworden, was langfristig zum unfinanzierbaren Wohlfahrtssystem führen kann. Die Regierung möchte die Familiengründungslust durch die Familienpolitik positiv beeinflussen. Der ungarische Staat zahlt Jahr für Jahr bedeutende Beträge für Versorgung von Kindern aus, während der Bevölkerungsverminderung nicht aufgehalten werden kann. In der Studie suche ich die Antwort auf die Frage, ob die Fertilität mit wirtschaftlichen Mitteln beeinflusst werden kann und wie solche Versuche in der Vergangenheit bewertet werden können.

Die erste Analyse – die Effektprüfung – hat bestätigt, dass die Beziehung auf EU-Ebene zwischen der Fertilitätsrate und den Familienausgaben schwach ist. Das heißt, dass die Länder mit großzügigen Förderungssystemen nicht unbedingt eine hohe Fertilitätsrate haben. Die schwache Beziehung zwischen den zwei Kriterien kann damit erklärt werden, dass die Größe der an die Haushalte ausbezahlten Förderungen nicht der einzige und der wichtigste Faktor ist, wenn es darum geht, die Entscheidung über Familiengründung zu treffen. Vermutlich wirken die besseren gesamtwirtschaftlichen Aussichte positiv auf die Geburtenlust. Diese Erscheinung kann noch mit folgenden Punkten erklärt werden:²³

- mit der verlängerten Versicherungsdauer der infrastrukturellen Bedingungen des Familienlebens,
- mit der steigenden Teilnahme der Frauen an der Hochschulbildung und mit der sukzessiv wachsenden Anzahl der Karrierefrauen,
- mit der schwierigen Verträglichkeit zwischen der Familie und dem Arbeitsplatz,
- mit Schwächungen der Stabilität von Ehen,
- mit den steigenden Kosten der Familiengründung,
- und nicht zuletzt mit den instabilen Familienförderungssystemen.

In unserem Land erschweren die ständige Veränderung, die Unsicherheit und die Schwankungen der Wertbeständigkeit der Familienförderung die Familienplanung. Die staatlichen Maßnahmen, die die Fertilität negativ betreffen, haben starke und langfristige Auswirkungen. Um den negativen demographischen Trend zu bremsen, braucht man eine kalkulierbare, langfristige und über mehrere Wahlperioden gültige Bevölkerungspolitik.

Es ist auch wichtig zu erwähnen, dass wir heutzutage von der einfachen Reproduktionsebene so weit entfernt sind, dass es kurzfristig nur die Bremsung dieser negativen Tendenz ein realistisches Ziel sein kann. Die familienpolitischen Versuche in der Vergangenheit, die die Fertilität verbessern sollten, zeigen uns, dass die demographische Lage kurzfristig mit Geldunterstützung zu verbessern ist, aber ausschließlich mit dieser Methode können die ungünstige demographische Prozesse langfristig nicht aufgehalten werden. Von den europäischen Erfolgsgeschichten kann folgende Konsequenz gezogen werden: Nur die Länder können die Fertilität auf hohes Niveau halten, deren Familienpolitik die ganze Kindererziehung umfasst und vielseitig unterstützt.

Man darf die Tatsache nicht vergessen, dass allein die Roma-Bevölkerung von den bevölkerungspolitischen Problemen nicht betroffen ist. Ihre Anzahl wächst so rasch, dass – laut einigen Prognosen (Hablicsek László 2007) - ihr Anteil in 2050 den Nicht-Roma-Anteil überschreiten wird. Das könnte eine Lösung aus bevölkerungspolitischer Sicht für beunruhigende demographische Schwierigkeiten sein, aber die Lösung auf die Problemen ist nicht so einfach, da die Roma-Bevölkerung durch niedrige Schulung gekennzeichnet ist und ihre Beschäftigungsrate extrem niedrig ist. Gerade deswegen ist es sehr wichtig, innerhalb der Familienpolitik nicht nur die Bevölkerungspolitik in den Mittelpunkt zu stellen, sondern auch andere Bereiche wie Sozial- und Berufspolitik Wert zu berücksichtigen.

Es stellt sich die Frage, wenn diese Förderungsformen nicht genug wirksam sind, wie man dann den Wohlfahrtsstaat nachhaltig aufrechterhalten kann?

Eine Lösung könnte sein: (Kamarás Ferenc 2000)

- die Verschiebung des Pensionsalters - entsprechend der besseren Lebenserwartung, wodurch der schnelle Rückgang der Anzahl der Aktiven gebremst wird,
- die Erhöhung der Bevölkerungszahl mit Hilfe der Migrationspolitik,
- die Reform des Versicherungssystems für ältere Leute (fordert Solidarität zwischen den Generationen).

Eine Lösung könnte noch sein, ein Rentensystem einzuführen, das die wirtschaftliche Sicherheit der Eltern mit der Anzahl der aufgezogenen Kinder und mit den von ihren Kindern einbezahlten Beiträgen verbindet.

Die Konklusion meiner Untersuchung ist, dass Ungarn viel für Familienförderung ausgibt, was aber kaum Auswirkungen auf die Fertilität hat. Trotzdem halte ich es für wichtig, die Unterstützung der Kinder nicht zu verringern, da sie unsere Zukunft bedeuten, und sie werden hoffentlich einmal die Säulen dieses Wohlfahrtsystems sein.

Literatur

- Andorka Rudolf (1987): *Gyermekszám a fejlett országokban* Gondolat Kiadó Budapest 273. o.
- European Economy [2012]: *The 2012 Ageing Report / Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, European Commission, Brussels
- Gábos András [2004]: *Egy egységes családpolitika kialakulásának esélye az Európai Unióban*, Esély 2004/5, Budapest
- Gyenei Márta [1998]: „Stratégiai gyerek”, *Népszabadság*, 1998.XI.14., Budapest
- Hablicsek László [2007]: *Kísérleti számítások a roma lakosság területi jellemzőinek alakulására és 2021-ig történő előrebecslésére*, *Demográfia*, 2007.50.évf.1. szám
- Huisman C., Imhof van E.[1999]: *EPC99 European Population Scenarios 1996–2020*, Hague, NIDI
- Kamarás Ferenc [2000]: *Termékenység, népesség-reprodukció*, Társadalmi Riport 2000, Tárki, Budapest
- Kamarás Ferenc [2000]: *A termékenység alakulása és befolyásoló tényezői*. Századvég, tavaszi szám, 3–28. o.
- KSH [1991]: *Magyarország népesedése 1990*, Demográfiai Évkönyv, Központi Statisztika Hivatal, Budapest 1991
- Lakner Zoltán [2006]: *A családpolitika rendszere*, Esély 2006/3, Budapest of Common Market Studies, Brussels
- R.Lee, S. Lakkoff[1988]: *Intergenerational Flows of Time and Goods:Consequences of Slowing Population Growth*. *Journal of Political Economy*, University of Chicago, Chicago, 1988
- Stiglitz Joseph E [2000]: *A kormányzati szektor gazdaságtana*, KJK-Kerszöv, Budapest, 2000
- Závecz Szilvia [2012]: *A népességfogyástól a gyermekszegénységig: A hazai családtámogatási rendszer dilemmái*, *Economia* I.évf.1.szám, NYME-KTK,Sopron
1998. jáhrige LXXXIV. Gesetz über die Familienförderungen
1952. jáhrige IV. Gesetz

Quellen im Internet:

- Eurostat [2011a]/Population and social conditions/Social protection Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 19. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/introduction
- Eurostat [2011b]/Population and social conditions/Population Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 19. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/introduction>

- Eurostat [2011c]/Population and social conditions/Labour market Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 19. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction
- Joó Hajnalka [2013] Háromszázezret ad a kormány az első gyerekért Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 23. <http://www.origo.hu/itthon/20130619-elkeszult-a-kormany-demografiai-koncepcioja.html>
- KSH /eurostat- Teljes termékenységi arányszám (1990–2011) Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 19. http://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tsdde220.html
- Üveges Sára [2013]: Pénz hozhatja a gyereket?, Hetek XVII/30. lapszám Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 23. http://hetek.hu/belfold/201307/penz_hozhatja_a_gyereket
- Varga Beatrix [2007] Magyarországi természetes népmozgalmi események egyes gazdasági-társadalmi tényezők tükrében Zeitpunkt des Downloads: 2013. 09. 23. http://www.gei.uni-miskolc.hu/phd/teziszuzetek/varga_phd.pdf

(Footnotes)

- 1 In der Analyse wurden Subventionen unter die Bevölkerungspolitik eingeordnet, die mit einer horizontalen Umverteilung auf alle Haushalte mit Kindern gezielt haben.

Ansprüche an eine zeitgemäße Führung

Führungswissenschaftliche Merkmale und Ziele mit taktischer und strategischer Ausrichtung im Sinne wertebewusster Führung

Clauss-Siegfried Grommek²⁴

ABSTRACT Der Artikel beleuchtet zeitgemäße Führungsaspekte und gibt Impulse zu aktivem und modernem Führungsverhalten von heute. Die Führungs-Situation in Organisationen und gesellschaftlichen Gruppen sowie politischen Gremien ist heute auf Grund der soziologischen und sozialpsychologischen Entwicklung und den daraus resultierenden Ansprüchen aller schwieriger. Dennoch gibt es Verhaltensweisen, insbesondere für Führungskräfte, wie sie ein stärkeres Beteiligt-sein-wollen und persönliches Engagement der Mitarbeiter auffangen und zum Wohle aller erfolgreich kanalisieren können. Der Autor verweist hier auf ein wertebewusstes, vorgelebtes „Kooperatives Führen“, das die derzeit besten Voraussetzungen für die Beteiligten am Führungsprozess und das erfolgreiche Zusammenwirken aller zur Erreichung der individuellen Ziele und zugleich gemeinsam der Organisationsziele gerade unter Effizienzgesichtspunkten bietet sowie bei entsprechender Anwendung auch entscheidend verwirklichen hilft.

Unsere Zeit ist schnelllebig, in Teilen oberflächlich, egoistisch, ungeduldig und weist wenig Kontinuität und Verlässlichkeit auf. Sie unterliegt in allen Lebensbereichen überdies ständig Veränderungen und Unregelmäßigkeiten. Daraus ergeben sich fortlaufend neue Herausforderungen, denen sich die Menschen und damit auch die Unternehmen stellen müssen. Gerade im Bereich der Technik, aber natürlich auch im Wirtschafts- und Gesellschaftsleben allgemein ist das besonders zu beobachten.

Zugleich enthalten viele Entwicklungen und Lebensformen Merkmale einer Transparenzgesellschaft, in der alles offengelegt oder ans Licht gezerrt wird. Selbst die persönlichsten und intimsten Sachverhalte und Begebenheiten, Einsichten und Erfahrungen werden oft von den Menschen selbst „ins Netz gestellt“ und der Öffentlichkeit so freiwillig zugänglich gemacht.

Unsere Lebenswelt ist politisch, gesellschaftlich, wirtschaftlich, kulturell aber auch komplexer geworden. Grenzen – politische, regionale und ethische - verschwimmen oder werden überschritten, aufgehoben oder verändert. Die Gesellschaft und die Märkte versuchen mit dieser Entwicklung, nicht immer sehr erfolgreich, Schritt zu halten und sich den verändernden Bedingungen und

24 Gro.Part-Management@t-online.de

Konstellationen anzupassen und der z. T. verwirrenden Veränderungsgeschwindigkeit in immer kürzer werdenden Zyklen zu folgen. Immer geht es um das Aufpassen dynamischer Entwicklungen sowie gesellschaftlicher Veränderungen und das Hinüberleiten sowie Einbinden in lebenswerte Gestaltungen und Strukturen im Sinne guter Unternehmensführung. Das ist die Übersetzung von Werten in die Moderne.

Das bedingt wieder neue Veränderungsprozesse und Neuorientierungen, die oft weit in die Zukunft reichen, also strategischer Natur sind oder aber auch schnell wieder aus dem Blickwinkel verschwinden, weil sie nur vorübergehend, also taktisch determiniert waren. Zurück bleiben in jedem Falle neue Lebensbedingungen, die dann Gegenwart und Zukunft taktisch und strategisch neu prägen.

Taktik bedeutet in diesem Artikel, die Vorgehensweise und das Verfahren zum Erfüllen von genauen, meist sehr detaillierten (Einzel-)Überlegungen und zweckbestimmten Erwägungen, die überwiegend auch inhaltlich kurzfristig und in naher Zukunft vorzunehmen sind und in denen schon der Kern der alsbaldigen Veränderung oder Anpassung eingelagert ist.

Strategie bedeutet dagegen, auf genaue und sorgfältige Überlegungen und Erwägungen beruhende, planvolle Vorgehensweise zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das eben noch fern in der Zukunft liegt, auf eine gewisse Dauer und zeitliche Länge ausgerichtet ist und an dem sich aber auf dem Wege dahin alles als gesetzte Größe zu orientieren hat.

Die Führungsprogramme und Arbeitsabläufe in der freien Wirtschaft und in der Gesellschaft allgemein unterliegen daher ständigen Anpassungen und (Neu-)Orientierungen im sog. „magischen Erfolgsdreieck“: Kunden - Mitarbeiter - Führung.

Dabei ist immer wieder ein möglichst harmonisches, d.h. weitgehend reibungs- und verlustfreies Zusammenarbeiten und Zusammenwirken der Führungskräfte und Mitarbeiter im Hinblick auf die Ziele des Unternehmens, den Arbeits- und Führungsprozess und den Führungs- und Arbeitserfolg ggf. unter Berücksichtigung vorhandener Reformkonzepte anzustreben.

Einstellungen, Überzeugungen, neue Denkweisen zwischen operativer Exzellenz und den beabsichtigten, zu erstrebenden Zielen sind vorab wichtig und entscheidend für den weiteren Verlauf, denn das Erreichte ist selten identisch mit dem Gewollten.

Unter „Ziel“ ist ein bestimmter, anzustrebender und in der Zukunft liegender Zustand gemeint, der präzise beschrieben und formuliert sein muss. Erst eine umfassende und möglichst genaue Beschreibung löst die erwünschten Handlungsaktivitäten aus, weil vage formulierte und ungenau beschriebene Ziele oder ein undurchsichtiger oder interpretationszugänglicher Soll-Wert nichts oder wenig bewirken.

Neben den traditionellen (klassischen) Führungsfunktion „Ziele setzen“ und den anderen traditionellen (klassischen) Führungsfunktionen wie *Planen, Entscheiden, Realisieren (Organisieren und Aktuelles Einwirken) sowie Kontrollieren* kommt der Funktion „Organisieren“ in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu.

Als Funktion „Organisieren“ muss das Festlegen der (ggf. nach Korrektur neu) zu erreichenden Ziele, das Zuweisen der (neuen) Zuständigkeiten und Aufgabengebiete sowie das Regeln des planmäßigen Ablaufs von Arbeitsvorgängen verstanden werden, also das planvolle Handeln von Menschen zur Erfüllung der sich ihnen stellenden oder gestellten Aufgaben, um damit ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Die Führungskräfte sind nun gehalten, alle traditionellen (klassischen) Führungsfunktionen in ihrer jeweiligen Bedeutung und in der Reihenfolge ihres Wirkens uneingeschränkt sowie auch die interaktiven Führungsfunktionen mitarbeiter- und zielorientiert wahrzunehmen, wenn sie insgesamt erfolgreich sein wollen.

Bedeutung und Inhalte „Kooperativen Führens“

Führen in der Organisation ist nun aber nicht nur eine, sondern die entscheidende Tätigkeit schlechthin, die Organisation insgesamt erfolgreicher zu machen. Es bedarf daher der Implementierung und konkreten Anwendung eines zeitgemäßen Führungssystems, das die Organisation in die Lage versetzt, sich den verändernden Ansprüchen der Gegenwart und Zukunft fortlaufend anzupassen und ihnen erfolgsorientiert gerecht zu werden.

Führung ist eine soziale Komponente mit gesellschaftsrelevanten Beziehungen und Verhaltensweisen. Sie kostet eigentlich kein Geld, sondern u. a. nur Engagement, Kompetenz sowie Führungs- und Gestaltungswille. Dazu bedarf es aber ferner und unabdingbar integrierter, authentischer, engagierter, führungsstarker, kompetenter und vorbildlicher Führungskräfte (Grommek, 2009).

Diese aus führungswissenschaftlicher und sozialpsychologischer Sicht unverzichtbare Notwendigkeit ist allgemein unbestritten und stellt sich als „*Kooperatives Führen*“ in der Literatur (Grommek, 2000, Wunderer et al., 1980, Berndt, 1992, Regelkreis-Modell, 2013) und zunehmend in der Praxis dar.

Dabei geht es unter Beachtung der äußeren Führungsvariablen (Lebensumstände) wie die Rechts- und Verfassungsordnung, gesellschaftlicher Wandel, bewährte Erfahrungen, Stand der Wissenschaft und Technik sowie soziale Belange eigentlich immer nur um das Erreichen der Organisationsziele, nämlich Leistungsverbesserung der Organisation - also Zielerreichung sichern, Effizienz und Effektivität steigern, Qualität verbessern - und um die Zufriedenheit der Mitarbeiter in einer humanen Arbeitswelt - also Berücksichtigung der persönlichen

Belange sowie Fähig- und Fertigkeiten, Gewährung von Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit.

Die inneren Führungsvariablen wie Unternehmenskultur, Leitbilder, Umgangsformen, Kommunikation, Verhaltensrichtlinien, Führungsbedingungen, Führungsgrundsätze, Betriebsklima, Kontaktpflege, Kooperationen bestimmen und beeinflussen „Kooperatives Führungshandeln“ entscheidend mit.

Die Effizienz eines Unternehmens, die sich aus Führungs- und Arbeitsleistung im konjunkturellen und soziokulturellen Umfeld ergibt, versteht man als das Verhältnis der Werte des erzielten Ergebnisses zum Aufwand der für die Erlangung verwendeten Faktoren (Letkiewitz, 2013). Sie ist heute mehr denn je prägender Faktor im Wirtschaftsleben, in dem es im wesentlichen auf Gewinnmaximierung, Kunden- und Warenzunahme, Expansion, Wachstum, Marktanteile, Kostendruckabschwächung bzw. Kostendruckverhinderung, Entkopplung von Leistung und Gewinn (z.B. Rentenversicherung, Mindestlohn), Dynamik sowie möglichst globale Verbreitung und Vernetzung ankommt.

Diese sog. „harten Daten“, die durch Zahlen und Statistiken relativ leicht zu erheben sind, stehen aber in Verbindung mit den „weichen Daten“, d.h. den weniger leicht messbaren menschlich-persönlichen Wohlfühl- und Leistungsfaktoren der Mitarbeiter.

Strategisches Management bedeutet heute aber mehr denn je „Kooperatives Führen“ in allen Organisationen wie Familien, Kleinbetrieben, politischen oder gesellschaftlichen Gremien, Parteien, Schulen, Firmen, Behörden, Betrieben, Unternehmen.

Damit ist das möglichst reibungslose und verlustfreie, pragmatische Zusammenwirken aller Beteiligten im System interagierender Individuen und Komponenten zur Herbeiführung eines positiven Gesamtergebnisses allen Führungshandelns, ausgestaltet als *partnerschaftlich vertrauensvolle Zusammenarbeit*, gemeint (Grommek, 2009). Man muss schon etwas (möglichst Gutes) leisten, um Erfolg zu haben. Die Organisation als solche wirkt perspektivisch durch Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter daran mit.

Partnerschaftlich bedeutet „Agieren auf Augenhöhe“, d.h. die volle Akzeptanz gleichwertiger, nicht unbedingt gleichrangiger Partner, die im Geiste des Respekts, in der Akzeptanz und Wertschätzung sowie in der Übereinstimmung des (Qualitäts-)Partnerschafts- und Kollegialprinzips miteinander umgehen und in einander zugewandten Beziehungen in der Arbeits- und Berufswelt miteinander verkehren. Dazu gehört insbesondere die Kollektivität und Kollegialität und die Konstruktivität und Kreativität sowie das Erkennen und Nutzen der individuellen Potenziale der Mitarbeiter. Dadurch wird der Wirkradius der Führungskräfte größer, die Zufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter nehmen zu.

Es sollten so die Rahmenbedingungen gestaltet werden, die ein Sich-aufgehoben-fühlen und Eingebettet-wissen der Mitarbeiter in der Arbeits-/Berufs- bzw.

Lebenswelt erst zulassen. Einen großen Teil des täglichen Erlebens verbringt der Mensch i. d. R auf, in und mit der Arbeit, so dass man davon ausgehen muss, dass die Arbeitsbedingungen in starker Weise auch sein verbleibendes privates tägliches (Er-)Leben in irgend einer Weise prägen und beeinflussen.

Leider fällt es einigen Führungskräften erkennbar (noch) schwer, „auf Augenhöhe“ mit ihren Mitarbeitern zu agieren. Sie verhalten sich lieber – weil für sie einfacher – „aus der „Vorgesetztenposition heraus“. Dieses Verhalten ist nun aber heute keineswegs mehr zeitgemäß und wird auch von den – meist zu Recht – anspruchsvoller gewordenen Mitarbeitern innerlich oft nicht akzeptiert und widerspruchslos hingenommen. Sofern nämlich Führungskräfte keine Vorstellung von Partnerschaft und deren praktischer Notwendigkeit für das Unternehmen sowie für das gesellschaftliche Leben schlechthin besitzen, sondern nur in den Kategorien von Über- und Unterordnung denken und agieren, wird sich ein kooperatives Führungsverhalten in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld nur schwerlich – wahrscheinlich überhaupt nicht - ausprägen. Zwar wird es wohl immer Unterschiedlichkeiten der Einzelakteure geben, aber Vergleichbarkeit ist nicht Gleichheit. Ungleichbehandlung ist nur akzeptabel bei hinreichend gewichtigem Sachgrund, und das ständige „Vorzeigen des Vorgesetzten/Chefs“ ist kooperativem Führen in jeder Beziehung abträglich.

Vertrauen ist als Bewusstseinsänderung bei allen Beteiligten eine wesentliche Komponente dieses Prinzips und bedeutet ein offenes Verhalten, d. h. ein „empathisches Verstehen (und Verstehen-Wollen; Einfügung d. d. Autor) der handelnden Personen aus ihren eigenen Voraussetzungen heraus“, so das jeweils „eine Selbstöffnung stattfinden kann ...“ (Schorr, 1993).

Es dauert gewöhnlich lange bis Vertrauen entsteht, und es bleibt ein sehr empfindsames und leicht verletzliches Phänomen. Enttäuschungen wiegen schwer und sind oft unreparabel.

Wo Mitarbeiter und Geschäftsleitung einander vertrauen, da entsteht eine (...) sogenannte Vertrauensdividende (Knoblauch, 2013).

Vertrauen muss werden und wachsen und bedarf der Authentizität, also der Echtheit und des Unverfälscht seins aller in diesem Beziehungsgeflecht agierenden Personen, kurz: eines ehrbaren Verhaltens beiderseits. Ein sichtbarer Wirkeintritt von bestehendem oder gewachsenem Vertrauen zeigt sich möglicherweise nicht immer sofort, aber es ist gleichwohl schon im Verborgenen und von Anfang bei entsprechendem Führungs- und Mitarbeiterverhalten vorhanden.

Vertrauen ist gepaart mit Integrität und Wahrhaftigkeit. Integrität bedeutet schlicht, das Worte und Taten übereinstimmen. Integrität bedeutet, seine Werte, Überzeugungen und Maßstäbe auch in seinem Verhalten auszudrücken. Das heißt sich selbst treu zu bleiben und damit auch unbestechlich zu sein (Knoblauch, 2013).

Zusammenarbeit versteht sich als ein gemeinsames, konstruktives Anstreben der gleichen Ziele und Abstimmen der einzelnen Aktionen zu ihrer Erreichung und

setzt eigentlich einen inneren Zusammenhang der Mitarbeiter voraus. Das beinhaltet ein enges Zusammenwirken auf allen Betätigungsfeldern anzustreben und sich vielseitig zu ergänzen mit dem, was der andere möglicherweise nicht leisten kann.

Durch diesen kooperativen Schaffensprozess erreichen die Organisationen die bestmögliche Verflechtung aller Beteiligten im Sinne der gemeinsam gewordenen Sache und der anzustrebenden Zielerreichung.

Erfolg kann man nur gemeinsam erringen, wobei jeder seinen einzelnen Beitrag zum Erfolg im weitesten Sinne wie Mosaiksteine für das große Ganze leisten muss. Das beinhaltet auch im Einzelfall faire Kompromisse einzugehen, d.h. erforderlichenfalls auf Positionen und Eigensinnigkeiten zu verzichten, weil sinnvoller Weise keine Seite (Führung und Mitarbeiter) ihre jeweiligen Standpunkte für sich alleine durchsetzen darf, will man nicht ein gemeinsames Ziel aus den Augen verlieren und schlechtere Ergebnisse erzielen.

Insofern sind bestimmte Kriterien der Führung wie vor allen Dingen Wertebezogenheit, Qualität, Erfahrungen, Solidarität, aber auch klare Zielvorstellungen, Voraussehbarkeit, Vorausberechenbarkeit, Einsicht, Nachvollziehbarkeit, Verlässlichkeit, Prinzipientreue, Aufrichtigkeit, Gerechtigkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Delegation die Grundlage strategischer Führung.

Eingebettet in diese Kriterien ist vor allem die kommunikative *Mitarbeiterbeteiligung* am Zielsetzungs-, Planungs- und Entscheidungsprozess und das verlässliche und kompetente, professionelle sowie zeitlich anhaltende Wahrnehmen (Ausüben) der traditionellen (klassischen) und der interaktiven Führungsfunktionen durch alle Führungskräfte auf allen Führungsebenen sowie das Übernehmen und Ausüben der Führungsverantwortung. Erst im interaktiven Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern werden Informationen gegeben, Erfahrungen vermittelt, Einstellungen dargestellt und begründet sowie Verhaltensweisen korrigiert.

Wenn sich Menschen deutlich erkennbar für etwas dauerhaft und verbindlich verantwortlich fühlen, steigt die Chance, dass andere (Mitarbeiter und Außenstehende) sich davon anstecken lassen, sich engagieren und ebenfalls verantwortungsbewusst denken und handeln.

Das wirkt auch einer zuweilen festzustellenden Entfremdung von Führungskräften und Mitarbeitern entgegen und fördert das Führungsverständnis auf beiden Seiten.

Das bedeutet, dass die Mitarbeiter durch die Führung auf dem Weg in die Zukunft eines Unternehmens „mitgenommen“, d.h. im weitesten Sinne *beteiligt* werden müssen und auf diese Weise als Erfolgspartner aktiv in das Unternehmen integriert werden. Je höher der Grad der Beteiligung am gesamten Führungsgeschehen desto mehr ist Kooperative Führung realisiert.

Fragen müssen sich die Führungskräfte manchmal aber auch, ob sie durch ihr Verhalten und ihr Auftreten und mit dem, was sie tun, ihre Mitarbeiter heute überhaupt noch ansprechen und erreichen.

Schreibt ein Unternehmen schlechte Zahlen, heißt es häufig, dass das Personal seinen Aufgaben nicht gewachsen sei. Doch Jörg Knoblauch demonstriert, warum vielmehr die Chefs Schuld sind an der Misere: Sind nämlich schlechte Führungskräfte am Werk, ziehen sie gute Mitarbeiter aufs Mittelmaß hinab. Schlimmstenfalls kündigt gutes Personal seinen schlechten Chefs.

Managerentlassungen, Firmenpleiten, demotivierte Mitarbeiter und Leistungsabfall haben z. T. auch darin ihren Ursprung.

Das unterstreicht – im reziprokem Sinn – auch eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts FORSA für das „Handelsblatt“, wonach fast alle Chefs der Ansicht sind, dass sie ihren Job als Vorgesetzte gut machen. 95 % der 502 Befragten gaben an, sie hielten sich für eine gute und bei den Mitarbeitern akzeptierte Führungskraft.

Nur ein Prozent der Teilnehmer wies diese Einschätzung zurück, vier Prozent antworteten mit „weiß nicht“. 99 % der Chefs meinten, das Verhältnis zu ihren Mitarbeitern sei gut oder sehr gut. Eine große Mehrheit der Chefs meinte zudem, ihre *Untergebenen* seien fleißig, pflichtbewusst und arbeiteten selbständig.

Hier scheint eine äußerst fatale Fehleinschätzung der Führungskräfte im Hinblick auf ihre eigene Stellung und ihre wahre Beziehung zu den Mitarbeitern in der betreffenden Organisation vorzuliegen, die nur als Ausdruck von Überheblichkeit und Realitätsferne zu werten sein dürfte. Natürlich sind viele Führungskräfte – wahrscheinlich sogar die meisten – „gut“ und haben ein „gutes Verhältnis“ zu ihren Mitarbeitern. Aber genau so richtig ist auch, dass nicht nur das Führungsverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern – übrigens schon lange nicht mehr von „Untergebenen“ – bereits seit längerem in der gegenwärtigen Arbeits- und Wirtschaftssituation angespannt oder belastet ist – nur die Mitarbeiter werden kaum oder nicht dazu befragt; sie sind ja auch „das letzte Glied“ in der Kette der Organisationshierarchie –, sondern die „Entfernung“ zwischen der sog. „Leitungsebene“ und der sog. „Ausführungsebene“ erscheint auch immer noch zu groß und die Führungskräfte oftmals abgehoben.

Umso mehr ist daher einem auf Werte basierendem „Kooperativen Führen“ – d.h. einem partnerschaftlich vertrauensvollem Zusammenarbeiten „auf Augenhöhe“ – leidenschaftlich das Wort zu reden.

Führungskräfte und Mitarbeiter

Der Begriff „*Führungskraft*“ ist relativ neu und hat sich möglicherweise im Sprachgebrauch (der Führungswissenschaft) bewusst neu entwickelt, um sich von dem geschichtlich schwer belasteten und total verbrauchten Begriff „Führer“ inhaltlich abzugrenzen. Mit diesem neuen Begriff verbindet sich – unausgesprochen – in der Gegenwart und in der Gedankenwelt des Benutzers mehr Sachlichkeit,

persönliche Integrität, soziale Legitimation und demokratische Gesetzmäßigkeit im Sinne politischer und sozialer Partizipation am und für das Gemeinwohl.

Nach dem neuesten Stressreport der Bundesregierung Deutschland 2012 (Stressreport, 2012) sind Führungskräfte u .a.

- *überfordert*

(durch die gleichzeitige Betreuung verschiedener Aufgaben, starkem Termin- und Leistungsdruck, unerwünschte Störungen oder Unterbrechungen der Arbeit)

- *können nicht führen*

(ungenutztes Potenzial in den Betrieben scheint zudem auch in der Führung von Beschäftigten zu liegen. Führungskräfte führen am ehesten gut, wenn sie selbst über gute Arbeitsbedingungen verfügen. Tatsächlich ist aber gerade die Tätigkeit von Führungskräften durch Zeitmangel und ein hohes Maß an Anforderungen gekennzeichnet)

- *delegieren nicht*

(die Befunde weisen nach wie vor auf ein gutes soziales Miteinander in den Betrieben hin. Dagegen ist Handlungsspielraum den Beschäftigten im Vergleich in geringerem Maße gegeben. Darüber hinaus gibt es Verbesserungspotenzial im Merkmal „Hilfe/ Unterstützung vom direkten Vorgesetzten“) (Bana, 2013).

Hier gilt es, nicht anzuordnen, zu befehlen oder mit der Direktionsgewalt des Firmeninhabers, Vorgesetzten oder des entsprechenden Führungsgremiums die eigenen Ziele und Vorstellungen möglichst widerstandslos durchzusetzen, sondern auf einer objektiven Wertebasis zu informieren, zu erklären zu überzeugen, Verständnis und Interesse zu wecken, zu motivieren und ganzheitlich (nicht Einzel-)Aufgaben zu delegieren.

„Geheimniskrämerei, Wichtigtuerei, Führung nach Gutsherrenart, und ähnliches gibt es in gut geführten Unternehmen nicht. Diese überholten Verhaltensmuster haben in der modernen, anspruchsvollen Arbeitswelt zu Recht keinen Platz mehr! Überspitzt formuliert: Solche Führungskräfte müssen sich in Zukunft mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen begnügen, die keiner haben will bzw. einstellt! Das aber kann es nicht sein!“ (Van der Burgt, 2012).

Der Mitarbeiter von heute, der kein Knecht, Vasall oder Untertan von früher mehr ist, sondern Mitmensch und Mitverantwortlicher, also eine eigenständige Persönlichkeit, hat einen Anspruch darauf, respektiert, akzeptiert, informiert und beteiligt zu werden.

Kooperative Führung lebt vom Mitmachen (wollen) und nicht vom Ausgrenzen (ausgegrenzt werden), lebt von Beteiligung und Anteilnahme, und das sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeitern. Erst das möglichst urteilsfreie „Wollen“ auf beiden Seiten bewirkt eine erfolversprechende Kooperation.

Führungskräfte sind daher gut beraten, die Kenntnisse, Erfahrungen, Vorstellungen, Talente, Befähigungen, Begabungen ihrer Mitarbeiter zum gemeinsamen Erfolg aller zu nutzen und abzufordern sowie zum Wohle aller und zur sichereren Zielerreichung insgesamt einzusetzen.

Zugegeben, dieser kooperativ ausgestaltete Weg zum Erfolg u. a. durch Überzeugung und Beteiligung, durch Übertragung von Zuständigkeiten sowie andere wichtige Begleitmaßnahmen ist insbesondere für Führungskräfte anstrengender und zeitaufwendiger, möglicherweise auch von zwischenzeitlichen Niederlagen oder sachlichen oder menschlichen Enttäuschungen geprägt, aber er ist der einzige langfristig – also strategisch – erfolversprechende und mitmenschlich vertretbare der Gegenwart und Zukunft.

In Zeiten konjunktureller und wirtschaftlicher Schwierigkeiten mit möglicherweise hoher Arbeitslosigkeit neigen allerdings manche Führungskräfte und Unternehmen insgesamt dazu, den einfacheren Weg der Anordnung und des Einforderns von möglichst unbedingtem Gehorsam zu gehen. Mitarbeiter, die Ansprüche erheben oder ein kooperatives Führungsverhalten ihrer Führungskräfte einfordern, sind nicht gut gelitten und werden darum schnell durch „bequemere“ und widerspruchlose ersetzt.

Dieser auf den ersten Blick als leichter gangbar erscheinende Weg ist aber strategisch, nicht nur für die betreffenden Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen selbst, nicht erfolgreich; man tut nämlich dann nur das, was gesagt oder vorgeschrieben wird und leistet so unattraktiven und unlukrativen „Dienst nach Vorschrift“. Ein Eigenengagement fehlt dann überwiegend, der Gesamterfolg des Unternehmens nimmt ab oder stellt sich erst gar nicht ein.

Unternehmen, Firmen, Betriebe, Behörden sind nun aber nicht tote Gebilde, sondern werden durch Menschen belebt und getragen. Daher ist der Führungskomponente „Mitmensch“ gegenwärtig und zukünftig ein hoher Stellenwert einzuräumen, weil der Mensch selbst im Zentrum allen Führungshandelns zu stehen hat.

Sicherlich, dem Mitarbeiter ist mittel- und langfristig neben Beteiligung und Erfolgsteilhabe auch etwas anzubieten. Dazu gehören Personal-(Entwicklungs-) Konzepte und Fördermaßnahmen ebenso und gleichermaßen eine positive Gestaltung der Rahmenbedingungen des Arbeitsumfelds sowie der Führungskultur.

Untersuchungen haben gezeigt, das hierbei nicht immer an Geld („nonmonetär“) oder materielle Werte gedacht wird, sondern vielmehr ideelle Komponenten wie Arbeitszufriedenheit, Anerkennung, gutes Betriebsklima, Motivation, Anreizsysteme, Eigenverantwortlichkeit, Selbständigkeit, Verbundenheit und Identifikation mit der jeweiligen Organisation, Institution, Firma oder Arbeitstelle einen überaus hohen Stellenwert besitzen.

Aber auch Aufstiegsmöglichkeiten, Förderung, Aus- und Fortbildung, Hilfestellungen jeglicher Art, Lob, Anerkennung, Bestätigung, Anreize, gerechte Leistungsbewertung sowie Flexibilität und Mobilität sind beachtliche Größen.

Alle diese Komponenten sind in strategische, und nicht nur in taktische Führungsentscheidungen unmittelbar einzubeziehen.

Auf derartige Situationsbeschreibungen und Gegenwarterscheinungen hat sich das Management taktisch und vor allem strategisch einzustellen, um bewährte Kräfte an das eigene Unternehmen langfristig zu binden und schon kurzfristig Erfolge herbeizuführen.

Diese strategischen Aspekte und Vorgaben müssen für den Mitarbeiter auch erkennbar sein, wenn man im Rahmen interner Führungs- und Handlungskonzeptionen derartige Vorhaben angeht. Die Fakten müssen von allen Beteiligten rational bewertet werden können.

Schriftlich formulierte und für alle Unternehmensangehörigen verbindliche und vor allem praktizierte Leitbilder, Leitlinien, Orientierungsgrundlagen, Verhaltensregeln, Unternehmens-philosophien und -strategien, Visionen, Betriebsrichtlinien, Organisationskulturen, Führungsprinzipien prägen als Steuerungs- und Kontrollmechanismen die langfristig angelegte Führungskultur und bestimmen den Grad der Arbeitsintensität und des Wohlgefühlcharakters aller in der Organisation Tätigen erheblich mit.

Aber auch der Mitarbeiter selbst hat sich einzubringen, zu engagieren und in das jeweilige Führungs- und Wertesystem einbinden zu lassen. Eine immer nur abwartende, vielleicht sogar persönliche Vorteile einfordernde und darauf bedachte Haltung sowie das verängstigte und tatenlose Starren „auf die da oben“ zeugen von einer fatalen Fehleinstellung und ist niemandem und zu nichts förderlich.

Zum strategischen Management gehören aber auch organisatorische und technische sowie ökonomische, d. h. sachliche Anpassungen, als Reaktion auf die sich verändernden Gegebenheiten der Gegenwart und Zukunft, besonders in einer global vernetzten Welt. Dazu zählen Veränderungen in den Verfahrensabläufen und der Arbeits- und Betriebsorganisation, Automatisierungsprozesse und Rationalisierungsdruck, die Arbeitsverdichtung und Personalknappheit, die Technisierung sowie die Modernisierung der Betriebsstätten, um möglichst optimale Bedingungen für das Unternehmen selbst und auch für die Mitarbeiter (personale Anpassung) zu erzielen.

Das ist an sich nichts Ungewöhnliches, sondern eigentlich ein völlig normaler Vorgang im täglichen Leben, ein fast zeitloses Gebot, insbesondere bei fest ausgemachtem Verbesserungsbedarf. Immer geht es um das Auffangen dynamischer Entwicklungen sowie gesellschaftlicher Veränderungen und das Hinüberleiten sowie Einbinden in lebenswerte Gestaltungen und Strukturen.

Dieser immer wieder neu durchzuführende Wandlungs- und Anpassungsprozess ergibt sich daher, weil der Mensch als von Natur aus unvollkommenes Wesen nicht in der Lage ist, Vollkommenes zu schaffen, aber dieses „Unvollkommene“ immer wieder zu verbessern versucht. „Es strebt der Mensch, so lang’ er lebt!“

Zeiterscheinungen versus Führung

Der moderne Mensch kommt nicht zur inneren und äußeren Ruhe. Stille, Selbstbesinnung und Innehalten sowie sogar Stressprävention sind oft fremde Worte für ihn, er denkt nicht mehr nach, insbesondere wenn ein Sich-zurücknehmen ihm nicht absolut zwingend erscheint.

Stille ist alles andere als Nichts. Stille ist nicht nur Schweigen, sondern auch Hören, auch sich selbst. Das braucht Zeit, Ruhe, Aushalten der eigenen Unruhe (Giebel, 2013).

„Action“ ist aber das verhängnisvolle Zauberwort, „Mainstream“ seine fatale Ergänzung. Vor lauter Aktionismus und Geschäftigkeit bleibt dem Gegenwartsmenschen keine Zeit, seine Lebens- und Verhaltensposition zu überdenken oder gar zu verändern. Es belastet ihn unbewusst; er löst sich nicht genügend aus diesem „Unruhezwang“ und unterliegt daher auch der nervenaufreibenden Schnelllebigkeit der Gegenwart.

Damit verkümmert jedoch allmählich seine kritische Distanz zwischen Werten und bewusst gelebtem Leben.

Diese Fähigkeit ist beim heutigen Menschen nicht sehr ausgeprägt (siehe Burnout, ADHS-Syndrom, Depression, Selbsttötungsrate – selbst junger Menschen – „unausgefülltes Leben“, Managerkrankheit etc.).

Gerade Führungskräfte, Manager, leitende Mitarbeiter benötigen aber einen „ruhenden Pol“, aus dem heraus sie (wieder) Kraft, Zuversicht und Motivation für ihre verantwortungsvolle und oftmals aufreibende Tätigkeit schöpfen können.

Veränderungen, aber auch Entstehen und Wachsen von Ansprüchen ergeben sich durch gestiegenen oder nachlassenden Bedarf, durch fehlende Bedürfnisse als steigende oder geringer werdende Nachfrage und aus der „normativen Kraft des Faktischen“. Damit ist das Geprägt-werden, sich selbst prägen und prägen lassen von den Umständen und Gegebenheiten, also den Konstellationen der gegenwärtigen Lage, die sich nun einmal so entwickelt hat wie sie gerade ist, gemeint. Man darf sich daher nicht wundern, wenn diesem Übermaß an Veränderungen und der hohen Geschwindigkeit, mit der es umgesetzt wird, die einzelnen Mitglieder der Organisation oder der Gesellschaft schlechthin überfordert sind, mit der Folge, dass sich der Einzelne zurückzieht und nur noch versucht, persönlich möglichst schadlos „über die Runden“ zu kommen. „Übergeordnetes“ i. w. S. oder einfach „Grundsätzliches“ steht dann nicht mehr auf seiner Agenda.

Zur persönlichen Lösung dieses für ihn ungünstigen Phänomens mit individueller Unsicherheit und teilweise mentaler Unvorstellbarkeit verlegt sich daher der Mensch auf die Hoffnung, nicht betroffen zu sein oder zu werden oder die Gefahren für sich selbst klein zu reden und insgesamt herunterzuspielen oder einfach zu negieren.

Das „Prinzip der hohen Zahl“, nach dem riesige Mengen und nahezu unzählbar viele Fakten, Daten, Gegenstände, Vorgänge, Akten, Regelverstöße, Produktionen, Verhaltensweisen usw. „bearbeitet“ werden müssen, fördert diesen Vorgang noch und lässt eine Einzelbetrachtung und individuelle Be- und Verarbeitung nicht mehr angemessen organisieren.

Der Mensch als solcher versucht dann eine individuelle Lösung für sich selbst zu finden, um nicht völlig „kaputt zu gehen“, in dem er sich eine „innere Wurstigkeit“ bzw. Gleichgültigkeit und eine nahezu alles relativierende Einstellung zulegt.

Für die Führungskräfte bedeutet dieses Prinzip und die Vielzahl der damit verbundenen, die Arbeits- und Lebenswelt zuweilen essentiell und/oder wenigstens gravierend verändernden Prozesse eine große Herausforderung und oftmals vor allem eine arbeits- und führungsmäßig bedeutsame Überforderung, so dass sie wenig Chancen sehen, sich diesem Phänomen zu entziehen und nicht beeinträchtigt zu fühlen, die betriebliche Umwelt dies aber gleichwohl gerade von ihnen erwartet.

In diesem Zusammenhang ist auch das „Prinzip der übersteigerten Komplexität“ zu nennen, wonach viele Vorgänge, Abläufe, auch technisches Gerät, bewusst so komplex sowie kompliziert und schwierig zu handhaben und zu beherrschen sind, dass zur vollständigen Beherrschung und Bedienung oftmals sehr viel Zeit aufgewendet werden muss, ohne jedoch den „vollen Erfolg“ dadurch sicher zu erreichen.

Derartige Prozesse und Veränderungen sind daher immer wieder Gegenstand erheblicher Diskussionen, weil sie gegen das menschliche Beharrungsprinzip gerichtet, oft auch auf unsicheren oder hohlen, d.h. unbegründeten Annahmen oder auf Hoffnungen oder Unterstellung basierenden Prognosen beruhen und allgemein als „ungerecht“ oder nicht nachvollziehbar empfunden werden, vielleicht sogar gegen die Grundsätze eines menschlichen Lebens in Würde und Selbstbestimmung verstoßen.

Auch wird oftmals mehr oder weniger außer Acht gelassen, vor einer beabsichtigten oder gebotenen Veränderung die Realität wahrzunehmen und zu analysieren, um aus guten Ideen akzeptable Regelungen zu machen und durchzusetzen. Das kann nicht umgangen werden, wenn man zu strategischen Aussagen und nachhaltigen Beschlüssen kommen will.

Leider wird das zu häufig missachtet, so dass hier durch Unvollständigkeit und Oberflächlichkeit der Bewertung bereits der Keim der zwangsläufigen – eigentlich nicht nötigen – Veränderung der Veränderung begraben liegt.

Hinzu kommen zuweilen berechnete oft auch unberechtigte Forderungen nach „Reformen“, weil angeblich „das Alte“ nicht mehr zeitgemäß sei. Eine Begründung für die Abschaffung dieses angeblich „Unzeitgemäßen“ wird nicht gegeben, sondern einfach nur die Behauptung aufgestellt, dass es so sei, allenfalls, dass die Wirklichkeit inzwischen anders sei.

Ein weiteres Phänomen ist zu erwähnen, das in letzter Zeit zunehmend insbesondere bei technischem Gerät offenbar wird, nämlich das „Prinzip des vorzeitigen Verfalls“, d. h. das mehr oder weniger bewusste Einbauen oder Zulassen von Mängeln, fehlerhaftem oder weniger gutem Material, um die Lebensdauer des betreffenden Gegenstandes zu minimieren und den Markt für wiederum Neues, Anderes, Weiteres offen zu halten.

Die Wirtschaft wehrt sich gegen diesen allgemeinen Eindruck und gegen diese wenig positive Einschätzung und spricht vielmehr vom „geplanten Verschleiß“, mit dem eine vorgesehene Gebrauchsdauer funktionstechnisch eingehalten werden soll. Dazu zählt auch das fehlende Vorhalten von Ersatzteilen nach relativ kurzer Zeit, so dass eher eine Neuanschaffung erforderlich ist.

Nicht alles was – nicht nur technisch - neu ist, ist zugleich auch gut. Vieles hat seine Bewährungsprobe überhaupt noch nicht bestanden oder wird dieser erst gar nicht unterzogen, aber es wird vorbehaltlos angenommen, unverzüglich praktiziert und danach verfahren.

Das gilt auch für immaterielle Veränderungen, Überzeugungen, Ideen, Vorstellungen und Meinungen.

Hier gewinnt die Kraft der Verantwortung für „pragmatisches Handeln zu sittlichen Zwecken“ (nach Alt-Bundeskanzler Helmut Schmidt) einen besonderen Stellenwert.

Da bei solchen erforderlichen Anpassungsprozessen an veränderte Arbeits-, Lebens- und Umfeldbedingungen sowohl das Unternehmen selbst als auch die darin tätigen Mitarbeiter unmittelbar betroffen sind, ist es durchaus schwierig, beides immer in Einklang miteinander zu bringen und gleichermaßen angemessen zu berücksichtigen, vor allem dann, wenn – wie meistens – finanziell-ökonomische, wirtschaftliche Bedingungen allein im Vordergrund stehen und perspektivisch erfüllt werden sollen. Takt und Tiefe von Reformen müssen mehr und mehr von den Betroffenen mitbestimmt werden. Daraus ergeben sich keine „Reform der Reform“, keine Dauerreform und kein Zuviel an Evaluation, sondern gute Planung und Vorarbeit, saubere Kalkulation der Kosten und des realen Bedarfs.

Reformen sollten daher das Streben nach objektiven, guten Maßstäben beinhalten und möglichst immer behutsame Veränderungen und Anpassungen sein, die erst nach sorgfältiger Erörterung und geduldiger, umsichtiger Reflexion sowie gründlicher Zielformulierung angegangen werden, um verbindliche Veränderungen im Denken und Handeln zu bewirken. Es sind letztlich immer Menschen, eigenständige Persönlichkeiten, die mit ihren Schicksalsfragen, Nöten, Eigenarten und Bedürfnissen betroffen und die über gemeinsame Werte miteinander verbunden sind. Das kann nicht rücksichtslos missachtet werden.

Oftmals reicht es schon, Strukturen zu verbessern und zu verknüpfen und effektiv zusammenarbeiten zu lassen sowie Kompetenzen zu bündeln und Synergien zu fördern und deren Effekte zu erhöhen.

Die Geschichte lehrt uns nämlich, dass zuweilen die Situation im Betrieb, im Unternehmen, sei es ein Wirtschaftsbetrieb oder sogar ein Staat selbst, vor der Veränderung oftmals dennoch „besser“ war als hinterher, weil bestimmte Faktoren „des Neuen“ nicht oder nicht genügend bedacht oder berücksichtigt worden sind. Das gilt vor allem dann, wenn radikale Umwälzungen mit immens großen und gravierenden Auswirkungen - und das unter Umständen noch in kurzer Zeit - vorgenommen wurden.

Dann ist möglicherweise „alles nur anders“, aber „nicht unbedingt besser“, „das Neue“ – angeblich Bessere - noch nicht sachgerecht im Bewusstsein verfügt.

Was „gestern“ noch gut war, geht plötzlich „heute“ angeblich nicht mehr. Probleme und Konflikte werden einfach „wegmoderiert“. Nicht alles, was z.B. technisch oder praktisch machbar ist, ist auch zugleich gut und ethisch vertretbar.

Hier gilt es einer gesellschaftlich weit verbreiteten Versuchung zu widerstehen und sich nur auf Zuverlässiges und wirklich Erforderliches sowie Wertbeständiges einzulassen.

Die Bedeutung und Notwendigkeit wertebewussten Führens

Ein *wertebewusstes Führen* zwingt insbesondere zur Beachtung des Wertekanons sowie der ungeschriebenen, übergeordneten allgemeingültigen Wertevorstellungen und Werteüberzeugungen einer Gesellschaft oder Organisation. Sie bedingt daher nicht nur die Identifikation der Führungskräfte mit diesen traditionellen, grundsätzlichen Werten, sondern erfordert zugleich auch die Berücksichtigung der neuen zeitgemäßen und gesellschaftlich relevanten Gedanken und Überlegungen als Voraussetzung zu angemessener und manifester Führungskultur.

Erst die möglichst objektive und vorurteilsfreie Betrachtung der gegenwärtigen Führungssituation macht deutlich, wie wichtig, erforderlich und nachhaltig eine wertebundene Führung durch die Führungskräfte und mit den Mitarbeitern sich darstellt sowie welche immensen gesellschaftlichen und betrieblichen Vorteile diese Umgangsform im Führungs- und Lebensbereich beinhaltet. Diese Erkenntnis verhilft zu neuer Handlungsfähigkeit.

Jede Führung bedarf des möglichst reibungsfreien Zusammenwirkens und Zusammenlebens aller in dem jeweiligen System Agierenden und verdient es daher, im Lebens- und Arbeitsalltag fest verankert zu werden.

Die Realität der Gegenwart enthält die Verpflichtung zur Betrachtung einer wertebundenen Führung.

Diese Führungsverhaltensform ist kein fragiles Gebilde, sondern entwickelt – einmal „auf den Weg gebracht“ - aus sich selbst heraus eine erhebliche Wirkung, Zugkraft und Akzeptanz und überwindet so eventuell bestehende Individual- und Eigeninteressen sowie Egoismen zugunsten notwendiger Solidarität und übergeordneter, erstrebenswerter Lebens- und Führungsziele.

Eine Führung, die sich ihrer Werte nämlich sicher ist, ist fähig, aus dem Schatten des Unzeitgemäßen herauszutreten und bedeutende Erscheinungsformen gesellschaftlichen Lebens ihrer Bedeutung nach im Führungsprozess zu berücksichtigen und die auf alte Beharrlichkeit und möglicherweise noch vorhandene und wirksame autoritäre Einfachheit gerichteten Bindungskräfte zu relativieren und/oder durch Neuorientierung und Neubestimmung obsolet zu machen.

Hier rechtzeitig das richtige und erforderliche Maß sowie den richtigen Zeitpunkt für angemessene Reformen, die auch von den Mitarbeitern innerlich mitgetragen werden können, zu finden ist ein bedeutsamer, aber unverzichtbarer Teil der sicherlich nie ganz leichten, weil komplexen Aufgaben verantwortungsbewusster Führungskräfte.

Gerade bei großen angestrebten Zielen sind nicht nur fester Glaube, also ein tiefes Überzeugt-sein von der Güte und Notwendigkeit, sondern auch rationale und nachvollziehbare Erklärungen sowie erschöpfende Informationen erforderlich.

Wer es gewohnt ist, seine Tätigkeit selbständig zu planen, ist besser in der Lage, dazu zu lernen und neue Aufgaben zu übernehmen; in einem Klima guter Kommunikation und Kooperation lässt sich nicht nur der operative Arbeitsalltag besser bewältigen, sondern vermutlich auch die nächste betriebliche Umstrukturierung. Gute Arbeitsbedingungen – die auch durch diese positiven Arbeitscharakteristika gekennzeichnet sind – fördern letztlich die für die nachhaltige Arbeitsgestaltung notwendige Kompetenzentwicklung vor Ort (Rothe, 2012).

Es zeichnet nun gute Führungskräfte aus, diesen Spagat zwischen Unternehmenszielen (Effizienz und Effektivität) und Bedürfnissen der Mitarbeiter (Sozialverträglichkeit) unter sinnvollem und professionellem Einsatz aller Führungsinstrumente möglichst „schmerzfrei“, d.h. äquivalent für alle Beteiligten erfolgreich und möglichst nachhaltig im Rahmen ihrer Führungsverantwortung zu bewerkstelligen.

So gesehen werden auch in der Zukunft an die Führungskräfte und die Mitarbeiter der Organisationen erhebliche Anforderungen gestellt, mit diesen gar nicht so neuen, aber in den letzten Jahren - in Bezug auf die Mitarbeiter – etwas in den Hintergrund gedrängten und z. T. als unbeachtlich eingestuft und aus dem nahen Blickfeld geratenen Kriterien strategischen Managements zukünftig wieder vermehrt, sinnvoll und verantwortungsbewusst im Sinne von wertebewusster Führung umzugehen.

Wertebewusstes Führen bedeutet also persönliche und allgemein-gültige Werte am Arbeitsplatz wie (Vor-)Leben, Überzeugungen, Anforderungen, Zwänge im Berufsalltag miteinander zu vereinbaren, eine gleiche Wertebasis zu vermitteln, Lebens- und Orientierungshilfe zu leisten, Werte zu leben und sichtbar werden zu lassen sowie uneingeschränkt Führungsverantwortung wahrzunehmen.

Literature

- Berndt, Günter (1992): Grundlagen Kooperativer Führung, Band 1, 3. erw. und neu bearbeitete Auflage, Schmidt-Römhild Verlag, Lübeck,
- Das REGELKREIS-Modell (2013): <http://www.sdi-research.at/lexikon/regelkreis.html>.
mit weiteren Literaturnachweisen <http://www.sdi-research.at/lexikon/regelkreis.html>
- Giebel, Norbert (2013): Predigt, Stiller Gottesdienst in der EFG Berlin-Tempelhof.
- Grommek, Clauss-Siegfried (2000): Aspekte und Überlegungen zu zeitgemäßer Führung im 21. Jahrhundert, in: „Rothenburger Beiträge“, Band 7, S. 53 ff., Rothenburg/OL.
- Grommek, Clauss-Siegfried (2009): Führungskraft und Persönlichkeit, in: „Rothenburger Beiträge“, Band 51, S. 22 ff., Rothenburg/OL.
- Knoblauch, Jörg (2013): Die Chef-Falle, Wovor Führungskräfte sich in Acht nehmen müssen, Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 148, 146.
- Letkiewicz, Arkadiusz (2014): Das 8-S-Modell, in: Grommek, Clauss-Siegfried, Führungswissenschaft – Aspekte und Impulse zeitgemäßen Führens - „Rothenburger Beiträge“, Band 66, Rothenburg/OL.
- Rothe, Isabel (2012): Psychische Anforderungen – Herausforderungen an den Arbeitsschutz, in Stressreport Deutschland.
- Schorr, Angela, (Hrsg.) (1993): Handwörterbuch der Angewandten Psychologie, Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn, 4. Empathie in der Psychotherapie, S. 172 und 3. Die Rolle der Therapeutin/des Therapeuten und die Interventionsstrategie, S. 317.
- Van der Burgt, Theo (2012): <http://www.experto.de/b2b/unternehmen/management/strategische-fuehrung-eine-fuelle-von-moeglichkeiten>.
- Wunderer, Rolf, Grunwald, Wolfgang (1980): Führungslehre, Band II, Kooperative Führung, Walter de Gruyter Verlag, Berlin, New York, mit weiteren Literaturangaben, S. 515 ff.
- [www.stressreport](http://www.stressreport.de) der Bundesregierung 2012, S. 164, 167, S. 181 und S. 178, 179.
- www.baua.de Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 3.

A vezető magyarországi cégek pénzügyi helyzetének alakulása 2003 és 2012 között

Soós Balázs PhD Hallgató²⁵

Nyugat-magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar

ABSZTRAKT A 2007-es gazdasági válság mély nyomokat hagyott maga után. A vállalati döntéshozatal, a vállalatok vezetői által szerzett tapasztalatok ennek megfelelően rendkívül megfontolt és óvatos stratégiaalkotást vonnak maguk után. Azon cégek, melyeket a válság a leginkább sújtott csak lépésről lépésre hajlandók nagyobb kockázatokat vállalni. A tőzsdén lévő cégeknél, az éves részvénykurzusok rávilágítanak a vállalatok vitalitására, versenybeli állapotára. Ha ezen adatokat összevetik az éves beszámolóik különféle mutatószámaival, akkor könnyebben azonosíthatók azon tényezők, kiváltó okok, melyek megmagyarázzák a vállalat aktuális állapotát. Ennek megfelelően a következő cikk a válság diagnosztizálásával foglalkozik, a számok alapján próbál betekintést nyújtani a vállalati döntéshozatal gyakorlati eredményeibe. Ily módon a tünetek (válság fajtái, mélysége) levezethetőek az okok (Cash Flow-, Részvényindex-, Likviditás-, ROE-, ROCE változások) alapján.

KULCSSZAVAK: Gazdasági válság, Tőzsde, Stratégiai menedzsment, Pénzügyi mutatók

Bevezetés

A problematika

A 2007-es gazdasági válság szinte minden vállalkozás hosszú távú fennmaradását próbára tette. A vállalatok vezetőinek rövid időn belül nehéz és egyben sorsdöntő döntéseket kellett hozniuk, hogy sikeresen átvészeljék, és számukra megfelelően hasznosítsák a megváltozott környezeti viszonyokat. A tudomány igyekezett választ adni az okokra és lehetséges megoldásokat kívánt felfedni, melyekkel az effajta válságok jobban kezelhetővé, elkerülhetővé válnak. Fontos definiálni, mit jelent is a válság és milyen fajtái tapasztalhatóak a gyakorlatban. Emellett empirikus felmérések többsége a vállalatok vezetői által rendelkezésre bocsátott információkon alapszik. Ha ezen információk anonimitása nem biztosított, akkor előfordul, hogy a pozitívumok túlsúlyban vannak a negatívumokkal szemben. A legalkalmasabb eszköz az objektivitás megőrzésére, a közös mértékegységek használata. A mértékek közös nevezőjeként érdemes a vállalatok éves jelentéseit, mérlegeit, eredmény kimutatásait, illetve a cégek részvényeinek piaci értékét az elemzésbe bevonni.

25 sbali4@freemail.hu

Az adatok elemzésével meghatározható a különböző cégekre vonatkozóan a válság fajtája és mélysége. Az ilyen jellegű analízisek egyfajta támpontot nyújtanak a vállalatok vezetői és a politikai vezetők számára, mivel konkretizálják azokat a faktorokat, melyeket javítani, támogatni kell, hogy elkerülhetővé váljon a vállalat válságba kerülésének kockázata.

Célok

Az imént leírtak – a kutatás relevanciájának szükségessége – alapján megfogalmazott kutatási kérdés:

Milyen fajta válságban voltak a magyar cégek, mely lehetséges stratégiák olvashatóak ki a számokból?

A dolgozat szakirodalmi részében bemutatásra kerülnek a különböző válságfajták, válságfokok. Egy egységes ábra segítségével egy átfogó kép mutatja a lehetséges problémákat, melyek veszélyeztetik a vállalatok túlélését, hosszú távú fennmaradását.

Az ezt követő gyakorlati részben pedig a vezető magyarországi cégek éves mérlegeinek és eredménykutatásainak elemzésére kerül sor. Az elemzés minden bizonnyal hasznosnak ígérkezik, mivel egy viszonylag hosszú időtávot ölel fel. Ugyanakkor az elemzés több mutatószámot is felölel, melyekkel a cégek aktuális tőkeszerkezete és a pénzügyi helyzete magyarázható meg.

Az elemzés nem hivatott általános jellegű generalizálás megfogalmazására, egyrészt mivel csupán 12 cégről van szó, másrészt mivel csakis magyarországi vállalatok vizsgálatára kerül sor. Ennek ellenére a magyarországi indexet alkotó 12 cég eredményeinek elemzése alkalmas lehet sikeres válságkezelő módszerek azonosítására. Az elemzést záró rész pedig kitér azon területekre, melyek hasznosíthatják ezeket az ismereteket.

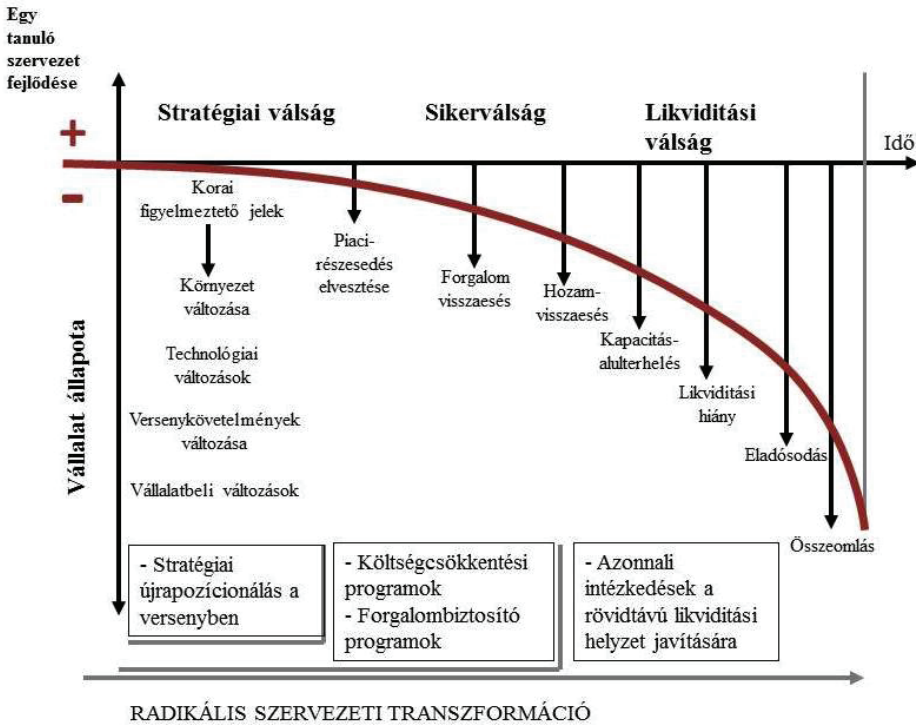
Végül a következtetések után megfogalmazásra kerül a tanulmány összefoglalója, mely további kutatások iránti igény relevanciáját támasztja alá.

A téma indoklása

A német Duden (2013) a gazdasági válságot a csúcskonjunktúra átfordulásaként határozza meg egy gazdasági összeomlás fázisába. Az effajta definíció azonban nem tükrözi teljes mértékben a válságot, hisz egy válság lehet átmeneti jellegű, ahol a cégek a válságot sikeresen „legyőzhetik”. Többek között²⁶ Kasper (2007) ábrája az – amit Bock 1996-tól adaptált –, mely rámutat a válság 3 fő fajtájára, a stratégiai-, a siker- és likviditási válságra.

26 Lásd: Grunwald, Grunwald (2001)

1 ábra: Change-Management



Forrás: Kasper, 2007, p. 33.

A szerző részletesen bemutatja a változásmenedzsment témakörön belül az ilyen jellegű válságok kezeléseinek lehetséges eszközeit. A modell továbbá kitér a válság mélységének lehetséges indikátoraira, melyek e dolgozat alapját képezik. A továbbiakban a modell által azonosított 2 válságtípus (siker- és likviditási válság) vizsgálatára kerül sor. A stratégiai válságok kimaradnak ebből az analízisből, mivel az ilyen jellegű kutatások a vállalatok belső működési mechanizmusait illető adatokat igényelnek, melyeket verseny-okok miatt nem hoznak nyilvánosságra. Az elemzés a cégek külső számvitelének (Mérlegek és eredmény kimutatások) segítségével – mely az éves beszámoló kötelezettségre épül – valósul meg.

Az elemzés

Módszertan

A továbbiakban egy viszonylag rövidre fogott módszertani rész bevezető jelleggel előterjeszti a kutatásban alkalmazott adatok elemzésének lépéseit, módszereit.

Ezek után következik a piaci teljesítmény mérése, a vezető – BUX Indexet²⁷ alkotó – cégek esetleges válságos időszakainak megállapítása céljából. Miután tisztázódott a kérdés, hogy hogyan élte meg a Magyar piaci kapitalizáció az elmúlt időszakot, a kiválasztott cégek pénzügyi elemzésére és értékelésére kerül sor. A jelenleg BUX Indexet alkotó cégek vizsgálata során a *Bureau van Dijk* féle *Orbis Company information across the globe*²⁸ adatbázis által lehívható adatok vizsgálatára kerül sor. Itt megjegyzendő, hogy az adatok nem minden esetben teljeseek, bizonyos évek adatai hiányoznak. Az effajta rések azonban nem jelentenek problémát, mert a szoftver a létező adatokat jeleníti meg és ezek különböző számtani elemzéseinek eredményeit. Ha esetleg egy adott cégnél, egy bizonyos évben egy adat hiányzik, akkor a táblázatokban a már ismeretes n.a. és n.s. jelenik meg, a grafikai elemzés során ezek a hiányzó számok pedig nem jelennek meg a grafikonokon. Az elemzési intervallumként a 2003-tól 2012-ig tartó időszak lett kiválasztva. Néhány helyen, ahol nem voltak teljeseek a 2003-2006-os adatok, ott a 2007-es év lett bázisévként kiválasztva. A számolások során az összes adat egységes formába került, ahol a számítás mindenütt euróval történt, általában millió nagyságrendben. A forintban megjelenő összegeket mindig, minden időszak zárási árfolyamaival lettek átszámítva euróra. Egységes diagramok és táblázatok készültek az eredményekről, ahol a diagramoknál legtöbbször egy bázis év lett kiválasztva és a százalékos eltérés a bázisévtől lett megjelenítve. A mutatószámok kiszámításnak konfigurációja/képlete az adatbázisban lévő előredefiniált képlet alapján történt. Így csupán az elemzéshez szükséges mutatószámok kiválasztására és letöltésére volt szükség.

Az elemzés zárásaként a következtetések részben egy összefoglaló áttekintés összegzi az elemzés által megállapított ismereteket. Az összefoglaló rész pedig visszaváltja a számokat az elméleti konstrukcióba és kitér a további kutatási igények relevanciájára.

A piaci teljesítmény

A sikerválság megállapítására a tanulmány, főként a piaci kapitalizáció alakulását vizsgálja. Emellett előtérbe kerül a vállalatok működéséből származó Cash Flow-val való relációba helyezés annak érdekében, hogy meg lehessen állapítani, mekkora részét teszi ki a piaci kapitalizáció a Cash Flow-nak.

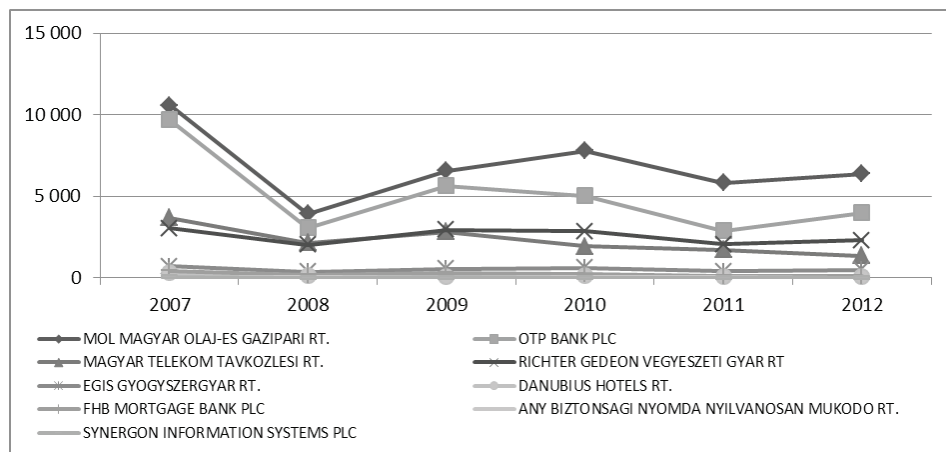
27 A vizsgált cégek: ANY Biztonsági Nyomda Nyilvánosan Működő Rt.; Appeninn Vagyonkezelő Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság; CIG Pannonia Életbiztosító Zrt.; Danubius Hotels Rt.; EGIS Gyógyszergyár Rt.; FHB Mortgage Bank PLC; Magyar Telekom Távközlési Rt.; MOL Magyar Olaj- és Gázipari Rt.; OTP Bank PLC; Pannergy Nyrt.; Richter Gedeon Vegyészeti Gyár Rt.; Synergon Information Systems PLC. Megjegyzés: Az adatbázisban az elemzés időpontjában a RÁBA Járműipari Holdig RT. adatai nem szerepeltek.

28 További információ/ részletek: <https://orbis.bvdinfo.com/version-20131025/home.serv?product=orbisneo>, letöltés 2013. 10. 26.

A piaci kapitalizáció tükrözi a cégek tőzsdei értékét. A számítása az aktuális részvények számának és azok aktuális értékeinek szorzata (Staudte – Schmidt, 2004, p. 120.).

A következő ábra (2. ábra) vizualizálja a BUX Indexen lévő cégek piaci kapitalizációjának alakulását 2007 és 2012 között. Megfigyelhető, hogy 2007-hez képest 2008-ban a Magyar Olaj- és Gázipari Rt. és az OTP Bank Plc. különösen nagyot zuhant. Az Európára kiterjedő gazdasági válság, a kereslet visszaesése és instabilitás csupán néhány válasz a sok közül, melyek megmagyarázhatják ezt a tényt.

2 ábra: Piaci kapitalizáció



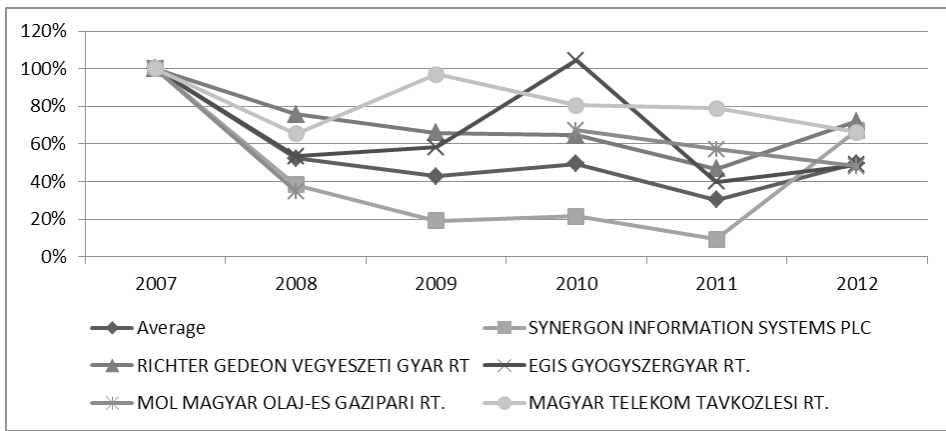
Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, (2013)

A 2010-es évig egy bizonyos fokú javulás fedezhető fel, melynek ismét vége szakad. Az ismételt visszaesés szintén több okra vezethető vissza, vélhetőleg az Eurózána válsága is kihatott a magyar gazdaságra. Az okok keresése, mint ahogy már fent említve volt egy másik kutatás tárgya, ennek az értekezésnek az a célja, hogy leíró jelleggel ecsetelje az elmúlt időszak tényeit, továbbá, hogy feltegye azokat a kérdéseket, melyeknek megválaszolásával magyarázatot kapunk ezekre a tényekre.

A piaci kapitalizáció és működésből származó Cash Flow hányada (3. ábra) szintén az imént említett tendenciát tükrözi, ahol 2007, 2008 és 2010 után visszaesést mutat a mutatószám a 2007-es bázisához képest. Az átlagadatok egy kb. -70%-os csökkenést mutatnak 2011-ben 2007-hez képest. Legkésőbb ebben az időszakban kellett a vállalatvezetésnek olyan stratégiákat kidolgozni, melyekkel az effajta mélyrepülés a növekedés fázisába fordíthatóvá válhasson. Ha szem előtt tartjuk ezt az óriási visszaesést, feltevődnek azok a kérdések, hogy mely módon és milyen időtávon belül nyerhetik vissza a cégek a válság előtti állapotukat? Ahhoz,

hogy új stratégiák szülessenek, a vállalatirányításnak tisztában kell lennie azzal, hogy jelenleg hol tart. A válasz az adatok láttán: A cégekről első látásra feltételezhető, hogy stratégiai válságban – a megváltozott gazdasági környezet, óvatos vállalkozó magatartás révén – és sikerválságban – visszaesett kereslet, egyúttal hozam révén – vannak. A sokszor ezekből fakadó kapacitás alulterhelés, a visszaesett bevételek és a tartalékok felemésztése általában hatással van a vállalatok fizetőképességére, likviditására²⁹. A következő lépés megállapítani, hogy a magyar gazdaságban az esetleges sikerválsággal párhuzamosan felléptek-e likviditási problémák is.

3 ábra: Piaci kapitalizáció / Cash flow (from operations)



Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

Működési mutató

Eszközök forgása (Net assets turnover)

A következő mutatószám rámutat a növekvő vállalkozások bevételeinek tőkearányos változásaira. A vizsgált cégek operatív adatait a következő ábra szemlélteti.

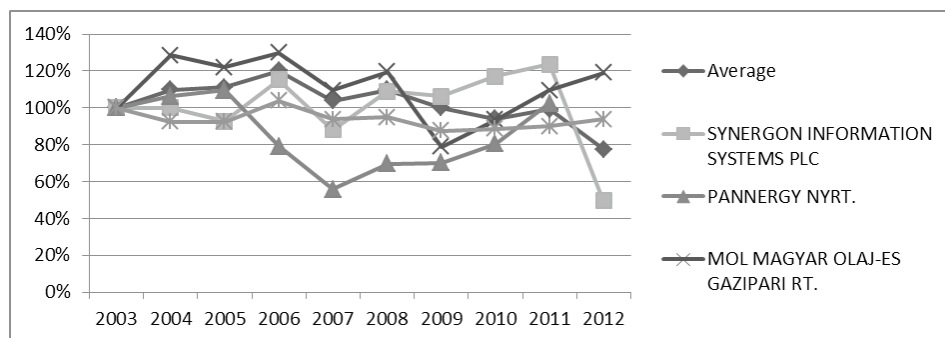
A ábrában lévő átlagérték mutatja, hogy már a válság kezdetekor, 2007-ben bekövetkezett egy bizonyos fokú csökkenés, mely a 2007-es évtől ismét növekedni, majd utána csökkenni kezdett.

Így a 2003-as évből – mint a 100%-os pont – kiindulva egy +20 és -20% intervallumban mozgott az átlag. Különösen feltűnő, hogy a Magyar Olaj-és Gázipari Rt. 2008-ig átlagon felül, majd 2009-ben átlagon alul teljesített. A Pannery Nyrt. 2007-ben a 2003-as évhez képest szinte 50%-ot veszített a mutató eredményéből. A másik oldalon a Synergion Information Systems Plc. a 2008-as küszöbtől átlagon felül teljesített. Összefoglalva feltevődik a kérdés, mi történt a Synergionnál

29 Az első ábra, Kasper (2007) ábrájából (is) logikusan levonható következtetés

2009-ben a válság közepén, hogy lényegesen javultak a számok? Vajon mivel magyarázható ez a növekedés, változott-e ennek kapcsán a cég likviditása?

4 ábra: Eszközök forgása / Net assets turnover



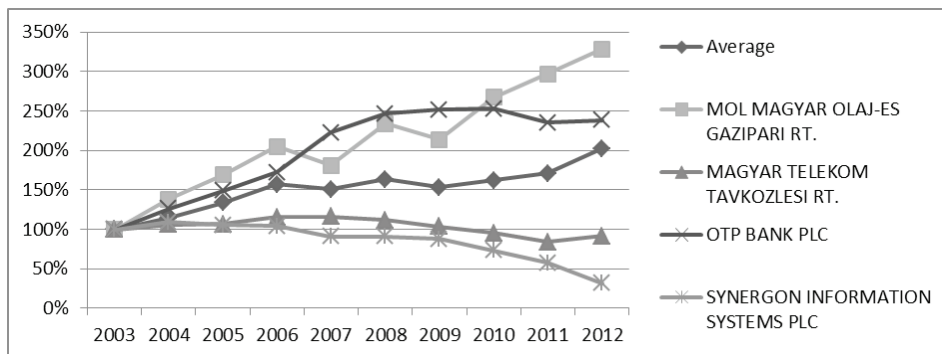
Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, (2013)

Az említett cégeknél csökkenés két módon következhet be, egyrészt ha a működési bevételek csökkennek, másrészt, ha a saját tőke és a hosszú lejáratú kötelezettségek megnövekednek. Az adatbank szerint, 2007-ben és 2009-ben a MOL-nál tényleg csökkentek a működési bevételek, a saját tőke viszont 2007-es év kivételével folyamatosan növekedett. A hosszú lejáratú kötelezettségek alakulása változó, itt 2004, 2011 és 2012-ben volt tapasztalható csökkenés. A Pannergy-nél is hasonlóak elmondhatóak, 2004-2009-ig csökkent a bevétel, ez csak 2010-től indult növekedésnek. A saját tőke a cégnél a 2007-es évet leszámítva mindig csökkent (a 2012-es évre nincs adat), a hosszú lejáratú kötelezettségek alakulása viszont nagyon hullámzó, ami a 2007-es eszközök forgására ad magyarázatot. 2005-ben 5 millió euróra csökkent a korábbi 14 milliós hosszú lejáratú kötelezettségek összege, 2006-ban is csak 6 millió volt, azonban 2007-re visszaugrott a korábbi 14 millió eurós szintre. Ez megmagyarázza az eszközök forgásának kb. -50% kiugrását a 2003-as évhez képest. A Synergonnál pedig a 2008-as adatot a bevételek csökkenése magyarázza. Emellett 2008, 2009 és 2012-ben megnövekedtek a hosszú lejáratú kötelezettségek.

A működési mutatót illetően elmondható, hogy összességében a BUX indexet alkotó cégek mutatója csökkenő tendenciát mutat. Ennél fontos megjegyezni, hogy ez nem a bevételek miatt van így, mivel azok 2003-hoz képest 2012-ig szinte megkétszereződtek (2007 és 2009-ben estek nagyon kis mértékben vissza, 2009-től folyamatosan növekednek egyre nagyobb ütemben). A csökkenést a saját tőke illetve a hosszú lejáratú kötelezettségek növekedése magyarázza, ahol 2012-ig a saját tőke nagyobb mértékben növekedett, mint a hosszú lejáratú kötelezettségek. Ez egy jó indikátor arra, hogy a tulajdonosok és a befektetők hisznek a vállalatban,

az üzletben. A működési bevételek növekedése pedig igazolja, hogy vitális, profitot termelő cégekről van szó. A 2007-es válság így ezeknél a cégeknél nem volt sikerválság, hisz a működési bevételekkel kapcsolatosan nem volt nagy visszaesések. Az 5. ábra szemlélteti, hogy csupán 2007 és 2009-ben volt némi visszaesés, az OTP és a MOL teljesítménye az egész időszakban átlag feletti volt.

5 ábra: Operating revenue (Turnover)



Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, (2013)

Szerkezeti mutató

A vállalkozások likviditási válságának vizsgálatára számos különböző eljárás áll rendelkezésre, a továbbiakban likviditási válság alatt azt értjük, ha a vállalat elhagyja a gyér-likviditás zónáját és közelít az illikviditás felé.

A likviditás vizsgálata minden vállalat számára fontos, a különböző likviditási elemzési lehetőségek megmutatják, mennyire képesek a vállalatok a fizetési kötelezettségeiknek határidő szerint eleget tenni. Az elemzés során több likviditási állapot határozható meg. Az optimális likviditásnál a vállalat képes minden kötelezettségnek határidő szerint eleget tenni anélkül, hogy túl sok fizetőeszköz állományt tartana fenn. A második eset a túlzott likviditás, melynél a rövidtávú kötelezettségek fedezhetőek, ámde túl sok kiaknázatlan fizetőeszköz állomány marad. Ebben az esetben ezeket a kiaknázatlan állományokat megérné az álló- vagy forgóeszköz állományba befektetni. A 3. eset a gyér likviditás, ahol ideiglenesen nem lehet eleget tenni a fizetési kötelezettségeknek. Itt nem megfelelő a fizetett összegek bevételeinek és kiadásának ütemezése, mely – mint már említésre került – átmeneti jellegű, hisz a periódust tekintve elég fizetőeszköz áll rendelkezése, a kötelezettségek teljesítéséhez. Az utolsó eset, a likviditás hiánya (illikviditás) a vállalat fizetéseképtelenségét jelenti, ekkor a várt bevételek nem képesek fedezni a vállalat kötelezettségeit (Wöltje, 2011, p. 298).

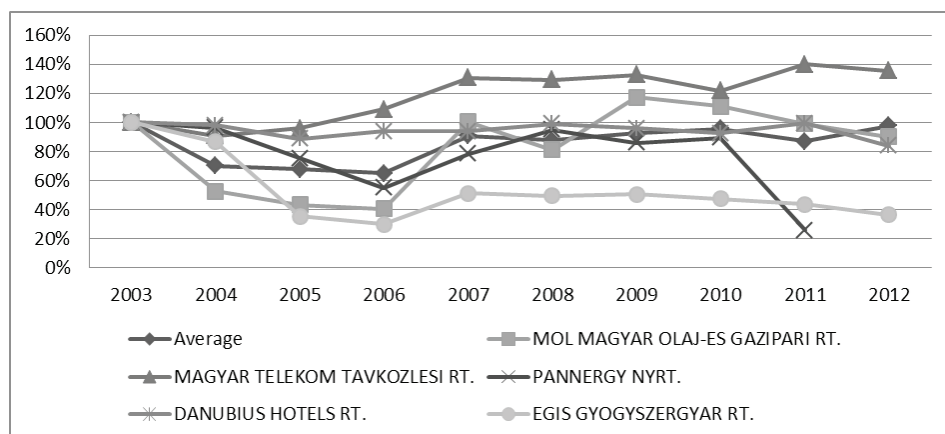
A következő részben a BUX Indexet alkotó cégek eladósodottsági és fizetőképességi vizsgálatára kerül sor. A Gearing mutatóval elsőként a válság ideje alatti kockázatvállalás felbecsülésére kerül sor, melynek a viszonyítása a fizetőképességi (likviditási 1,2 és vagyonalapú) mutatókhoz történik.

Gearing

A Gearing nettó-eladósodottságot viszonyítja a saját tőkéhez, ezzel azonosítja a kockázatot, melyet a tulajdonosok és a hiteladók vállaltak. Egyben megmutatja azokat a korlátokat, ameddig új adósságokat / kölcsönöket vállalhat a vállalat. Minél nagyobb ez a mutató, annál nagyobb a vállalat számára a kockázat és annál jobban függ az idegen tőkétől. Másrészt nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy egy alacsony Gearing negatívan befolyásolhatja a vállalat jövedelmezőképességét, hisz a saját tőke lényegesen költségesebb, mint az idegen tőke. (Wöltje, 2011, p. 303).

A vizsgált cégek átlagos Gearing értéke 2003-tól 2006-ig csökkenő tendenciát mutat³⁰ (6. ábra). 2007-ben azonban ismét megugrik eltérő ütemben csökken, illetve növekszik, azonban a 2012-es évben sem nem éri el a 2003-as értéket. Ennek a mutatónak lehetőleg alacsonynak kell lennie. A mutató szerint új adósságok vállalása a 2006-os évhez képest kockázatosabb lett. Ez szűkíti a vállalatok mozgásterét. Mint az már elhangzott, a saját tőke is időközben növekedik, ebből következik, hogy a nettó-eladósodottság is növekedett.

6 ábra: Gearing változása

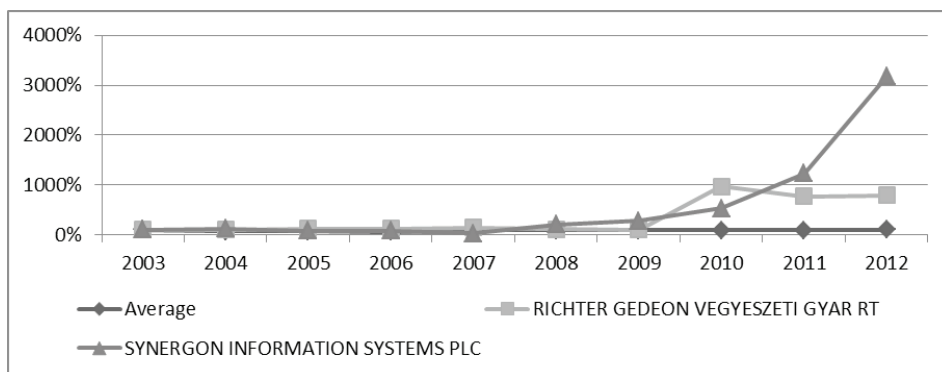


Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, (2013)

30 2003-ban 7db, 2004-2008ig 8db, 2009—2011ig 9db, 2012ban 8db cég adatai kerültek bele az átlagszámításba.

A Richter hirtelen megugrására (7. ábra) magyarázatot ad egyrészt a 2008-as kölcsönök mennyisége 19 millió euró (a 2007-es 2 millió euróhoz képest, 2009-ben 20 millió euró) és a 2010. évi 367 millió eurós (2009ben 15 millió Euro) hosszúlejáratú kötelezettségek megnövekedése. A Synergonnál (7. ábra) pedig a 2003-as kölcsönök (0 millió Euró) és 1 hosszúlejáratú kötelezettségek (millió Euró) 6 millió euróra (kölcsönök) és 3 millió Euróra (hosszúlejáratú kötelezettségek) növekedtek.

7 ábra: Gearing Synergon & Richter



Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

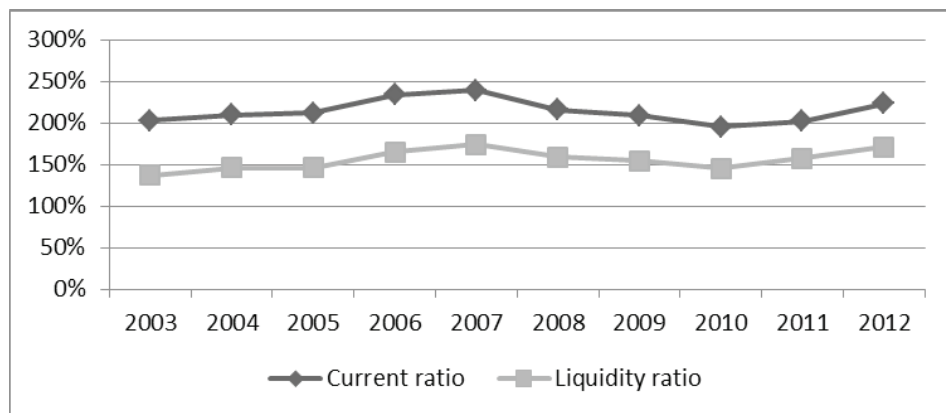
A Pannergy és a Danubius Hotels viszonylag az átlag közelében helyezkedtek el. Az EGIS Gyógyszergyár viszont sikerült a Gearing-et a 2003-as szint alatt tartania, még a válság sem tudta visszalökni arra a szintre. A MOL maximálisan +40%-ban tért el a 2003-as szintjétől.

Likviditás I. (Current ratio/ Working capital ratio)*

A pénzügyi elemzés első likviditási mutatója megmutatja, hogy a forgóeszközök mennyire képesek fedezni a rövid lejáratú kötelezettségeket. Ebbe beletartoznak a készletek is. Az eredménynek 120% és 150 % között ajánlatos lennie. Ha meghaladja a 150%-ot, akkor fellép a túl nagy raktár túlzott tőkelekötéssel gyanúja. Ha kevesebb, mint 100%, akkor a rövidtávú kötelezettségeket nem lehet fedezni a forgó eszközökkel, előfordulhat, hogy a vállalat az állóeszköz állományt kell feláldoznia a kötelezettségek teljesítésére, ez komoly fizetési gondokra vall (Wöltje, 2011, p. 300.).

A cégek Current ratio³¹-jának átlaga 2007 után csökkenésnek indult (8. ábra), ámde 2010-ben egy növekedni kezdett és megközelítette a 220%-os szintet. A fenti elméleti részből következtetve megállapítható, hogy lehetséges, hogy a magyar cégek túl nagy raktárral bírnak, túlzott tőkelekötés feltételezhető a számok alapján.

8 ábra: Likviditás



Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

Likviditás II. (Quick ratio)*

A Quick ratio a likviditás legfontosabb mutatója, a monetáris forgóeszközöknek a rövidlejáratú kötelezettségek fedezetének megállapítására szolgál. Ebben a kontextusban a monetáris forgóeszközök alatt a rövid- és középtávon beváltható vagyont értik. Ha ez a ráta 100% fölött van, akkor kivitelezhető a bejövő számlák kiegyenlítése. Viszont, ha 100% alatt van, akkor csak egy bizonyos számlarész fedezhető. Ezért ajánlatos, hogy ez a mutató 100 és 120 % között helyezkedjen el. (50% alá viszont ne csökkenjen.) (Wöltje, 2011, p. 299-300.).

Az előbbi ábrából következik, hogy a cégek biztosra akarnak menni a kötelezettségek fedezését illetően, hisz elég magas fizetőképességgel bírnak.

Vagyonalapú fizetőképesség*

Minél kisebb a mutató, annál kisebb az esély arra, hogy a vállalat eleget tegyen a kötelezettségeinek (Yim – Mitchell, 2005, p. 87.). A vagyonalapú fizetőképességet

31 A current ratio számításakor emlékeztetőül nem minden adat állt a rendelkezésre, ezek nem folytak bele a számításba. Az Appenin cég 2010-es 18,96-os, azaz 1896-os értéke ki lett véve a számításból, feltételezve egy gépelési hibát.

illetően a 1. táblázat szerint viszont elég jól állnak a cégek. Minimum 46% és 52 % körül alakul ez a mutató. Bár 2008-ban 3%-ot esett, mégis 47%-nál megállt.

1. táblázat: Mutatószámok / a cégek száma

	Net assets turnover	Gearing %	Current ratio	Liquidity ratio	Solvency ratio (Asset based) %
2003	1,34	50,27	2,03	1,37	46,93
2004	1,47	35,23	2,10	1,46	51,20
2005	1,49	34,14	2,12	1,46	50,68
2006	1,61	32,68	2,34	1,65	51,74
2007	1,39	45,64	2,39	1,74	50,26
2008	1,47	44,14	2,16	1,59	47,05
2009	1,34	46,58	2,09	1,54	49,12
2010	1,26	48,01	3,84**	3,39**	48,61
2011	1,33	43,77	2,31	1,57	48,10
2012	1,04	49,12	2,15	1,69	45,97

Év	Operating revenue Cégek adatai (db)	Gearing Cégek adatai (db)	Liquidity ratio Cégek adatai (db)	Current ratio Cégek adatai (db)	Solvency ratio (Asset based) Cégek adatai (db)
2003	9	7	7	7	9
2004	10	8	7	8	10
2005	10	8	8	8	10
2006	10	8	8	8	10
2007	10	8	8	8	10
2008	11	8	8	8	11
2009	11	9	8	8	12
2010	12	9	9-1=8 ¹	9-1=8 ¹³	12
2011	12	9	8	9	12
2010	11	8	8	8	11

Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

Working Capital

A Working Capital indikátora a vállalatok tőkeerőségének, ezért lehetőleg pozitívnak kell lennie, a likviditási mutatószámokkal ellentétben ez egy abszolút szám. Összefoglalva, minél nagyobb a Working Capital, annál garantáltabb a vállalat likviditása és egyúttal mozgásteret is. Növekvő Working Capital-lal jobb a vállalat megítélése, mert ez egy szolid finanszírozásra utal. Válság idején, hogyha például csökken a kereslet, ez biztosíthatja a likviditást 3 különböző intézkedés segítségével. Így egy intenzív követelésmenedzsment, hosszabb fizetési határidők kialakítása és a készletek leépítése segíthet a válságos időszakok átvészeléséhez. Ennek köszönhetően felszabadul a lekötött tőke és a vállalatok fizetőképessége jelentősen javulhat (Wöltje, 2011, p. 301-302.).

A következő táblázat³² pozitív képet fest a Working Capital-t illetően. Ez feltételezi a cégek mozgásterének terebélyesedését.

2. táblázat: Working Capital

	Working capital eEUR-ban	Cégek száma	Nem tartalmazza
2003	144 601	7	OTP/FHB/CIG/ANY/APPENIN
2004	156 965	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2005	200 483	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2006	157 949	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2007	235 170	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2008	201 855	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2009	224 999	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2010	241 641	9	OTP/FHB/CIG
2011	334 673	8	OTP/FHB/CIG/APPENIN
2012	340 539	8	OTP/FHB/CIG/PANNERGY

Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

Ez ellentétben áll a Gearing mutató eredményeivel, ám ott nem szabad megfeledkezni arról, hogy ott kölcsönökről, hosszúlejáratú kötelezettségekről és saját

32 A minta 2003-2012 -ig nem tartalmazza az OTP, FHB és a CIG, 2003-ban az ANY és Appennin, 2004- 2009-ig és 2011-ben az Appennin és 2012-ben a Pannergy cégek adatait. *A számítások nem tartalmazzák minden esetben az összes cég adatait, az átlagok mindig a létező adatokkal lettek kiszámolva.

tőkéről van szó. Itt pedig a forgóeszközökről van szó a rövid lejáratú kötelezettségek fedezésére.

A növekvő Gearing ellenére megállapítható, hogy a likviditás és a Working Capital is növekedett. Mint már elhangzott nem nagyon tapasztalható ezen cégeknél a sikerválság, mindemellett azt a következtetést is levonhatjuk, hogy likviditási válság sem lépett fel a megvizsgált vállalatoknál. Érdemes még egy alaposabb pillantást vetni a jövedelmezőségre, hisz pusztán egy működési mutató nem elég ahhoz, hogy átfogóan meg lehessen állapítani, hogy érintette-e ezeket a cégeket valamilyen formában a sikerválság.

Jövedelmezőségi mutatók

A ROE, ROCE és ROA³³ számításoknál a mérleg szerinti eredmények kerültek felhasználásra. A legtöbb esetben az adózás utáni nyereség/ veszteséget használatos a számításokkor, ámde ezekben az esetekben nem veszik figyelembe az eredmény-tartalék igénybevételét osztalékra, részesedésre, és a jóváhagyott osztalékot. Ha ezen elemeket is bevonjuk a mérleg szerinti eredmény/ nettóbevétel alapján, akkor hű képet kaphatunk a részvényesek/ tulajdonosok bizalmi viszonyára a vállalatot illetően. Ugyanis, ekkor egy olyan eredmény generálható, ami figyelembe veszi az osztalékra jogosult vállalati szereplők igényeit.

Saját tőke arányos hozam (ROE)

A saját tőke arányos nyereség mutatója a Return on Equity, amelynél a leverage-effektus szerint a növekvő eladósodottsági fokkal a saját tőke jövedelmezőség növelhető addig a pontig, míg az ösztőke jövedelmezőség nagyobb, mint az idegen tőke kamata (Wöltje, 2011, p. 341).

Az elemzett adatok alapján (3. táblázat) elmondható, hogy a Return on Equity átlaga a 2003-as bázisévhez képest a vizsgált cégeknél rendkívül hullámzó.

33 Emlékeztetőül, csak azok az a mutatószámok lettek kiszámolva, melyekhez létezett adat. Bizonyos évek mutatószámai nem tartalmazzák az összes céget az adott évre vonatkozóan.

3. táblázat: Mutatószámok átlagai

	ROE using Net income %	ROCE using Net income %	ROA using Net income %	Profit margin %	EBITDA margin %	Cash flow/ Operating revenue %	Profit per employee th EUR
2003	8,62	1,98	2,59	12,40	16,60	11,22	8
2004	14,75	9,14	5,77	16,78	17,97	16,19	18
2005	16,32	12,05	6,76	18,64	18,67	17,09	34
2006	15,06	16,00	7,06	18,14	18,64	17,12	37
2007	13,99	9,57	5,90	14,41	16,90	14,78	28
2008	7,03	9,61	2,83	6,65	16,28	11,19	18
2009	9,07	9,31	4,25	9,21	17,50	14,53	18
2010	6,43	6,36	2,91	7,43	11,31	13,93	17
2011	1,76	5,59	2,32	0,86	15,05	11,72	25
2012	6,75	7,97	3,64	9,48	15,64	21,58	26

Forrás: Orbis, Company information across the globe, 2013

2003-tól 2005-ig növekedett, majd 2006-2008-ban csökkent, 2009-ben növekedett, majd ismét hullámzott. A csökkenésre egy lehetséges válasz a korábbiakban már többször említett saját tőke növekedése. 2003-hoz képest a Magyar Telekom, illetve a 2007-es évet leszámítva az EGIS gyógyszergyár teljesített átlagon felül.

Lekötött tőke arányos megtérülés (ROCE)

A mutató az operatív teljesítőképességét és jövedelmezőségét mutatja a bevetett tőkének (Wöltje, 2011, p. 356.).

A ROCE mutatója hasonló tendenciát tükröz, ahol egészen 2006-ig növekedés majd csökkenés (2008, 2010, 2012-ban növekedés) volt tapasztalható a 2003-as évhez képest. Itt is lehetséges magyarázatot nyújt a saját tőke és a hosszú lejáratú kötelezettségek növekedése. Mint már a fentiekben szerepelt, a ROE/ROCE/ROA mutatók a mérleg szerinti eredményből lettek kiszámolva, ahol nem minden cég tüntette fel adatait. Ezek alapján a 3 mutató nem egészen alkalmas egy generalizálható megállapítás levonására. Ellenben, ha nyereség/veszteség kerül bele a számításba, akkor már 10-11 cég átlaga számolható ki.

4. táblázat: Nyereség/ veszteség használata

	ROE using P/L before tax %	ROCE using P/L before tax %	ROA using P/L before tax %	cégek száma
2004	17,36	10,00	6,67	10,00
2005	19,50	13,62	7,79	10,00
2006	17,97	18,04	8,18	10,00
2007	17,81	11,28	7,25	10,00
2008	1,35	10,74	3,71	10,00
2009	-11,15	10,65	5,26	11,00
2010	2,35	6,95	3,31	11,00
2011	-4,97	6,48	3,16	11,00
2012	1,93	7,42	4,00	10,00

Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

A ROE hullámzó teljesítményt mutat, a ROCE viszont stabilabbnak bizonyul, aminél 2012-ben már javulás fedezhető fel.

Eszközarányos nyereség (ROA)

Az eszközarányos nyereség vállalat egészének eredményességét mutatja. Minél nagyobb a ROA, annál magasabb hozamot ért el a vállalat az eszközeinek működtetésével (Econom, 2013). Az ösztöke kamatozása mutatható ki a segítségével (Wöltje, 2011, p. 343.), ha az idegen tőke kamatait hozzászámolják. A fenti táblázat alapján szintén elmondható, hogy a ROA is hullámzó teljesítményt nyújt, ahol a 2012-es adatok ismét bizalmat ébresztenek.

Eredmény ráta

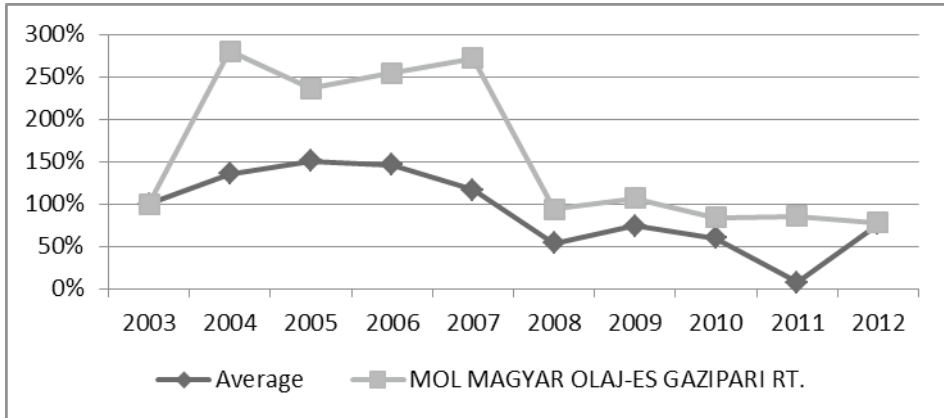
Az eredmény ráta kiszámításakor az adózás előtti eredményt viszonyítják a működési bevételekhez, ebben az esetben is elmondható, minél nagyobb az eredmény, annál jövedelmezőbb a vállalkozás (Investopedia, 2013).

A ráta szerint 2006-tól és 2009-től kezdve érezhető az átlagos csökkenés. A következő 9. ábra szemlélteti, hogy a MOL-nál történt jelentősebb csökkenés, mely az idő elteltével stabilizálódni kezdett. Az átlag³⁴ nagyobb visszaesései a CIG

³⁴ Az átlag kiszámításánál is eltérő adatok álltak rendelkezésre, 2003-ban 9db 2004-2006-ig 10db, és 2007-2012-ig már 11 db cég adatai álltak rendelkezésre.

Pannónia és az FHB mínusz számainak köszönhetőek. Ezek nagymértékű javulása a többi eredmény javulása az átlag újbóli hirtelen emelkedését eredményezi a 2012-es évre. Ezzel párhuzamosan az elemzés szerint 2007-től egészen a 2011-es évig csökkent az adózás előtti eredmény is.

9 ábra: Profit margin (%)



Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

EBITDA ráta

A pozitív EBITDA egy nagyon hasznos indikátor, mely rámutat az üzleti modell működőképességére. Az EBITDA ráta főként a különböző cégek EBITDA nyereségszerző képességének összehasonlítására szolgál (Wöltje, 2011, p. 346.).

A rátát³⁵ illetően a MOL hozható fel pozitív, a Pannergy negatív példaként 2003-tól 2008-ig a 2003-as bázisévhez viszonyítva. 2008-ban azonban változik a helyzet és elég nehézé válik meghatározni, milyen fordulat fog bekövetkezni.

Belső finanszírozási képesség

A Cash Flow, mint a vállalatok belső finanszírozási ereje egy nagyon fontos kiindulópont a döntéshozatalban. Ez nagyban hozzájárul ahhoz, hogy döntések szülessenek befektetéseket, adósságtörlesztéseket és osztalékfizetéseket illetően (Wöltje, 2011, p. 309.). Ebből kiindulva a Cash Flow/ Operating revenue aránya pedig a vállalatok hitelfizetési képességét diagnosztizálhatja.

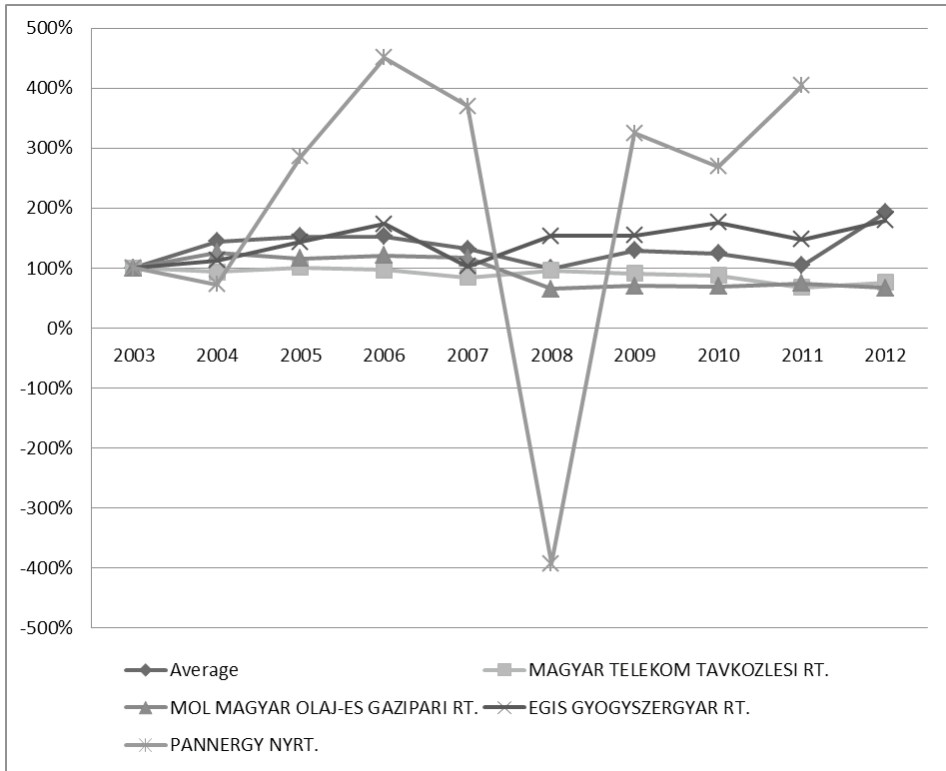
A hitelfizetési képességet illetően a Cash Flow/ Operating revenue arányának átlaga³⁶ a 2003-as évhez képest szinte megduplázódott. Ez erősíti a vállalatok belső

35 2003-ból 6db, 2004-2009-ből 8db, 2010 és 2011-ből 9db, végül 2012-ben 8db cég adatai álltak rendelkezésre

36 2003-ban 6 db cég, 2004-2012ig 8 db cég átlaga állt a rendelkezésre.

finanszírozási képességét. Bár a válság hatása felfedezhető a számokban, mégis úgy tűnik, hogy a cégek összességében 2012-re túltették magukat a nehézségeken.

10 ábra: Cash Flow/ Operating revenue aránya



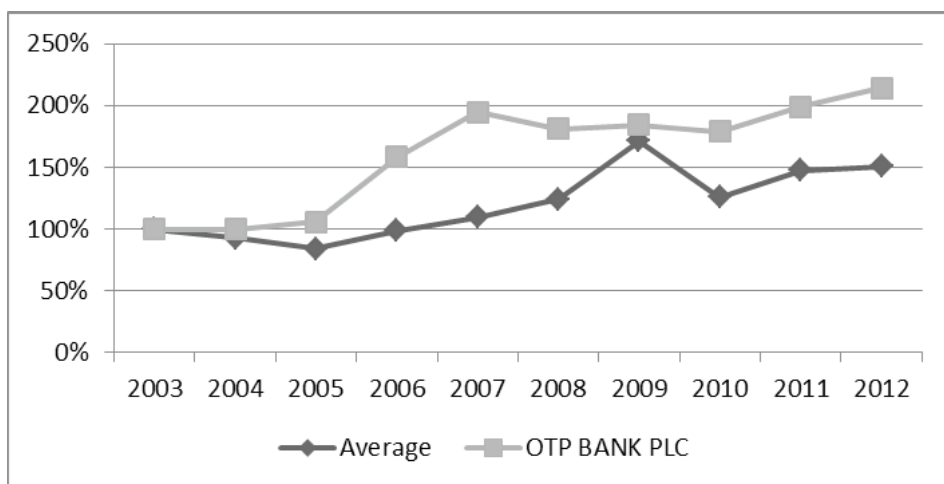
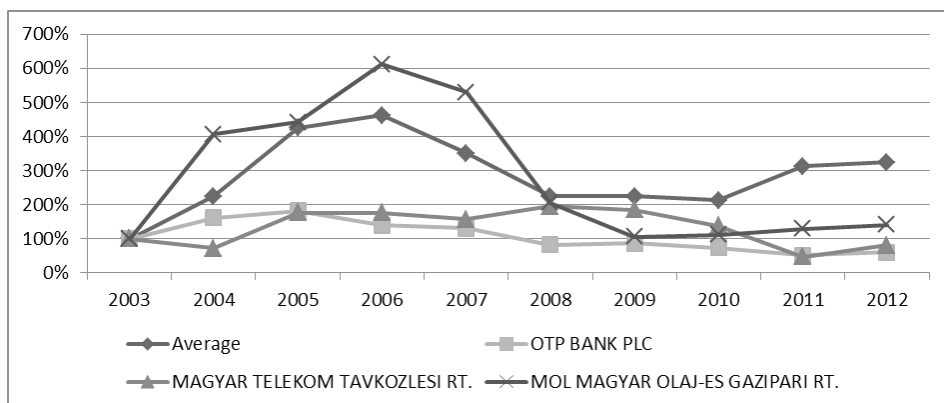
Forrás: saját szerkesztés, adatok: Orbis, Company information across the globe, 2013

Profit (adózás előtti eredmény)/ Foglalkoztatott

Az arány átlaga³⁷ 2003-tól 2006-ig folyamatosan növekedett. 2006-tól 2010-ig csökkent, majd ismét növekedni kezdett. A munkavállalók számának átlagos növevése 2005-től 2009-ig egy lehetséges válasz erre a megállapításra.

37 2003, 2008, 2009-ben 7db; 2004, 2006, 2007, 2010ben 9db, 2005-ben 10db, 2011 és 2012-ben 8db cég adatai kerültek bele az átlagszámításba.

11 ábra: Profit/ foglalkoztatott és a foglalkoztatottak számának alakulása



Forrás: Orbis, Company information across the globe, 2013

Az elemzés korlátai

Az elemzés korlátait főként a hiányos adatok jelentik, a 2003-2006 időszakban nem minden cég adata szerepel az elemzésben. Itt nagyon nagy előny, hogy a szoftver csak a létező adatokat elemzi. Minden bizonnyal van különbség, ha egy mutatószám átlagát egyik évben 9 vagy a másik évben éppen 11 cég adatával számolják ki, de ha csak 8-9 adatsor áll a rendelkezésre, abból is sok következtetést lehet levonni. A legtöbb adat megléte és egységes formába történő öntése eddig ezzel a szoftverrel a legeredményesebb. A korlátok ellenére a meglévő adatok segítségével is értékes ismereteket lehet nyerni a kiértékelt adatsorokból.

Összefoglalás

Az eredmények alapján bizonyítható, hogy egy visszaeső kapitalizáció mellett a vállalatok megőrizték, sőt kiépítették likviditásukat. A túlzott likviditás akár elővigyázatosságból, vagy más okokból azonban korlátozza a befektetéseket. Az optimális likviditás feletti összegeket érdemes a vállalatoknak más állományokba befektetniük. Az Operating revenue 2012-re már túlszárnyalja a 2003-as értékét, az adatok alapján hamarosan a piaci kapitalizáció is eléri 2007-es szintjét. Itt nem szabad arról sem megfeledkezni, hogy bár a gearing mutató is megemelkedett, emellett azonban a Working Capital is növekedett. A működési és szerkezeti mutatók alapján így nem igazolható a stratégiai és a likviditási válság megléte. A jövedelmezőségi adatok azonban legkésőbb 2007-től fogva igazolják, hogy a vállalatok tapasztalták a sikerválság következményeit. A 2012-es adatok bizalmat sugároznak, a csökkenés és ingadozás időszaka lassan kezd a növekedés fázisába átmenni. Ennek a megállapítása már egy további elemzés függvénye, 2013-as és 2014-es adatokkal. A vizsgált cégek elemzése során bizonyítható a 2007-es válság, egyben az elemzés rávilágított egyfajta javuló tendenciára. Az átlagadatok alapján, a vizsgált cégeknél nem tapasztalható a likviditás veszélyeztetése, a sikerválság ellenére nem romlott a fizetőképesség. A vállalati döntéshozatal meg tudta őrizni a fizetőképességet.

Irodalom

- Duden (2013): <http://www.duden.de/rechtschreibung/Wirtschaftskrise>, letöltés 2013. 10. 26.
- Econom (2013): <http://www.econom.hu/roa-eszkozaranyos-nyereseg/>, letöltés 2013. 10. 26.
- Grunwald, E. – Grunwald, S. (2001): Bonitätsanalyse im Firmenkundengeschäft: Handbuch Risikomanagement und Rating. (2., akt. und erw. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Staudte, J. – Schmidt, A. (2004): Virtuelle Unternehmenslandschaften: Quantifizierende Inhaltsanalyse von Websites börsennotierter Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte Virtualisierung der Ökonomie und Virtualisierung der Corporate Identity. Lit Verlag Münster.
- Investopedia (2013): <http://www.investopedia.com/terms/p/pretax-margin.asp>, letöltés 2013. 10. 26.
- Kasper, H. (2007): Turn around und Fusion im Change Management. In: (Reichenauer Führungsforum 2005/2006/, Dialog Wirtschaft und Verwaltung): Turn Around in Wirtschaft und Verwaltung p. 31-42. Link: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=24595>, letöltés 2013. 10. 05.
- Orbis, Company information across the globe (2013):, <https://orbis.bvdinfo.com/version-20131025/home.serv?product=orbisneo>, letöltés 2013. 10. 26.

Wöltje, J. (Hrsg.); [Präg, L. – Müller, C. – Lingenfelder, M.] (2011): Bilanzen. Lesen – verstehen – gestalten. Bilanzanalyse und Bilanzkritik für die Praxis. 10. Auflage, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Yim, J. – Mitchell, H. (2005): A comparison of corporate distress prediction models in Brazil: Hybrid neural networks, logit models and discriminant analysis. In: Nova Economia Belo Horizonte 15 (1) p. 73-93.

(Footnotes)

1 Itt szerepel az Appennin cég 18,96 értéke az átlagokban, azért jön ki ilyen magas érték. Hibát feltételezve, nem ez a két adat került figyelembe vételre az elméleti részben (ott kikerült a cég az átlagszámításkor). A többi 2010-es Appennin adatnál abból indult ki a tanulmány, hogy nem hibás adat. Ha a 18,96-os adat mégis helyes, akkor e ponton elnézést kér a cikk alkotója, nem kirekesztő céllal került kivételre a cég az elméleti részben az átlagszámításból, csupán egy 1896%-os 2010-es érték az összes többi év értéke (n.a.) mellett megváltoztatta volna az elemzés hitelességét.

Agricultural Cooperatives and Their Impact on the Regional Development in the Nitra Region

*Daniel Madarász*³⁸

Katarína Škriniarová

Anna Bandlerová

University of Agriculture in Nitra, Slovakia

ABSTRACT The paper is stressing out the impact of agricultural cooperatives on the regional development in the Nitriansky Region. The presence of an agricultural cooperative can influence the region in several possible ways. The paper focuses mainly on the impact on the local population, local development in terms of local employment, on providing of social benefits for employees and members of cooperatives, providing of agricultural services and other benefits to the local inhabitants as well as to the local self-government and on providing support for the local community. The analysis showed that the most significant influence of agricultural cooperatives on the local development can be seen mainly in the sphere of public utility services, cooperation with the local self-government, support for sport and cultural events and local employment. Despite of general expectations, less significant influence can be seen in the area of agrotourism and rural tourism as well as in support for the regional branding. Research proved that even twenty years after the change of the political regime, the agricultural cooperatives are important stakeholders within the rural development in Nitriansky Region.

KEYWORDS Agriculture cooperatives, local employment, cooperation with local self-government, rural development

Introduction and Objective Formulation

In Slovak conditions, agricultural cooperatives (hereinafter referred as AC) are playing an important role in the rural areas, even these days, as they cultivate approximately 40% of agricultural land (Census 2010). Regarding the cultivated area, one cooperative in average operates on 1 267 hectares of agricultural land (Green Report, 2012). Situation in Slovakia regarding the number of ACs and their impact cannot be seen in any other EU member state and that is why they have a special position. It can be seen as an important fact, that „the ACs play an important social role in the rural areas as in many of them, they represent the only possible

38 madarasz13@gmail.com

employer or one of the few employers and therefore, they positively influence the emigration of local populations from these regions (BANDLEROVÁ, LAZÍK-OVA, 2006). That is mainly the historical context, when ACs were inseparably placed in the rural areas, together with their specific role in the past, what creates the basis for the assumption, that ACs will keep their influence on the location also in the future.

The objective of the paper is to identify and evaluate selected areas, where the ACs have significant influence on the rural development in the Nitriansky Region. The emphasis is put mainly on the influence of the ACs on the local population and local development, where following areas were observed in more details: local employment, providing of social benefits for local population and cooperative employees, providing of agricultural services and other benefits for local population, cooperation with local self-government, support for local community, support for sport and cultural events, support for the regional branding of agricultural products as well as support for non- agricultural activities such as agrotourism and rural tourism.

Material and Methods

The analysis presented in this paper was based on a questionnaire survey that was conducted in selected agricultural cooperatives actively operating on agricultural land in the Nitriansky Region. There were used also other secondary data gained from a regional database, structural census of farms and scientific literature.

When evaluating the influence of AC on local employment we focused on gaining the information about rural employment in the Nitriansky Region in percentage. The questions used for getting data about the influence of AC on local population were mainly oriented on the fact whether the AC offers own product for discounted prices for its employees and members, whether it offers social benefits for them, but also whether the AC offers its product for discounted prices to the local inhabitants.

The impact of the AC on the local development was analysed mainly through the cooperation of the AC with local self-government, support for sport and cultural events, providing of community service jobs, support for regional branding, cooperation with local action group as well as on the diversification of activities into non-agricultural ones such as agrotourism and rural tourism.

Percentage share of preferences for all criteria in the analysed areas were evaluated based on the Likert scale from 1 to 5 (where 1 represented the smallest influence and 5 the biggest influence).

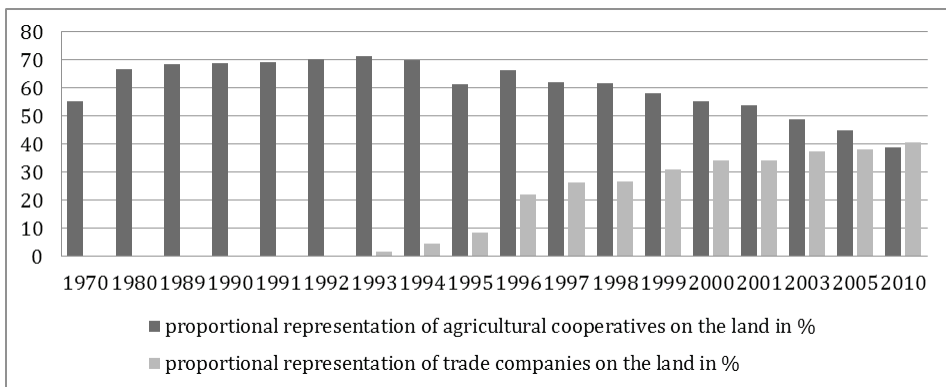
The questionnaire survey was conducted among the management of agricultural cooperatives in Nitriansky Region via email. When assessing the number of agricultural cooperatives in Slovakia and in particular in Nitriansky Region, three

main sources of information were used: from the registry from the Agricultural Paying Agency (APA) from 2012, from the data of Business Register of the SR (BR SR) from 2012 and from the Farm Census from 2010.

Results and Discussion

Agricultural cooperatives in Slovakia operate on 740 080,77 ha of agricultural land what forms 39,05% from the total agricultural land in Slovakia (Green Report, 2012). Therefore, the ACs as the legal form, still operate on the largest area of agricultural land among all the legal forms of businesses what means, that ACs keep their important position and with no doubts they play an important role in agricultural sector. On the other hand, as the Graph 1 shows, from the year 1996 the share of other legal forms has been increasing and from the year 2010, after 16 years long competition, other business companies took over larger area of agricultural land.

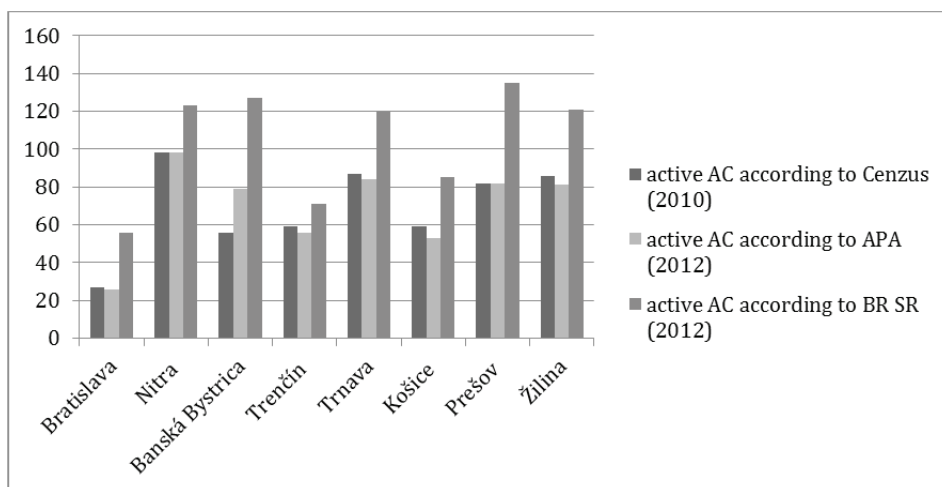
Graph 1: Percentage Share of ACs Operating on Agricultural Land



Source: Green Report MA SR, 1993 – 2005, Structural Farm Census 2010

For the purposes of this research, active cooperatives were considered those, which are beneficiaries of direct payments (beneficiaries of support from the European Agricultural Guidance and Guarantee Fund – EAGGF and from the European Agricultural Fund for Rural Development – EAFRD). According to the Agricultural Paying Agency (from 2012), the total number of active agricultural cooperatives is 559. Data from the Structural Farm Census from 2010 talk about 584 active ACs.

Graph 2: Comparison of Active ACs According to the Regions of the SR in 2012



Source: BR SR, APA, Structural Farm Census 2010, own processing, 2012

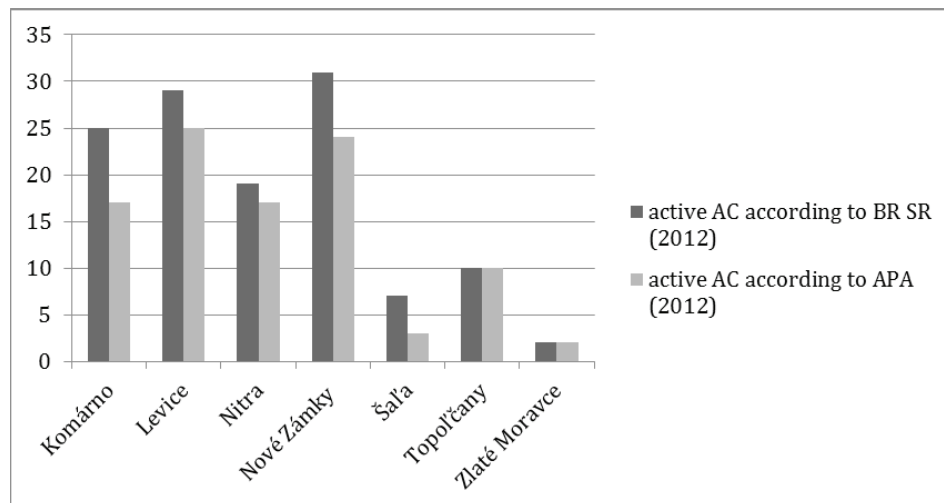
Nitra Region covers an area of 6343,412 km²³⁹ what represents 12,9% of the total area of the Slovak Republic. It belongs to the regions with the conditions most suitable for agriculture as it has the best conditions for agricultural production in the whole country. In this region, there is also the biggest area of the agricultural land among all the Slovak regions and it represents 469.826 ha (Table 2). The total number of ACs in the Nitriansky Region according to the data from the Business Register of the SR was 163 on July 1st 2012 (Table 1), while out of that number 11 ACs (6,74 %) were in liquidation and 28 of them in bankruptcy proceedings (17,79 %). The highest number of ACs (more than a half of the analysed sample) is situated in the Levice district (42 ACs, out of what 4 ACs in liquidation and 9 in bankruptcy proceeding) and in Nové Zámky district (42, 4 in liquidation and 7 in bankruptcy). There is a difference in the number of ACs according to the Business Register of the SR and according to the APA and this difference is 25.

Table 1: Number of Agricultural Cooperatives in the Nitra Region

Districts	AC according to BR SR	Out of them: AC in liquidation (BR SR)	Out of them: AC in bankruptcy (BR SR)	AC according to APA	Creation of new AC from 2005
Komárno	32	1	6	17	0
Levice	42	4	9	25	0
Nitra	26	2	5	17	2
Nové Zámky	42	4	7	24	1
Šaľa	7	0	0	3	0
Topoľčany	11	0	1	10	0
Zlaté Moravce	3	0	1	2	0
Total	163	11	29	98	3

Source: BR of the SR, own processing, 2013

Graph 3: Comparison of the active ACs according to the districts in the Nitra Region



Source: BR of the SR, APA, own processing, 2012

Within the questionnaire survey there were 88 active ACs contacted, while the return rate of the questionnaires was 54,5%. Active cooperatives were considered those, which are beneficiaries of the direct payments (beneficiaries of support from the European Agricultural Guidance and Guarantee Fund – EAGGF and from the European Agricultural Fund for Rural Development – EAFRD). The research was conducted from the February 15th to March 15th 2013.

Table 2: Area of Land in the Regions of the Slovak Republic

	Agricultural land (ha) y. 2000	Agricultural land (ha) y. 2011	Decrease/increase of land	Non-agricultural land (ha) y. 2000	Non-agricultural land (ha) y. 2011	Decrease/increase of land
Bratislava Region	96 062	92 118	-4%	109 194	113 150	4%
Trnava Region	294 406	289 762	-2%	120 344	124 899	4%
Trenčín Region	186 983	184 081	-2%	263 212	266 116	1%
Nitra Region	469 826	467 248	-1%	164 547	167 131	2%
Žilina Region	248 364	244 896	-1%	430 473	435 969	1%
Banská Bystrica Region	419 781	414 669	-1%	525 724	530 768	1%
Prešov Region	386 515	381 988	-1%	512 749	515 368	1%
Košice Region	329 480	336 025	2%	321 427	339 423	6%

Source: Regional Statistic Database, 2012, own processing

Based on the data gained from the Structural Farm Census 2010, the ACs in comparison with other legal forms still operate on the largest area of the agricultural land in the Nitriansky Region (42, 42%).

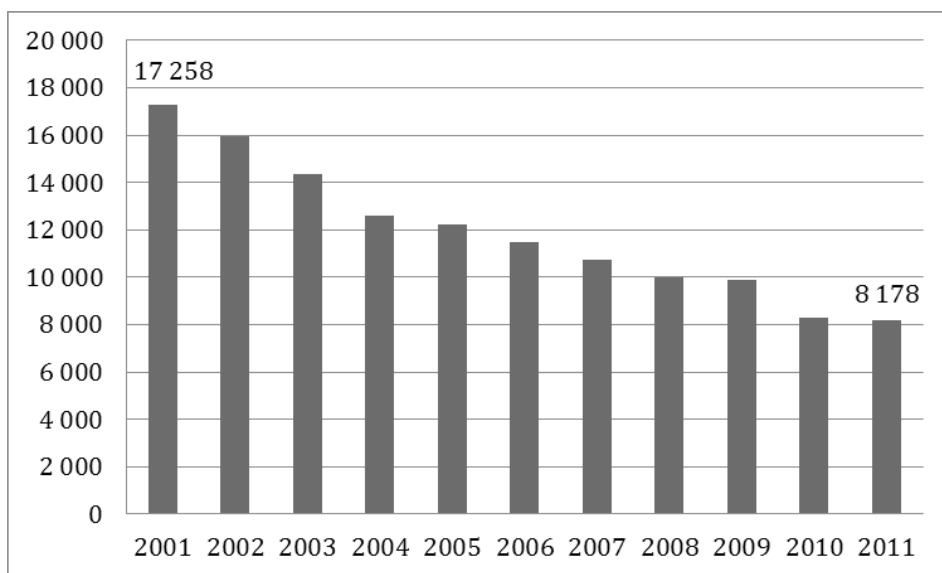
Table 3: Area of Cultivated Land in the Nitra Region in hectares

Total area of cultivated ag. land in Nitriansky Region	414 908,40	
Individual farmers	38 133,63	9,19%
Share holding companies	26 490,41	6,38%
Agricultural cooperatives	176 017,39	42,42%
Limited liability companies	124 976,32	30,12%

Source: Structural Farm Census 2010, own processing

Graph 4 shows the development of the number of employees in the agriculture from 2001 to 2011. It can be seen, that the employment in Nitriansky Region same as in other Slovak regions is decreasing.

Graph 4: Average Numbers of Employees in Agriculture from 2001 to 2011 in the Nitriansky Region.



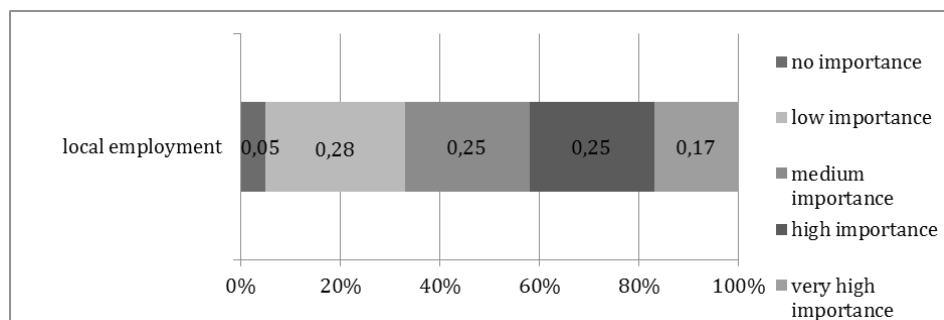
Source: Statistical Office of the SR, Regional Database, 2013, own processing

Despite the decreasing tendency in agricultural employment, in comparison with the other legal forms, ACs in the analysed region still represent the biggest share on the employment in the agricultural sector (62% from the total number of people employed in agriculture) (NÉMETHOVÁ, 2009).

Table 4: Structure of the ACs Actively Participated in the Research

<i>Structure of the ACs Actively Participated in the Research</i>					
Number of employees					
scale	till 50	51-100	101-200	201-250	250 and more
number	30	10	7	1	0
%	62,50%	20,83%	14,58%	2,08%	0,00%
area in ha					
scale	till 250	251-500	501-1000	1001-2000	2001 and more
number	4	3	5	20	16
%	8,33%	6,25%	10,42%	41,67%	33,33%
Number of cooperative's members					
scale	till 10	11 till 20	21 till 40	41-60	61 and more
number	8	5	7	5	23
%	16,67%	10,42%	14,58%	10,42%	47,92%
transformation					
	yes	no			
number	37	11			
%	77,08%	22,92%			

Source: Questionnaire survey, own processing 2013

Graph 5: Impact of the ACs on the Local Employment in %

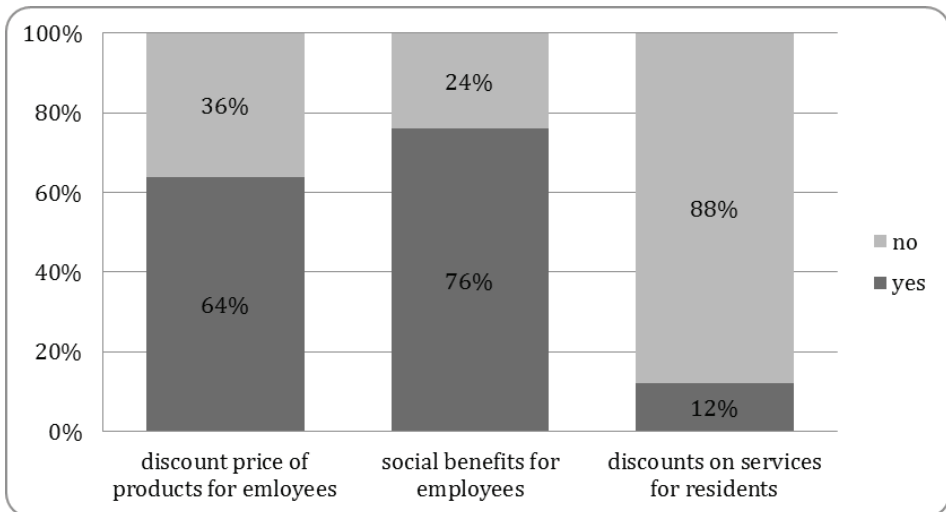
Source: Questionnaire survey, own processing 2013

As it can be seen from the Graph 5, the evaluation of the impact of ACs on the local employment, as the key element of the preserving of the rural employment, is significantly differentiated. Up to 42% of all surveyed subjects did not consider the impact of the ACs on the local employment as significant, contrary, they attributed very low or no importance to the local employment. On the other hand, approximately 42% of respondents attributed high or very high impact of the ACs on the local employment.

Influence of the ACs on the Employees and Local Population

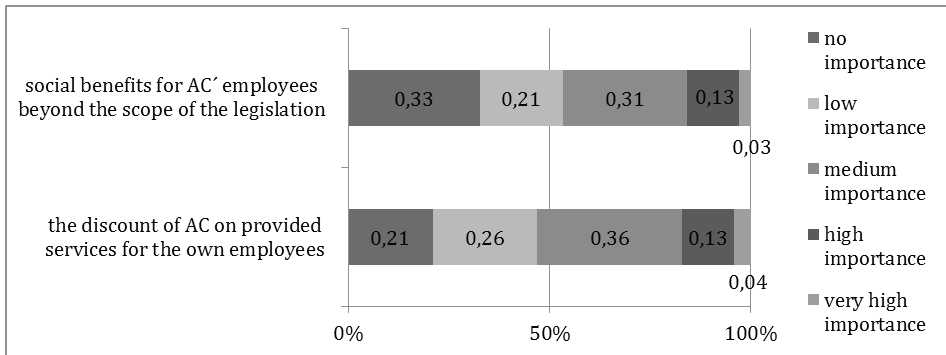
The research showed that 64% of the ACs sell the production to their employees for discounted prices. High number of cooperatives (76%) offers social benefits for their employees, while the most common benefits are: contribution for food, transportation and culture. Wellness stays, weekend houses, insurance of the pensions or loans with no interest belong to the less common forms of social benefits. On the other hand, 88% of the ACs stated that they do not provide any discounts for the offered services for the local population. The impact of the ACs on the local population is showed on the Graph 6.

**Graph 6: Providing of the Benefits by the ACs
for They Employees and Local Population**



Source: Own processing, 2012

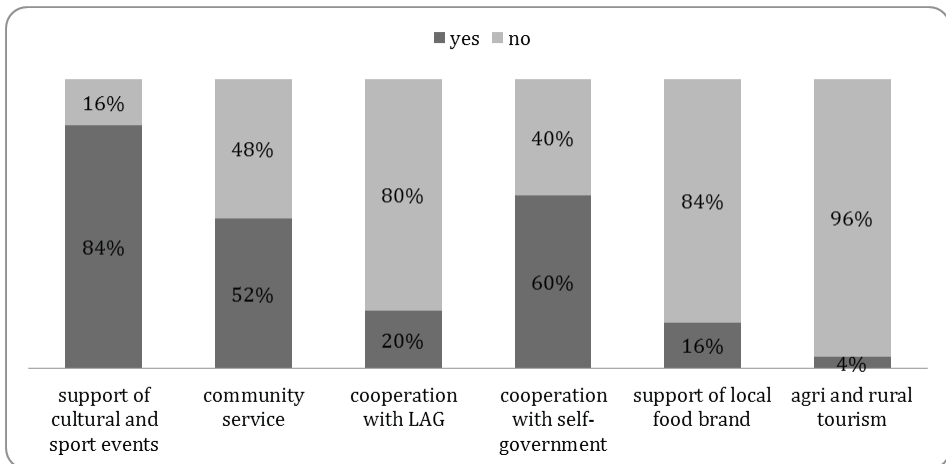
Graph 7: Impact of the ACs on their Employees from the Point of View of the Cooperative Management



Source: Questionnaire survey, own processing, 2013

Graph 7 represents the point of view of management of the ACs on evaluation of the selected criteria that influence the employees. Discounted prices for the provided services for the employees are seen as non-important criterion when assessing the impact on local population by 45% of respondents. Only 17% of respondents attributed high or very high importance to the mentioned criterion. Similar situation can be seen in case of „Social benefits for employees beyond the legislative framework“, where more than 52% of managers consider the criterion as non-important. Contrary, only 15% of respondents consider this criterion of a high or very high importance when assessing the impact of the AC on its employees.

Graph 8: Impact of the ACs on the Local Development



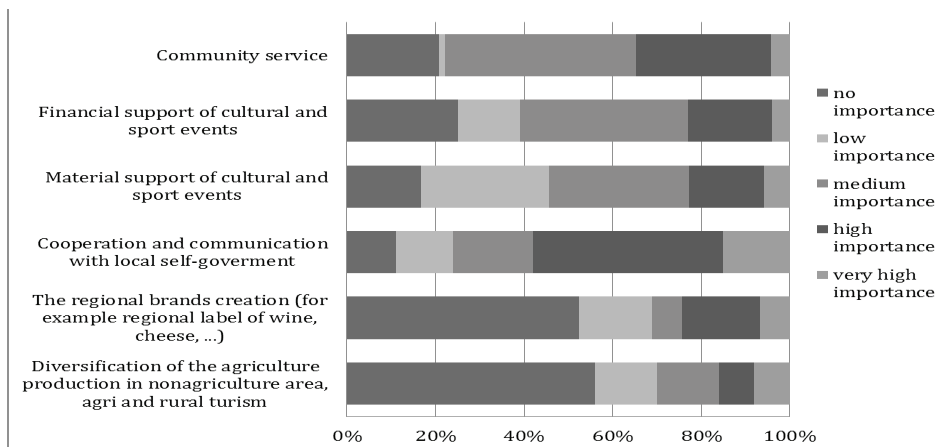
Source: Dissertation thesis, Madarász, D., 2013

As it can be seen from the graph 8, the individual criteria of the impact of the ACs on the local development were evaluated differently. The best evaluation was attributed in case of cooperation and communication with the local self-government, where up to 60% of surveyed ACs consider this criterion as highly important and they see this criterion as one with the highest positive impact on the local development. Contrary, the criterion with the worst evaluation was „diversification of the production to non-agricultural activities as agrotourism and rural tourism“, where only 4% expressed their opinion that it has importance for the cooperative. Based on this fact, it can be assumed that the ACs do not influence on the local development in this area.

Impact of the Agricultural Cooperatives on the Local Development

Up to 84% of the ACs actively support sport and cultural events in their municipality. The support has usually form of providing physical and technical equipment and less frequently form of financial support. Based on the survey results, up to 52% of the ACs provide community service jobs mainly in form of seasonal cleaning and maintenance of local roads but also participating in activities such as maintenance of public green areas and help in case of catastrophes. Survey results showed that only 20% of ACs cooperate with local action groups (LAGs). This situation can be caused by the fact that location of LAGs in the Nitra Region is uneven. 60% of cooperative expressed their active support for cooperation with local self-government mainly by active participation in the municipal council and its commissions. Only 16% of the surveyed ACs stated that they support regional brands of agricultural products (those were own shops with meat, dairy and wine products).

Graph 8: Share of the Preferences for Individual Criterion of the Importance of the ACs' Impact on the Local Development (in%)



Source: Questionnaire survey, own processing, 2013

Conclusion

Several positive conclusions could be derived from the research results obtained so far. In the Nitriansky Region, the agricultural cooperatives still play an important role for the rural areas and for the rural population. The positive impact can be seen mainly in the following areas: providing of the social benefits for their employees (76%), discounted prices of their products for their employees (64%), providing of the community service jobs (52%), cooperation with local self-government (60%), but also in supporting of the sport and cultural events (84%). Contrary, based on the results it can be said that the role of agricultural cooperatives does not seem to be significant in case of supporting of regional branding (16%) and diversification of activities into agrotourism and rural tourism (4%). The evaluation of the individual criterion of ACs' importance of the impact on selected areas of rural development and development of rural areas showed that local employment in the ACs was perceived as an important or very important element when maintaining the rural employment (42%). Cooperation and communication of the ACs with the local self-government was evaluated as an important element in 60% of cases. These facts only support the important position of the agricultural cooperatives in the local development, despite of the complicated processes, which currently take place in the agricultural sector.

Könyvismertetés

A helyi szociális ellátórendszer

[Bódi Ferenc szerk.: Helyi szociális ellátórendszer. MTA PTI Budapest, 2008. 384 oldal. ISBN 9789637373575]

Resperger Richárd tanársegéd⁴⁰
Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron

Bódi Ferenc⁴¹ az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpontjának⁴² tudományos főmunkatársa, 2003-ban védte meg területpolitika témában írt PhD-disszertációját, s immár több mint húsz éve vesz részt különböző kutatásokban és azok eredményeinek közreadásában. Kutatásai az önkormányzatok, helyi politika, helyi szociális ellátórendszer, területfejlesztés témakörére fókuszálnak. Több egyetemen és főiskolán is meghívott óraadó. A helyi szociális ellátórendszer hazai vizsgálatával kapcsolatos a szerző két önálló OTKA kutatása, valamint négy szerkesztett kötete is, amelyekben a szerző saját írásai is rendre megjelennek.

A 2008-as kiadású és ismertetésre kerülő tanulmánygyűjtemény a második azon könyvek⁴³ sorában, amelyek a LOSS (Local Organisation of Social Services – Helyi Szociális Ellátórendszerek) magyarországi vizsgálatának újabb fázisát összegzik.

A kötet előszavában⁴⁴ Csatári Bálint egy klasszikus Kölcsey-idézettel⁴⁵ hívja fel mindannyiunk figyelmét arra, hogy honi vidékünk jövőjének megtervezéséhez komolyan elmélkedjünk el annak jelenéről. E kötet fő értékét abban látja, hogy elemzései több tudományterület nézőpontjából adnak láttelepet a XXI. századi magyar vidékről. Majd hozzáteszi, hogy sokak hasonlóan pontos és éles képe segíthet a mai magyar vidéki társadalom problémáinak „tisztán látásában”, mert ezek az elemzések is egyértelműen sugallják, hogy „a magyar vidék, falvaink és kisvárosaink társadalma egyfajta szociális csapdában vergődik”.

40 resperger@ktk.nyme.hu

41 A szerző részletes önéletrajza és publikációs listája megtekinthető a www.mtapti.hu honlapon.

42 Jogelőd: MTA Politikai Tudományok Intézete (MA PTI).

43 További LOSS-könyvek: Bódi Ferenc (2001): *Helyi szociális ellátó rendszer a vidéken*. Agroiinform Kiadóház, Budapest. (256 p.) Bódi Ferenc – Fábíán Gergely (2011): *Helyi szociális ellátórendszer Magyarországon*. Bódi Ferenc & Fábíán Gergely & Thomas R. Lawson (2012): *Local Organization of Social Services in Hungary*.

44 Csatári Bence: *A vidékiségről a XXI. század eleji Magyarországon*. (7-8. o.)

45 „Messze jöendővel, komolyan vess össze jelenkort!” (Kölcsey Ferenc: Huszt)

A tanulmánygyűjtemény 3 fejezetre tagolódik, összesen 21 tanulmányt tartalmaz, a hazai állapot leírásán túl igyekszik kitekintést adni a nemzetközi folyamatokra is. Az első fejezeten (A helyi szociális ellátórendszer) belül 7 tanulmányt találunk, a könyvismertetés ezekre tér ki részletesebben. A bevezető tanulmányban⁴⁶ rövid útbaigazítást kapunk a LOSS-vizsgálatok jelentőségéről. A LOSS olyan kutatási módszer; közelítés, amelynek az a célja, hogy az eltérő nemzeti vagy akár regionális sajátosságok ellenére összehasonlíthatóvá tegye a szociális ellátórendszereket. Ehhez rendszerszemlélet szükséges. A LOSS közelítés magába foglalja a nevelés-oktatás intézményeit, továbbá az egészségügy, a szociális támogatás teljes keresztmetszetét. A LOSS kereslet-kínálati modellben mutatja be a társadalmi szükségleteket, illetve azok bizonyos leírasi rendszerét adja meg – írja a szerző, és a LOSS vázlatát is ismerteti egy ábrán a 16. oldalon, összefoglalva annak kínálati és keresleti oldali tényezőit. A szociálpolitikai törekvésekkel kapcsolatban kiemeli, hogy a szociálpolitika előfeltétele a legitimitáció. A társadalmi cselekvés csak akkor lehet hatékony és eredményes, ha a szociálpolitika a helyi társadalom igényeire érzékeny, kooperatív és nyitott a lokalitás irányába. A LOSS helyben léte abból fakad, hogy az élethelyzetből fakadó szükségleteket helyben lehessen kielégíteni, a működési zavarokból eredően jelentkező szociális problémák kezelésére pedig a társadalom normális reprodukciós igényeit szolgáló helyi rendszereket kell kiépíteni, működtetni és fenntartani. Az egyenlőtlenségek okainak kizárása vagy hatásuk enyhítése alapvetően nem a helyi szociális ellátórendszer feladata, mivel azt a sokkal összetettebb társadalompolitika kezeli. Ugyanakkor, hatékony és adekvát szociálpolitikai beavatkozás a helyi társadalmak szintjén szervezhető meg legjobban, a társadalmat átfogó komplex rendszerek révén, amelyek mindenképpen legitímek a helyi társadalom számára, de legalábbis elfogadottak a helyi döntéshozók, a véleményformálók és érdekhordozók előtt.

Már a bevezető tanulmányban kitér a kötet szerkesztője a különböző jóléti modelleken belüli állami szerepvállalás súlyára, befolyására a helyi szociális ügyek kezelésében, de a szociális ellátórendszerek sajátosságait az ezután következő tanulmány⁴⁷ ismerteti részletesebben – jellemzően az 1990-es években végbement reformokon keresztül – egy-egy ideáltipikus ország bemutatásával. Elsőként a *liberális* jóléti politikák keretében az angol „harmadik út”⁴⁸ koncepciójáról olvashatunk, amely szerint létezik egy harmadik utas megoldás, azaz nem kell kizárólagosan ragaszkodni sem a piaci viszonyokhoz, sem a kommunista elvekhez, hanem e két útnak egy speciális kombinációját kell kidolgozni és alkalmazni. E koncepció eszmerendszere szerint a kapitalizmust állami intervenciókkal kell „megszelídíteni”, és a piac káros mechanizmusait kormányzati úton kell korrigálni. A harmadik út

46 Bódi Ferenc: *A helyi szociális ellátórendszer – LOSS*. (11-15. o.)

47 Jóna György: *Szociális ellátórendszer az Európai Unióban*. (17-30. o.)

48 Anthony Giddens (1998): *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. London, Cambridge.

koncepciójában az állam összefog a civil szektor tagjaival a szociális problémák kezelése céljából, úgy, hogy nem korlátozza az egyéni autonómiát, ugyanakkor adekvát támogatást nyújt a megfelelő helyekre. A koncepció lényege abban rejlik, hogy a kormány – civil társadalom – piac hármasszereplőinek összefogásával, a klasszikus jóléti struktúrák átalakításával, reformjával kívánja kiépíteni és fenntartani a jóléti társadalmat. Olyan gyakorlati példákról olvashatunk ebben a részben a foglalkoztatáspolitikáról, az oktatáspolitikáról, valamint az egészségügy területéről, amelyek már a harmadik utas ideológia szellemében születtek Angliában. A konzervatív jóléti politikára Németországot hozza példának. A második német egység létrejöttéig a volt NDK és NSZK társadalmi, politikai, kulturális, gazdasági és szociális intézményrendszerét kellett összehangolni, integrálni. A kelet-német területeket nyugati modell szerint kellett átstrukturálni, a piactudományi rendszer váltotta fel a központi tervutasításos rendszert. A volt NDK területeire kiterjesztették a volt NSZK jóléti rendszerét, de átstrukturált formában. A tanulmány középső része a szociális piactudományra való áttérést, a szociális védőháló kiterjesztését írja le a német példán keresztül, s ennek főbb komponensei is összefoglalásra kerülnek. A *szociáldemokrata* jóléti politika legismertebb reprezentánsa Svédország, ahol az 1990-es évek elejére gazdasági, demográfiai és kulturális átalakulások miatt veszélybe került a jóléti rendszer. A válságra válaszul reformokat hajtottak végre a jóléti struktúra alrendszerin. A tanulmány utolsó része a szociális reformok során végrehajtott főbb átalakításokat tekinti át. A svéd szociálpolitika irányváltása kétségteljesen jelentős és mélyreható volt, s a kilencvenes évek reformjai vitathatatlanul új fejezetet jelentettek a svéd jóléti rendszer történetében, de „a jóléti állam végét, [...] emlegetni egyelőre mégsem indokolt” – ahogyan Semjén András is írja tanulmányában⁴⁹.

A harmadik tanulmányt⁵⁰ ajánlom mindazoknak, akiket különösen az elméleti keretek és a fogalmi definíciók érdekelnek. Számomra egyetlen hiátusa, hogy a tanulmány a címmel ellentétben nem az egészségügyről szól, de ennek ellenére legfőbb értékét abban látom, hogy több szerző munkáját szintetizálva járja körül a globalizáció fogalmát, majd a gazdasági globalizáció egyes jellemzőit: multinacionális társaságok, a külföldi direkt és portfólió befektetések, a pénz virtualizációja, azaz a „repülő tőke” kialakulása. De ebben a fejezetben szó lesz még a munkaerőpiac deregulációjáról és a munkanélküliségről, valamint az „új szegénységről”, és végül a szociális problémák lokalizálódásáról is. Ez utóbbival kapcsolatban fontos elmondani, hogy a globalizálódó szociális problémákra a nemzeti jóléti rendszerek az átalakítás, a leépítés eszközeivel válaszoltak, a globális megoldások pedig még nem születtek meg. Így aztán a nemzeti szinten ignorált és a globális reakciók

49 Semjén András: *A svéd jóléti rendszer átalakulása*. Közgazdasági Szemle, XLVI./1999. ápr., 342. o.

50 Fábíán Gergely: *Globalizáció és lokalizáció az egészségügyben*. (31-56. o.)

hiánya miatt kielégítetlenül maradt szükségletekkel a helyi szociális ellátások konfrontálódnak. A kielégítetlen szükségletek, „szociális problémák lokalizálódnak, olyan terheket rakva a helyi ellátásokra, amelyekkel azok képtelenek lesznek megbirkózni” – írja a szerző tanulmánya végéhez közeledve, amelyet a tanulmány fő megállapításának is tehetünk.

Mivel a szociális ellátórendszert nehéz megérteni a történeti háttér nélkül, ezért jelen kötet szerkesztője külön tanulmányt⁵¹ szentelt annak, hogy bemutassa a szociális ellátórendszer hazai kifejlődését, figyelembe véve a nemzeti sajátosságokat. A tanulmányon belül külön elemzi a két világháború közötti időszakot (szociális föld- és lakásépítési program; munkásvédelem, beteg- és nyugdíjbiztosítás, szociális közegészségügy, szegénygondozás, vidékpolitika), majd a szocialista szociálpolitika jellemzőit (az állam-szocialista jóléti rendszer kellékei). Végül a rendszerváltoztatás utáni éveket tekinti át, és a piacgazdasági átmenet magyar jellegzetességei kerülnek összefoglalásra. A feladat nem könnyű – írja a szerző. „A rendszerváltást követően felbukkantak az eddig rejtett szociális problémák (pl. hajléktalanság, drogfüggőség), illetve újak is keletkeztek (háborús- és szociális menekültek, munkanélküliség, a jövedelemkülönbség növekedése).” A társadalom rétegei eltávolodtak egymástól, a társadalom tömegeinek elszegényedése és esélytelenségének növekedése mögött súlyos gazdasági folyamatok húzódtak meg, és a társadalom potenciális teljesítőképessége is évről-évre csökkent. A kedvezőtlen gazdasági folyamatokat több hátrányos demográfiai folyamat kísérte. Világossá vált, ha a demokratikus politikai rendszer fenn akar maradni, jóléti védőhálóra van szükség. A szocialista korszakból örökölt szociálpolitika erre nem volt alkalmas, szükség volt a magyar jóléti rendszer átalakítására, reformjára.

Az első fejezet utolsó 3 tanulmányát együtt kezelném a hazai LOSS vizsgálatok szempontjából. Az eddigi inkább elméleti-történeti jellegű elemzések után ezek már a helyi szociális ellátórendszer három jelentős ágazatával foglalkoznak részletesebben. Az első tanulmány⁵² az alapegészségügy és a szociális támogatás alapszegmenseit tekinti át, míg a másik két tanulmány⁵³ az alapszintű nevelési-oktatási intézmények helyzetét vizsgálja kiterjedtebben, különös tekintettel a falusi társadalmakra. A szöveget ezekben a tanulmányokban sok értékes táblázat és több színes térképi ábra egészíti ki, amelyek hasznos területi – regionális, települési szintű – információkkal szolgálnak. (Az értékes térképi ábrák a könyv utolsó oldalain a „Mellékletek” részben kaptak helyet.) Az iskolák-óvodák elhelyezkedésével foglalkozó tanulmány külön erőssége, hogy a keresleti és kínálati oldal elemzésének segítségével már a LOSS nemzetközi módszertanát követve vizsgálja

51 Bódi Ferenc: *A szociális ellátórendszer kifejlődése Magyarországon.*(57-70. o.)

52 Bódi Ferenc – Bódi Mátyás: *A szociális ellátórendszer örökölt különbségei.* (91-104. o.)

53 Bódi Ferenc – Fekete Attila: *Iskolák-óvodák elhelyezkedése és bezárása napjainkban.* (71-90. o.)
Balázs Ildikó – Bódi Ferenc – Obádovics Csilla: *Iskolai teljesítmény, iskola átszervezés.* (105-126. o.)

Magyarországot az 1988-2005 közötti időszakban, s ez a kutatás kitér az alapszintű nevelési és oktatási intézmények számának változására, megoszlására a településszerkezetben, valamint az óvodák és általános iskolák kihasználtságának alakulására is.

A könyv további két fejezete legfőképpen azok számára lehet érdekes, akiket a humán egyenlőtlenségek kérdésköre érdekel, vagy ebben a témakörben végeznek kutatásokat. A második fejezet az „Egyenlőtlenségek Magyarországon” címet viseli, az ebben helyet kapó tanulmányok⁵⁴ a közoktatás és a szocializáció kérdéskörét tárgyalják, de bemutatásra kerül a cigányság helyzete is, majd a humán egyenlőtlenségek fejezet a munkanélküliség kérdéskörével zárul, kitérve a hátrányos helyzetű települések infrastrukturális fejlődésére, valamint tovább élő elmaradottságára is.

A harmadik fejezet (Az egyenlőtlenségek kezelése – területpolitika) az egyenlőtlenségek kezelésével foglalkozik, ide 8 tanulmány⁵⁵ került beválogatásra, úgy érzem, hogy igen változatos témákban. Ebben, többek között, bemutatásra kerül az Európai Unió kohéziós politikája a nemzeti stratégiák tükrében, majd tárgyalja a területfejlesztési források EU-csatlakozás előtti tapasztalatait, s a kedvezményezett települések történetét is áttekinti. De ezen a fejezeten belül olvashatunk egy átfogó tanulmány keretében a hazai szociális földprogramok tapasztalatairól, továbbá a hazai újkori migráció történetéről a XVIII. század elejétől a rendszerváltásig. A fejezet végén a szerző, a kötet záró tanulmányában, a két világháború közötti Magyarország népi író-mozgalmának állít emléket.

Összességében elmondható, hogy szerkesztésében a kötet nem különbözik más gyűjteményes művektől, megfelel a tanulmánykötetek formai követelményeinek. S bár több szerző tollából születtek a különböző elemzések, ennek ellenére egységes formában szerkesztett könyvet vehet a kezébe az olvasó, amely három fő fejezete

54 Gázsó Ferenc: *Közoktatás a zárványtársadalomban* (129-144. o.)

Laki László: *Szocializáció néhány jellemzője a „szegény” Magyarországon* (145-158. o.)

Fábián Gergely – Szoboszlai Katalin – Hüse Lajos: *A „kamatos pénz”* (159-178. o.)

Fónai Mihály – Vitál Attila: *A tiszavasvári magyarcigány és oláh-cigány lakosság szociális helyzete és egészségi állapota* (179-204. o.)

Obádovics Csilla – Kulcsár László: *Tartós munkanélküliség vidéki térségekben* (205-220. o.)

Fekete Attila: *Hátrányos helyzetű települések infrastrukturájának fejlődése 1990 után* (221-239. o.)

55 Fekete Attila: *Kedvezményezett települések Magyarországon 1949-2004* (239-256. o.)

Bódi Ferenc: *Forrásallokáció és fejlettség* (256-278. o.)

Pupek Emese: *Nemzeti stratégiák az Európai Unió kohéziós politikájának megvalósításáért* (279-294. o.)

Szarvák Tibor: *Szociális földprogramok* (295-310. o.)

Szilágyiné Szemkeő Judit: *A helyi életvilág újrateremtése az iskolák segítségével* (311-320. o.)

Bódi Ferenc: *Migrációs folyamatok az újkori Magyarországon* (321-332. o.)

Bódi Ferenc: *A szociális gondolat születése a két világháború között hazánkban* (333-356. o.)

Bódi Ferenc: *A tardi helyzettől a Cifranymorúságig* (357- 363. o.)

mentén megfelelően tagolt. Nyelvezete magyaros, jól érthető, stílusa gördülékeny. A szöveges részeket sok helyen értékes táblázatok és ábrák egészítik ki.

Ajánlom a könyvet mindazoknak, akik elkötelezettek a magyar vidék sorsa iránt, és azoknak is, akik szeretnék még jobban elkötelezni magukat. Úgy gondolom, hogy a tanulmánygyűjtemény sokoldalú elemzései ehhez kellőképpen hozzájárulnak. A LOSS-könyvek eme darabja „látélet” a mai magyar vidék problémáiról, a helyi szociális ellátórendszer „anamnézise”, megfelelő elmélkedési-vizsgálódási keret a jövő megtervezéséhez, az élhetőbb és egészségesebb magyar vidékéért.

A vasfüggöny két oldalán

[Molnár Csilla: *A vasfüggöny két oldalán - élettörténeti elbeszélések a magyar-osztrák határvidéken* - Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó Sopron 2013. ISBN 978-963-334-122-3]

Frang Gizella PhD hallgató

Nyugat-magyarországi Egyetem Sopron

2013 végén jelent meg Molnár Csillának, a Nyugat-magyarországi Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kara egyetemi docensének a Trianoni békediktátum előtt összetartozó, mára két ország területén fekvő térség sajátos bemutatását vállaló könyve *A vasfüggöny két oldalán - élettörténeti elbeszélések a magyar-osztrák határvidéken* - címmel.

Bár a térség (főként az Őrség) néprajzi kutatása korábbi időszakokra nyúlik vissza, a „vasfüggöny-menti lét” leírásának két főbb hulláma figyelhető meg: az 1989-es Páneurópai Piknik eseményei által generált társadalmi és politikai változások vizsgálata, valamint az európai uniós tagságunk kezdete (a csatlakozási szerződést 2003-ban írta alá Magyarország) óta kiemelt politikai tematizáltság.

Molnár Csilla munkája e téma sajátos bemutatása, hiszen alapvetően nem a gazdasági-társadalmi kapcsolatokat, nem a nyelvjárásokat vagy a nemzetiségi (kisebbségi) lét vonatkozásait vizsgálja önmagában, hanem mikrotörténeti, illetve narratológiai szemszögből közelíti meg az itt lakók sorsát, ami által gazdag kutatási területet nyit.

Az egykori vasfüggöny két oldalán élők életének elbeszéléseit két alapvető filozófiai-nyelvészeti aspektusból tárja fel: az egyik a fenomenológia, miszerint a jelenség valóságos dolog, ezért az igazi ismeretet a jelenség megismerése adja; a másik a hermeneutika, amely szerint a szöveg értelmét fölfedezni és magyarázni kell. Nem elég csak tisztán tárgyi vagy nyelvszerkezeti és mondattani szempontból elemezni, hanem e kettős értelmezési eljáráson kívül a magyarázónak figyelembe kell venni a történelmi, lélektani és a modern nyelvészeti vonatkozásokat is.

Ahogy a hátsó borítón és a bevezetőben is olvasható: „Kötetemben a társadalmi kommunikáció keretében az egykori Sopron és Vas vármegye 1921-től határvidékké vált területén élő többnemzetiségű lakosság élethelyzetét értelmezem. 1948 után négy évtizeden át ez a vidék két világrendszer határává vált. A könyvben az egykori vasfüggöny magyar és osztrák oldalán lakók élettörténeti elbeszéléseiből jegyeztem le, válogattam. Mindezt igyekeztem megérteni olyan interdiszciplináris keretbe helyezve, ahol a kortárs irodalomtudomány, a kulturális antropológia, a történettudomány kutatási eredményeit hasznosítani tudom (...) mindebből kibontakozik a határvidék antropológiája, melynek vonatkozásai elvezetnek napjaink regionális viszonylatainak megváltozott kontextusához is.” (hátsó borító - fülszöveg)

A kötet jól elkülöníthető részeinek első felében helyet kapnak mindazon módszerek és elméleti háttérük, melyeket segítségül hív a szerző az elbeszélések bemutatásához, ezt követően a megszólaltatottak elemzett szövegeit olvashatjuk. Molnár Csilla interjúalanyait településenként gyűjti csoportba, a településeket pedig elhelyezkedésük szerint osztja fel: Ágfalva (Agendorf) és Kópháza (Koljnof). E német- illetve horvát identitású községek Magyarország mai határain belül terülnek el, míg a határ túloldalán fekvő burgenlandi magyar települések közül Felsőpulyát (Oberpullendorf) és Alsóört (Untervart) emeli ki. Elsősorban az itteni, a közösségben és közösségért szerepet vállaló, különböző korosztályokhoz tartozó férfiak szólnak meg települések szerint, de külön fejezetet kap a női szerep - megszólalás - identitás összefüggésének vizsgálata is. Interjúalanyai vagy lakóhelyükön születtek és maradtak, vagy másutt születtek, de családi kapcsolat (pl: nőülés) révén kerültek ide, illetve máshol születtek és az élet sodorta jelenlegi lakóhelyükre őket. Identitásukban németek, magyarok és horvátok.

A három ágfalvi szereplő más-más módon fogalmazza meg a vasfüggöny mögötti létet, s falujához is más-más szálak kötik. Egyikük a kollektív bezártság-tudattal ellentétesen jellemzi a határmentiséget, ezzel újfajta megközelítési lehetőséget is ad: „nem mi voltunk bezárva, a többiek elől volt elzárva ez a rész (...) mi szabadon mehettünk Pestre vagy akárhová (86). A kópházi megszólalók szintén három alapvetően eltérő kommunikációs stratégiával élnek: a fő hangsúlyt az egyéni kiteljesedés lehetősége, a háborús időszak és a máshol élő horvátokkal ápolt kapcsolat kapja.

A mai burgenlandi terület megszólalói is többféle szemszögből értékelik sorukat: van, aki a magyarságot elsősorban kulturális identitásként azonosítja, más az Ausztriában megtapasztalt társadalmi jólétet, nyugalmat hangsúlyozza, van, aki szinte szélmalomharcot vív a magyar hagyományok ápolásáért, mert számára az identitás nyelvhez és hagyományhoz kapcsolódik, és találkozunk olyan történettel is, amelynek szereplője Magyarországra szeretett volna költözni, mert az ország is fontos volt számára. Sajátos megközelítésű a világot járt magyar szerzetes narratívája, aki nemcsak az egyházhoz, hanem a nyelvhez mint identitáshoz való hűséget egyformán fontosnak véli. Az osztrák oldal női narrátorainak

egyike nyugdíjas zenepedagógus, mentalitásában világpolgár. Története rávilágít ennek okára: Pozsony-melletti kisebbségi létből került ausztriai kisebbségi létbe. Szövege bizonyítja a szerző azon felvetését, hogy „*multietnikus identitás kialakításának a történelemhez való viszony az előfeltétele*”.(149) A másik női narrátor író, akinek vizsgált szövegeit Molnár Csilla *A különös anyag* című kötetéből meríti. Ez utóbbi bizonyíték arra, hogy „*a tudományos szöveg nincs közelebb a tételezett objektív igazsághoz, legföljebb tudatosan alkalmazott trópusok révén meggyőzőbb hatást kelt.*” (179) A Magyarországról elszármazott, német nyelven író Terézia Mora novelláiban Molnár Csilla kimutatása szerint meghatározó a szülőföld, a Sopron-környéki, Fertő-menti táj, „*azok a települések és az a korszak, ahol, és amelyben ő maga is a gyermekkorát töltötte, és ami első kötetének elbeszéléseiben a kizárólagos helyszínt és időt képezi.*” (183)

Molnár Csilla összefoglalójában megállapítja, hogy a határ fogalma három értelemben jelenik meg a narratívákban: kulturális mezsgye, geopolitikai vonal és mentális határ. A három nemzetiségnek eltérő a kommunikációs stratégiája valamint érdekérvényesítő képessége, és ugyanúgy eltérő közösségi összetartásuk is. Míg a magyarországi németek intenzíven ápolják a kitelepítettekkel és azok utódaival a kapcsolatot, éltetik hagyományaikat, nyelvtudásuk révén könnyebben helyezkednek el Ausztriában, a horvátok összetartó, zárt közösséget alkotnak, megtartva hagyományaikat, erős, határokon túl nyúló nemzetiségi kapcsolatokkal, addig a burgenlandi magyarságra a gyenge érdekérvényesítés, halványuló kulturális élet, csökkent önértékelés és széthúzás jellemző. Mindezt a szerző a szövegértelmezéseken keresztül világosan és hatásosan bizonyítja.

A szövegértelmezéseken túlmutat a határ antropológiájához fűzött fejezet, mely megfogalmazza, hogy egy új tudományág, a határokról való antropológiai gondolkodás kialakulásának folyamatát figyelhetjük meg hazánkban is. Mint a szerző írja, a határról való gondolkodás az élet felőli megközelítésben is „*szinte parttalanul sokféle jelentést vehet fel*” (205), és tematizálja a különféle határ-definíciókat. Ezek magyarázatául pedig a történelemhez nyúlik vissza: áttekintően bemutatja az áramlásfolyamatokat és a kapu-szerepet 1921-től 1989-ig, a híd-szerep változásait pedig a '90-es évektől napjainkig, immár a határvidék két oldalának gazdasági, földrajzi összetartozását deklaráló állami, önkormányzati, intézményi egyezmények és intézkedések, valamint civil kezdeményezések felsorolásával.

Mindazonáltal a vasfüggöny két oldalát bemutató kötet túlnyúlik a szerzője által megfogalmazott célokra és a bevont társtudományokra. Nemcsak a kortárs irodalomtudomány, a kulturális antropológia, a történettudomány hasznosíthatja kutatási eredményeit, hanem az érintett térséget vizsgálva a gazdaság- és társadalomtudományok is, mint például a néprajz, szociológia, pszichológia, politológia. Molnár Csilla könyve - erőteljesen tudományos nyelvezete ellenére, - érdekes és tanulságos olvasmány lehet a hajdani Sopron és Vas vármegyék mai közösségformáló értelmiségi rétegének is, hiszen nemcsak nyelvi-irodalmi motívumokat

elemez, hanem emberi motivációkat is bemutat, és egyúttal tükröt tart korunkról, elvárásainkat, ábrándjainkat szembesíti a valósággal.

Ugyan az általa számba vett megszólalók közül hiányzik a legifjabb, a „vasfüggöny létet” meg nem tapasztalt korosztály (ennek vizsgálata nem is volt célja a szerzőnek), a könyv teljes, kerek egész, megfogalmazott feltevéseit a szerző igazolja, és különleges keresztmetszetet ad a hajdani vasfüggönnyel egymástól elzárt vidék mai gondolkodásáról. A kötet folytatásaként érdemes lenne a kutatást a legfiatalabbak körében is, ugyanezekkel a módszerekkel, elvégezni.

Mivel a puhakötéses, szép kiállítású, fotókkal illusztrált könyv megjelenését a Széchenyi terv tette lehetővé, ezért sajnálatos módon kereskedelmi forgalomban nem kapható, megszerezni csak a szerzőtől lehet (Molnár Csilla email címe: Molnar.Csilla@bpk.nyme.hu).

Economy & Society

VOLUME 5.

2013

NUMBER 2-3.

Table Of Content Abstracts

ARTICLES

Money and Economy is not an end in itself, but a tool for prosperity

The economic situation of the natural region split into two by the borders between Hungary, Slovakia, Ukraine and Rumania. Possible field studies and development outlooks.

Miklós Duray

Political publicist, Bratislava – West Hungarian University, Sopron

ABSTRACT: The former European Community and now the European Union had/has an empirical program (so called cohesion program) according to which it has to help the economy of impoverished countries (lagging behind) to catch up. Because of the state-politics and overpowering lack of trust after 1920 the zones near the state border became economically lagging regions. Since the mid. 1970's in West Europe the so called Euro regions were created to moderate the economical difficulties appearing near the state borders. In the Eastern half of Europe, the rational utilization of resources and naturally developing regions split up by the borders of Hungary, Slovakia, Ukraine and Rumania are the most distinctive example of economical, infrastructural and cultural fallback. But in 2004 when the countries of the Carpathian basin became members of the EU, the phenomenon of falling behind still persisted. Except for the western part of Hungary. The loosening of the borders did not bring an economic upheaval. Instead, it encouraged emigration. Our proposition is to include local and regional knowledge centers to examine the local natural and cultural capabilities, with the mobilization of economical reserve and creativity and with the inclusion of existing technical and legally available devices to show that emigration or alcoholism is not the only possible means of escape. An assessment was realized in this region in between 2005 and 2009. An existing but in the meantime destroyed traffic infrastructure was monitored by Forum of Hungarian Representatives in the Carpathian basin, which was working in the frame of the Hungarian Parliament in order to restore it.

KEYWORDS: Carpathian basin, Hungary, Slovakia, Rumania, Ukraine, economical development

The role of intellectual capital in the postindustrial society

Danuta Kiss, PhD student

University of West Hungary, Central Library

ABSTRACT One of the main characteristic of the postindustrial society's production relationships is the increasing importance of the intellectual and other kinds of capital. Many authors write about this invisible and immeasurable, but still a factor of great importance. The importance of the intellectual capital is analyzed by researchers in the human, company and relations fields. Despite the great amount of publications there is no consensus about the contents and interpretation of the category. The new concepts of capital can be interpreted in a wider social and human approach, and also as the concepts of a company's production relationship. Plenty of methods for estimation and evaluation of the intellectual capital of a company are developed on the base of several models. The biggest challenge is developing methods of exploration, knowledge and evaluation its efficiency as the most essential part of the human capital. The various kinds of intellectual capital can be converted into each other which have also impacted on productivity. The indicators of the intellectual capital are being examined by the world competitiveness and the social development watching indexes.

KEYWORDS: intellectual capital, human capital, knowledge capital, assessment of human capital

The non-profit sector - different roles and functions in the world

Juhász Zita

University of West Hungary

ABSTRACT: It will be soon 25 years ago when ended the communist regime and had to rethink the asks connection with civil sector and had to change the civil law, acts. The nonprofit researches are very high-toned in Hungary. If we examine the nonprofit organizations in different ways – legal, social, economical way - we can define three different disciplines. The growing of the sector and the researches of specialties started from the United States. The civil sector is varied and it is in every country quite another. This paper is an experiment for toning the educated topics.

KEYWORDS: civil organizations, non-profit sphere, non-profit research, education.

Investigation of the Hungarian family support system from the perspective of demographic trends

Szilvia Závecz, PhD Student

University of West Hungary, Faculty of economics

ABSTRACT: The decrease of the population and the increasing rate of child poverty pose to increasingly serious social and fiscal challenges most European countries, including Hungary. To reverse the adverse changes the family support system could be a solution, which could both increase the productivity and target several different causes of social problems such as child poverty. Hungary has a relatively generous family support system. Among the Visegrad countries spends Hungary the most for family support purposes (in 2010: 2.9% of the GDP), and moves well about the average EU level, despite the results are lower than expected. Thus arises the question of the research, could the support systems really influence the negative trends, is there any significant relationship between the amounts spent on family support and the fertility? If the family supports have no effect on fertility, with what other tool could be an increase in the fertility rate archive, in order to the future financing of the welfare state. Based on the research results, I propose feasible adjustments in the family policy, which can ensure the effective implementation of the (targeted and effective) redistribution under tighter government budget.

KEYWORDS: family support, aging society, fertility, welfare state

Demands of a Contemporary Leadership

Clauss-Siegfried Grommek

ABSTRACT The article focuses on contemporary aspects of leadership and gives stimuli concerning active and modern management today. The management of organizations and social groups as well as political committees has become more difficult because of sociological and socio-psychological developments and new demands resulting from them. Nevertheless, there are leadership strategies that make it possible to allow more participation and more personal commitment, as frequently demanded by members of staff, to the benefit of all. The author refers to the responsible cooperative leadership, which provides the best preconditions for all individuals participating in the process of management and which makes a successful cooperation possible thus helping to achieve given individual and organizational goals efficiently.

KEYWORDS Leadership, management, cooperation

Leading companies' financial situation in Hungary between 2003 and 2012

Soós Balázs PhD Student

University of West Hungary

Faculty of Economics

ABSTRACT The economic crisis 2007 has left deep traces behind. The entrepreneurial decision making, the experiences was collected by the leaders of the companies, move accordingly a very prudent and cautious strategy development for themselves. Those companies that were particularly affected by the crisis are only gradually willing to accept a higher risk. With companies on the stock market, the annual share prices can the vitality of the competition state lighting company. If these data are associated with the different ratios of the annual reports, the factors triggering causes can be easily identified, explain the current state of the company. Due to their following article deals with the diagnosis of the crisis, it attempts an insight into the practical results of the corporate decision to guarantee because of the numbers. In this way, the symptoms (type and depth of the crisis) due to the causes (cash flow-, equity price-, liquidity-, ROE-, ROCE changes) can be derived.

KEYWORDS: Economic Crisis, Stocks, Strategic Management, Financial Ratios

Agricultural cooperatives and their impact on development of rural areas in Nitra region

Daniel Madarász, PhD student

Katarína Škriniarová, PhD Student

Anna Bandlerová, PhD

University of Agriculture in Nitra, Faculty of European Studies and Regional Development,

ABSTRACT The paper focuses on the impact of agricultural cooperatives on rural development in the case of the Nitra region. The results show that their significantly differentiated effect that is undeniable, even after the transformation of agricultural cooperatives, especially in terms of providing selected services, employment and cooperation with local government. The most significant impact is the agricultural services to the residents, social benefits for employees, cooperation with local self-government, but also in the promotion of sports and cultural events. On the other hand, a component of minor importance appears to be the use of alternative forms of energy, promotion of regional food brands as well as the area of agro tourism and rural tourism.

KEYWORDS agricultural cooperatives, agricultural services, rural development

Book Reviews

A helyi szociális ellátórendszer / Local Social Welfare

[Bódi Ferenc szerk.: Helyi szociális ellátórendszer. MTA PTI Budapest, 2008. 384 oldal. ISBN 9789637373575]

Resperger Richárd

A vasfüggöny két oldalán / On Two Sides of Iron Curtain

[Molnár Csilla: A vasfüggöny két oldalán - élettörténeti elbeszélések a magyar-osztrák határvidéken - Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó Sopron 2013. ISBN 978-963-334-122-3]

Frang Gizella

A KÉZIRATOK FORMAI ÉS SZERKEZETI KÖVETELMÉNYEI

1. Kéziratokat kizárólag elektronikus formában, e-mailen fogadunk.
2. A kéziratok Microsoft Word 2010, vagy 2003-2007 verzióval, vagy azokkal teljesen kompatibilis szövegszerkesztővel készüljenek
3. A képek, ábrák, térképek, táblázatok a mellékletben szerepelnek, a szövegben csak jelölni kell a körülbelüli helyüket. Pl. „A 18. táblázat körülbelül ide”.
4. Színes ábrák és táblázatok nem alkalmazhatók
5. Az alkalmazott betűtípus és méret: Times New Roman 12. Sortávolság: 1,5.
6. A formai és irodalmi hivatkozásoknál a kötelezően alkalmazott stílus az APA. Lásd részletesen pl.: <http://www2.liu.edu/cwis/cwp/library/workshop/citapa.htm>
7. A közlésre szánt cikkek terjedelme táblázatokkal, ábrákkal, stb. együtt nem haladhatja meg a 20 A4 oldalt.
8. A cikkek ajánlott szerkezete:
 - a. Cím, szerző(k) – név, intézmény, beosztás, az első szerző e-mail elérhetősége
 - b. Magyar nyelvű absztrakt (maximum 200 szó) és maximum 5 kulcsszó/Kötelező
 - c. Angol nyelvű absztrakt (maximum 200 szó) és maximum 5 kulcsszó/Kötelező
 - d. Bevezetés, célok
 - e. A téma felvezetése, a vonatkozó szakirodalom bemutatása, értékelése
 - f. Az alkalmazott módszerek (ha értelmezhető)
 - g. A téma tárgyalása/ Kutatási eredmények (ha értelmezhető)
 - h. Következtetések/Összefoglaló
 - i. Irodalomjegyzék
9. A könyvismertetések terjedelme nem haladhatja meg az öt A4 oldalt. Az ismertetés címe és a szerző neve után szögletes zárójelben meg kell adni az ismertetett könyv, kiadvány teljes bibliográfiai adatait.
10. A szerkesztő fenntartja a jogot a kézirat terjedelmi és minőségi változtatására.

MANUSCRIPT STYLE REQUIREMENTS

The Journal of Economy & Society (JES) is a quarterly publication of the University of West Hungary. It is designed to provide information and fresh perspectives on issues of importance to professional economists and social scientists and to all readers interested in policies affecting economy and society.

The editors of The Journal of Economy & Society are looking for papers that inform our readers and engage them in discussion about issues of relevance to the disciplines of economics and social sciences. If you want to publish in JES you must accept the following writing style guidelines for submission.

1. Send manuscript by email to deputy editor (Mr. Laszlo Kulcsar: la.kulcsar@gmail.com) only. Email attachments are acceptable.
2. We accept papers in English, German and Hungarian.
3. Manuscripts must be sent in Microsoft Word 2010, 2003- 2007 format, or in WordPerfect X3, X4 format.
4. Manuscripts including abstract, footnotes, references, and appendices should be Times New Roman 12, one and half spaced. Papers should be thoroughly checked for misspellings and grammatical errors, and should not exceed 20 pages (including tables, pictures, maps, figures).
5. Papers have to follow the next structure:
 - a. Title, completed with the name(s), host institute(s) and academic position(s) of the author(s) or authoress(es) and an e-mail address for further communication.
 - b. An abstract of not more than 200 words.
 - c. Introduction
 - d. Explaining the issue and relevant literature.
 - e. Methodology, data sources (if relevant)
 - f. Description, findings (if relevant)
 - g. Summary / Conclusions
 - h. References (we accept APA style only). See e. g. <http://www2.liu.edu/cwis/cwp/library/workshop/citapa.htm>
6. Brief footnotes are acceptable.
7. Required tables, pictures, maps, figures should be enclosed and on separate sheets, following all references. Notify editors of appropriate position of tables, pictures, maps and figures within the text (e.g. Table one about here).
8. We don't accept color tables, figures, charts, maps.
9. References should be presented in alphabetical order. See APA style.
10. The editor reserves the right to edit all submissions for clarity and length.



Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó
University of West Hungary Press
Sopron