

NÉMETHNÉ Pál Katalin

TEHER ALATT NEM NŐ A PÁLMA?

A kis- és középvállalkozások foglalkoztatási szerepe és adminisztrációs terhei

A szerző arról a kutatásukról számol be, hogy a kis- és középvállalkozásokat milyen szempontok vezérik munkaadóként, illetve, hogy milyen adminisztratív terhek a legnyomasztóbbak a számukra. A cikk az empirikus vizsgálatok eredményeit ismerteti.

A kis- és középvállalatok szerepe a munkaerőpiacon köztudottan igen jelentős. Ugyanakkor az is ismert tény, hogy a kisvállalkozók zöme alkalmazott nélkül működik, legfeljebb segítő családtagot alkalmaz. A következő nagy csoportot pedig a tíz fő alatti mikrovállalkozások alkotják. Általában megfigyelhető, hogy nagyon csekély az átjárás a vállalati méretkategóriák között, a cégfejlődés természetes útja az lenne, hogy az induló kisvállalkozás fokozatosan erősödve és terjeszkedve növeli alkalmazottai számát. Ezzel szemben – úgy tűnik – a gyakorlatban igen jelenetős korlátok állnak a kis- és középvállalatok foglalkoztatásbővítése előtt.

Ennek elsődleges okaként a munkabérré rakódó magas közterheket szokás megjelölni, ami kétségkívül alapvető létszámbővítést gátló tényező. De a kis- és középvállalkozások sokat panaszkodnak az irtatlan adminisztrációs terhekre is. A GKI Gazdaságkutató Rt. félévenként megismételt – strukturális kérdésekre és hosszabb távú várakozásokra irányuló – vállalkozói felmérésében a tevékenységbővítés akadályainak rangsorában ez a tényező mindig az első öt között szerepel.

A kis- és középvállalkozások foglalkoztatási szempontjai

A témában 1999 folyamán harmonizált vizsgálat készült az Európai Unió tagországaiban, amelyhez a társult országoknak is volt módjuk csatlakozni. Magyarországon ezt a GKI Rt. készítette el. Azonos kérdőív alapján 2000 tavaszán utóvizsgálatot végeztünk, ami megerősítette, hogy a félévvel korábbiakhoz képest nem történt változás

a vállalatok munkaerőpiaci magatartásában. (Ez megfelelt előzetes várakozásainknak.) A két felmérés alapján így összesen 446 vállalkozás választait volt módunk fel dolgozni és összevetni az uniós eredményekkel.

E válaszadók közül 149-en az iparban, 120-an a szolgáltató szférában, 106-an az építőiparban és 71-en a kereskedelemben működtek.

A foglalkoztatási formák alakulása

A válaszadók megoszlása a foglalkoztatottak száma szerint

Százalék

	10 fő alatt (mikrovállalkozások)	11-50 fő (kisvállalkozások)	51-300 fő (középvállalatok)	301 fő felett (nagyvállalatok)	Nem azonosítható
Összesen	11	46	24	17	2
Ipar	2	31	38	27	2
Építőipar	12	52	24	6	6
Szolgáltatások	16	48	13	22	1
Kereskedelem	18	62	11	7	2

A válaszadók összesen 151 ezer embernek adtak munkát, ebből 93 ezer férfinak és 58 ezer nőnek. Az alkalmazottak 92%-át teljes munkaidőben foglalkoztatták. A részmunkaidősök aránya a kereskedelemben volt a legmagasabb: 5%. Részmunkaidős dolgozók alkalmazására leginkább a mikrovállalkozásoknál került sor, a vállalatmérettel arányuk egyre csökkent a cég dolgozói között.

Részmunkaidős alkalmazottak aránya

Százalék

	Nemzetgazdaság	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Mikrovállalkozások	8	9	4	11	5
Kisvállalkozások	6	5	3	9	8
Középvállalkozások	5	4	2	10	7
Összesen	2	1	2	3	5

A részmunkaidősök foglalkoztatása az Európai Unióban valamivel elterjedtebb, de ott sem nevezhető gyakorinak. A szolgáltató cégek dolgozóinak 17%-a, az ipariaknak csupán 5%-a dolgozott részmunkaidőben. A részmunkaidős foglalkoztatás a holland iparban a leggyakoribb, ott a dolgozók 17%-át érinti.

A vállalkozások többsége iskolázott munkatársakat alkalmazott. A szakképzetlen dolgozók aránya általában a középvállalkozások létszámában volt a legmagasabb, legalacsonyabb pedig a mikrovállalkozásoknál.

Szakképzetlen alkalmazottak aránya

Százalék

	Nemzetgazdaság	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Mikrovállalkozások	9	0	9	11	8
Kisvállalkozások	16	19	17	12	14
Középvállalkozások	27	32	27	10	29
Összesen	18	23	19	12	19

Az Európai Unió vállalkozásai valamivel alacsonyabba teszik a lécezt: az iparvállalatok dolgozóinak 25%-a, a szolgáltatókéknak 22%-a volt szakképzetlen. Néhány állam iparában meghökkentően magas lett a szakképzetlen dolgozók aránya: Dániában 48%, Spanyolországban 45%, Írországban 43%, de még az Egyesült Királyságban is 39%.

A legjellemzőbb foglalkoztatási forma határozatlan időre szól. Határozott időre szóló szerződéssel csupán a dolgozók 5%-át alkalmazták a válaszadók. E téren nem figyelhető meg az előzőekhez hasonló szignifikancia a vállalatméret szerint.

Határozott időre alkalmazottak aránya

Százalék

	Nemzetgazdaság	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Mikrovállalkozások	6	9	16	2	3
Kisvállalkozások	11	6	13	15	6
Középvállalkozások	7	5	12	6	12
Összesen	5	3	14	5	10

Az Európai Unióban a két vizsgált szektor nagyon hasonló adatokat jelzett: az iparban 8%, a szolgáltató szektorban 9% volt a határozott időre alkalmazott munkatársak aránya. A határozott időre történő alkalmazás a spanyol (15%) és a görög (14%) iparban terjedt el a leginkább.

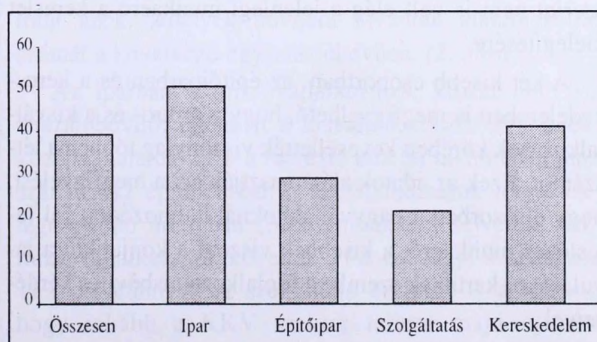
Lényegében azt lehet megállapítani, hogy a magyar vállalkozások valamivel merevebbek a foglalkoztatási formákat illetően, mint európai társaik, de a különbség nem túl nagy közöttük. A legelterjedtebb megoldás a határozatlan időre szóló teljes munkaidőjű alkalmazás volt. A legnagyobb eltérést a szakképzettségi követelménynél találtuk.

Ugyanakkor az is kiderült a magyarországi vizsgálatból, hogy hazánkban a nagyvállalatok a legmerevebb munkaadók, a kisebb cégek valamivel nagyobb arányban foglalkoztatják rugalmasabb keretek között munkatársait. A mikrovállalkozások viszont igen szigorúan szinte csak szakképzett dolgozóknak adnak munkát, ami érthető is. Az ő szűk létszámkeretük inkább többszakmás munkatársakat követel meg, mint szakképzetleneket.

Igen tanulságos, hogyan alakult a főbb nemzetgazdasági ágakban az improduktív dolgozók aránya. (1. ábra)

1. ábra

A nem a termelésben foglalkoztatottak aránya



A mikrovállalkozások foglalkoztatták dolgozóikat legkisebb arányban – 44%-ban – a termelésben. Legnagyobb produktív arányt – 67%-ot – pedig a középvállalatok tudtak felmutatni.

Létszámváltoztatási tervek

A vizsgálat elsősorban arra irányult, hogy a vállalkozások hogyan tudják összehangolni a kereslet támasztotta igények kielégítését és a rendelkezésükre álló munkaerőt. A helyzet a nemzetgazdasági ágak szerinti bontást vizsgálva nagyjából kielégítőnek tűnt.

A foglalkoztatottak száma a jelenlegi forgalomhoz képest

A válaszok megoszlása, százalék

	Túl magas	Éppen megfelelő	Túl alacsony
Ipar	24	74	2
Építőipar	4	90	6
Szolgáltatások	18	80	2
Kereskedelem	4	94	2

A különbségek nem voltak igazán nagyok, de az világosan kirajzolódik, hogy létszámfelesleg elsősorban az iparban és a szolgáltató szektorban fordult elő.

Méret szerint nézve már találunk eltéréseket. Az ipari mikrovállalkozások mind elégedettek voltak a foglalkoztatottak számával, a kisvállalkozások és a középvállalkozások már kevésbé: 84, illetve 86%-uk mondta ezt. Körükben már több mint 10% lett a létszámukat sokalló cégek aránya. A jelenlegi forgalomhoz képest kevésnek tartotta a dolgozók számát a kisvállalkozások 5%-a, ez jóval nagyobb arány, mint a többi vállalatscsoporté.

A szolgáltató szektorban a mikrovállalkozások köréből jeleztek viszonylag sokan (18%) létszámfelesleget. A kisvállalkozások (7%) és a középvállalkozások (12%) kisebb arányban tartották soknak a dolgozók számát a forgalomhoz viszonyítva. Sőt a középvállalkozások 21%-a szerint nem is volt elég a jelenlegi munkaerő a kereslet kielégítésére.

A két kisebb csoportban, az építőiparban és a kereskedelemben is megfigyelhető, hogy a mikro- és a kisvállalkozások körében kevesellettek viszonylag többen a létszámot. Ezek az adatok alátámasztják azt a megfigyelést, hogy elsősorban a nagyvállalatoknál halmozódott fel felesleges munkaerő, a kisebbek viszont a konjunktúra javulásakor kerülnek szembe a foglalkoztatásbővítés kérdéseivel.

A megkérdezett vállalkozások a következőkben részletezett változásokat tervezték a dolgozók számában a következő másfél-két évre:

A szakképzettek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	66	12	8	33
Nem változik	25	77	26	34
Csökken	9	7	65	29
Nem tudja	0	4	1	4

A szakképzetlenek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	7	1	2	3
Nem változik	44	62	24	21
Csökken	48	31	72	70
Nem tudja	1	6	2	6

Az első szembeszökő jelenség az, hogy a vállalkozások mindenütt elsősorban a képzettség nélküli dolgozókat kívánták leépíteni, ellenben – a szolgáltató szféra kivételével – a szakképzett munkaerő számának növelését tervezték.

Ugyanez jellemezte az Európai Unió ipari vállalkozásait is. Ez alól kivételt jelentett egyrészt Olaszország, Dánia, Spanyolország és Portugália, ahol a szakképzett dolgozók létszámában is csökkenést terveztek, másrészt Írország és Hollandia, ahol várhatóan a szakképzetlenek száma is nőni fog. A szolgáltató szektorban a tizenöt tagállam vállalkozói a szakképzettek számának erőteljes, a szakképzetlenek enyhébb növelést tervezték. Ez utóbbi elég érdekes tendenciák eredménye: a belga, a dán és a finn szolgáltatók csökkenteni, a spanyol, a görög, az ír, az olasz, a portugál és a brit szolgáltatók pedig növelni akarták a szakképzettség nélkül alkalmazottak számát.

Méret szerint nézve már nálunk sem feltétlenül érvényesül mindenütt a főszabály.

A mikrovállalkozások az iparban például nem kívántak változtatni a szakképzett dolgozók létszámán, az építőiparban pedig egyenesen többen akartak szakképzett dolgozót elküldeni, mint felvenni. A szolgáltatásban és a kereskedelemben ellenben épp a KKV-k akarták bővíteni a szakképzett munkaerőt, míg a nagyok tervezték csökkenteni.

Az iparban minden méretcsoportban leépítés várható a szakképzetlenek körében, bár a kisvállalkozásoknál csaknem kiegyenlítődött az elbocsátást és felvételt tervezők aránya. Az építőiparban a kisvállalkozók alig 4%-a jelezte, hogy bővítené szakképzetlen dolgozóinak számát, a többieknek meglepő módon egyáltalán nem volt ilyen szándékuk. Képzetlen dolgozók a szolgáltató szektor és a kereskedelem mikrovállalkozásainál találhatóak majd talán munkát, e körben ugyanis a válaszadók 21, illetve 15%-a jelezte, hogy bővíteni tervezi létszámukat, míg leépítés náluk nem volt várható.

A válaszadók elsősorban a most is domináns teljes munkaidős létszám bővítésén gondolkodtak. Egyedül a szolgáltató szektorban akarták jelentősebb mértékben emelni a részmunkaidős dolgozók számát, ott is a szak-képzettek körében.

Teljes munkaidőben foglalkoztatott szakképzettek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	66	12	7	25
Nem változik	25	78	35	43
Csökken	9	7	56	29
Nem tudja	0	5	1	4

Teljes munkaidőben foglalkoztatott szakképzetlenek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	7	2	2	2
Nem változik	45	63	26	24
Csökken	48	30	71	70
Nem tudja	0	5	1	4

Részmunkaidőben foglalkoztatott szakképzettek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	29	1	50	2
Nem változik	66	70	15	66
Csökken	3	21	34	28
Nem tudja	2	8	1	4

Részmunkaidőben foglalkoztatott szakképzetlenek számának várható alakulása

A válaszok megoszlása, százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Nő	28	0	1	2
Nem változik	57	70	54	40
Csökken	12	22	44	51
Nem tudja	3	8	1	7

A foglalkoztatási szándékok alakulása az EU vállalatainál

Egyenlegek*

	Szakképzett	Szakképzetlen
Ipar		
Teljes munkaidős	7	-25
Részmunkaidős	-15	-13
Szolgáltatás		
Teljes munkaidős	27	0
Részmunkaidős	20	11

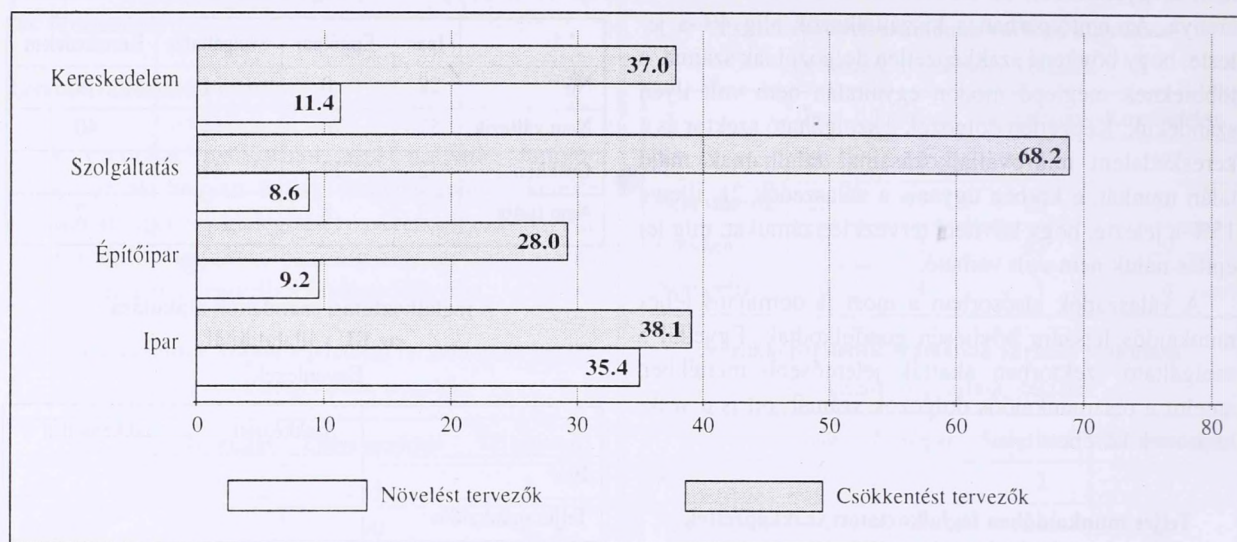
* Az egyenleg a pozitív és negatív választ adók arányának különbsége. A mutató értéke +100, ha minden válaszadó pozitív, illetve -100, ha minden válaszadó negatív választ ad.

Az iparban a vállalatmérettel együtt nő a részmunkaidős foglalkoztatásra való hajlandóság. A mikrovállalkozások egyáltalán nem foglalkoztak ennek tervezésével, a kisvállalkozások képzettségre való tekintet nélkül csökkenteni kívánták, a középvállalkozások a szakképzetlen részmunkaidős foglalkoztatásban enyhe emelkedést el tudtak képzelni. A többi nemzetgazdasági ágban még rugalmatlanabban álltak e kérdéshez a kis- és középvállalatok.

Minden nemzetgazdasági ágban többen voltak azok a vállalkozások, amelyek létszámcsökkenést terveztek, mint azok, amelyek bővíteni kívánták alkalmazottaik számát a következő egy-másfél évben. (2. ábra)

Az iparban a mikrovállalkozások között nem volt létszám-bővítő, ellenben a kisvállalkozások 39%-a és a középvállalatok 29%-a tervezte emelni alkalmazottainak számát. Az építőiparban a kisvállalkozások terveztek a legnagyobb arányban (30%) munkaerő felvételt, ezt a mikrovállalkozások követték 21%-os, majd a közepesek 11%-os aránnyal. A szolgáltató szektort is a jellemzi, hogy inkább a KKV szektor teremt majd új mun-

Tervezik-e a létszám változását
Százalék



kahelyeket: a mikrovállalkozások 30%-a, a kicsik 50%-a, a közepes cégek 45%-a tervezett létszám bővítést. Ugyan ez a kép rajzolódott ki a kereskedelmi cégek válaszaiból: a mikrovállalkozások 50%-a, a kisvállalatok 24%-a és a közepesek 27%-a fog várhatóan dolgozókat felvenni a következő másfél-két évben.

A tervezett létszám bővítések legfőbb oka a jelenlegi, illetve a várható kereslet alakulása, vagy pedig az, hogy a cég új termékeket, technológiákat kíván meghonosítani.

A kereslet alakulása az iparban számít a legfontosabb szempontnak. A kis- és középvállalkozások számára a létszámtervek szempontjából szintén ez a legfontosabb tényező, de súlya mégis kisebb, mint a nagyvállalatoknál. E vállalatcsoport foglalkoztatásbővítésére erőteljesen hat, ha új termékek, technológiák bevezetését tervezik. Az építőipar vállalkozásai számára szintén a kereslet alakulása a legfontosabb létszám-növelésre serkentő tényező. Súlya azonban a kisvállalkozásoknál jóval kisebb volt, mint a mikro- és középvállalatoknál. Ez utóbbi csoportnál is nagy az új termékek, technológiák létszám-növelő szerepe. Az innovációs folyamatok a szolgáltató szektor középvállalatainál megelőzik a keresletieket a létszám-növelők szempontjai között. A kisvállalkozók számára is fontos indok az újítás arra, hogy új dolgozókat vegyenek fel. A szolgáltató szféra mikrovállalkozásai viszont második helyre sorolták létszám-bővítési indokaik között a kormányzati intézkedéseket. Ezek – meglepő módon – a kereskedelem mikrovállalkozásai számára is fontosak, még a keresleti szempontot is megelőzik, bár első helyre ők a jelenlegi és várható munkaerőköltségeket sorolták a lét-

szám-bővítés indokai között. A kereskedelem középvállalkozásait pedig ismét csak az új termékek, technológiák bevezetése serkenti dolgozók felvételére, még a keresleti szempontokat is megelőzve.

Mint láhattuk, jóval többen vannak azok a vállalkozások, amelyek a közeljövőben csökkenteni akarják az alkalmazottak számát, mint azok, amelyek növelni. Ezen belül a kisebb méretű vállalkozások nagyobb arányban jeleztek leépítési terveket, mint a nagyok.

A foglalkoztatási helyzeten talán többet lehetne segíteni a leépítésre készítő okok elhárításával, mint új felvételek ösztönzésével. A felsorolt lehetséges okok fontosságáról azonban jóval szórtaabb válaszokat kaptunk, mint a létszám-bővítés okairól.

A létszámcsökkentést tervező válaszadók aránya
Százalék

	Ipar	Építőipar	Szolgáltatás	Kereskedelem
Mikrovállalkozások	0	12	27	10
Kisvállalkozások	13	15	16	7
Közép vállalkozások	14	22	12	40
Összesen	41	37	71	49

A tervezett létszámcsökkentések elsődleges oka ismét a kereslet, ez esetben a hiánya. Második helyre többnyire költség-tényezők kerültek.

A tervezett létszámcsökkenés okai az iparban

A „nagyon fontos” válaszok aránya

	Kisvállalatok	Középvállalatok
A kereslet hiánya	72	86
Elégtelen profitabilitás	32	71
az erős árverseny miatt	29	44
a cég bérszínvonala miatt	52	54
a magas nem bérjellegű munkaerőköltségek miatt	32	63
a magas egyéb költségek miatt	100	18
Racionalizálás	37	43
Tevékenységek alvállalkozásba adása	0	0
Kormányzati szabályozás	32	72

A tervezett létszámcsökkenés okai az építőiparban

A „nagyon fontos” válaszok aránya

	Mikrovállalkozások	Kisvállalatok	Középvállalatok
A kereslet hiánya	100	100	58
Elégtelen profitabilitás	0*	-*	40
az erős árverseny miatt	0	34	0
a cég bérszínvonala miatt	0	100	0
a magas, nem bérjellegű munkaerőköltségek miatt	60	0	42
a magas, egyéb költségek miatt	0	0	50
Racionalizálás	0	53	40
Tevékenységek alvállalkozásba adása	60	0	0
Kormányzati szabályozás	60	100	100

* A táblázatban a 0 azt jelenti, hogy az adott válaszlehetőséget választók aránya nem érte el a 0,5%-ot, a vízszintes vonal pedig (-) azt jelenti, hogy az adott sokaságból túl kevesen adtak egyáltalán választ a kérdésre.

A tervezett létszámcsökkenés okai a szolgáltató szektorban

A „nagyon fontos” válaszok aránya

	Mikrovállalkozások	Kisvállalatok	Középvállalatok
A kereslet hiánya	100	48	100
Elégtelen profitabilitás	0	75	0
az erős árverseny miatt	33	78	0
a cég bérszínvonala miatt	0	27	0
a magas, nem bérjellegű munkaerőköltségek miatt	70	48	100

	Mikrovállalkozások	Kisvállalatok	Középvállalatok
a magas, egyéb költségek miatt	0	9	70
Racionalizálás	0	79	73
Tevékenységek alvállalkozásba adása	0	16	0
Kormányzati szabályozás	100	21	0

A tervezett létszámcsökkenés okai a kereskedelemben

A „nagyon fontos” válaszok aránya

	Mikrovállalkozások	Kisvállalatok
A kereslet hiánya	100	100
Elégtelen profitabilitás	100	74
az erős árverseny miatt	100	58
a cég bérszínvonala miatt	0	42
a magas nem bérjellegű munkaerőköltségek miatt	60	100
a magas egyéb költségek miatt	0	0
Racionalizálás	53	0
Tevékenységek alvállalkozásba adása	-	64
Kormányzati szabályozás	0	42

A felmérés egyik legmeglepőbb eredménye az, hogy a KKV-k kisebb szerepet tulajdonítanak a magas munkaerőköltségeknek (TB- és egyéb kapcsolódó terhek) a létszámcsökkenésben, mint az a köztudatban él. Nem kis gond ez a számukra, de nem tornyosul a többi létszámcsökkenésre ható tényező fölé sem. Viszonylag sokan jelezték például hogy a kormányzati szabályozást fontos létszámcsökkenési oknak tartják, ami alatt persze érthetők a TB-szabályok is.

Az uniós felmérés is azt az eredményt hozta, hogy a létszám bővítést tervezők indokai némiképp határozottabban csoportosulnak néhány ok köré, mint a leépítést tervezőké. Mind az iparban, mind a szolgáltató szektorban az elsődleges létszám növelési ok a kereslet alakulása volt. Második helyen mindkét szektorban az új technológiák bevezetése állt, ezeket jelentős elmaradással követte a többi szempont. A létszámleépítést tervezők az iparban egyenlő arányban tulajdonítottak fontosságot az árverseny miatti alacsony jövedelmezőségnek és a racionalizálásnak, második helyen pedig a kereslet hiányának és a nem bér jellegű munkaerőköltségek miatt

elégtelen jövedelmezőségnek. A szolgáltatóknál valamivel egységesebb a kép: a tervezett létszámcsökkenés oka a kereslet hiánya, a verseny miatti alacsony jövedelmezőség, harmadik helyen pedig azonos súllyal a bér- és nem bér jellegű munkaerőköltségek profitszökkentő volta.

A kereslet és létszám összehangolásának akadályai

A felmérés további részében megkíséreltük feltárni, hogy mi akadályozza a vállalkozásokat a várható kereslet és a rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás jobb összehangolásában. Az időszakos munkaerő alkalmazása elég nagy arányban ütközött akadályokba az ipari közép- és nagyvállalkozásoknál (54%), az építőipar csaknem minden vállalatcsoportjában (mikro: 61%, kisvállalatok: 52%, közép- és nagyvállalatok 70%). A szolgáltatókat ez kevésbé zavarta, legnagyobb arányban – 46% – a mikrovállalkozások említették. A kereskedelemben a mikro- (76%) és a közép- és nagyvállalatok (76%) találkoztak gyakran e gonddal.

Viszonylag kevés cég állította, hogy idegenkedik a szerződéses munkaerő foglalkoztatásától. Azokat, akik mégis húzódoztak ettől, részben a felmondás esetén fizetendő végkielégítés tartotta vissza, ez főként az építőipari kisvállalkozásokat, a szolgáltató közép- és nagyvállalatokat jellemzi. Az elbocsátási eljárás jogi procedúrái sem túl nagy fontosságúak, de azért visszatartó erejük volt az építőipari kisvállalatoknál és kereskedelmi mikrovállalkozásoknál.

E téren az *Európai Unió* vállalkozásaitól nagyon hasonló válaszok érkeztek. Bár az egyes tényezők értékelése meglehetősen közel állt egymáshoz, az iparban az elbocsátással kapcsolatos jogi eljárások bonyodalmasága, a szolgáltató szektorban a végkielégítések visszatartó ereje emelkedett ki szerződéses foglalkoztatást gátló akadályként.

Az adminisztrációs terhek alakulása a kis- és közép- és nagyvállalkozások körében

A kérdőíves felmérésből az derült ki, hogy a vállalkozások létszámának bővítése előtt a piaci helyzet alakulása jelenti a legnagyobb akadályt. Ugyanakkor a vizsgálat megerősítette azt a vélekedést is, hogy a hatóságok által előírt eljárásrendek valóban gondot jelentenek a cégek számára. Ezek természetét vállalati interjúk készítésével igyekeztünk feltárni.

A kutatáshoz a GKI Gazdaságkutató Rt. összesen 38 db kis- és közép- és nagyvállalati esettanulmányt készített el. Ezek megoszlása ugyan nem reprezentatív, de mivel nem ta-

lálunk specifikus különbséget az interjúk során megismert vélemények között, ennek nem tulajdonítottunk jelentőséget.

A megvizsgált vállalatok megoszlása méret szerint
db, százalék

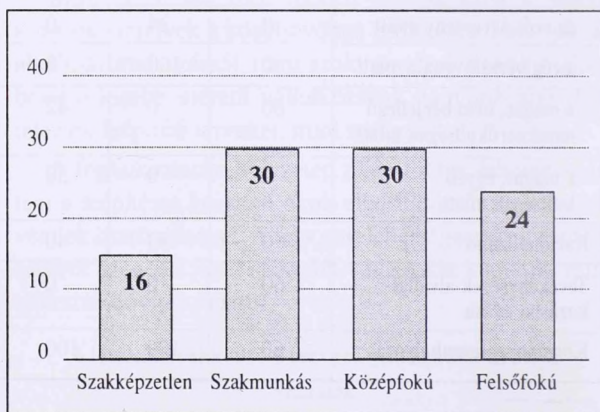
	Darab	Megoszlás (%)
10 fő alatt	3	8
10 és 49 fő között	26	68
50 és 300 fő között	9	24

11 megvizsgált cég a feldolgozóipar, 8 az építőipar, illetve a kapcsolódó szolgáltatások, 12 a kereskedelem és vendéglátás és 7 az üzleti szolgáltatások terén működik. A felkeresett cégek között 58% volt budapesti, és 42% vidéki. Ezek az ország keleti felén működtek.

A megkérdezett vállalkozások az elmúlt időszakban (1996, illetve alapításuk óta) 9%-kal növelték dolgozóik létszámát. (3. ábra)

3. ábra

Az alkalmazottak átlagos megoszlása, szakmai összetételük szerint (százalék)

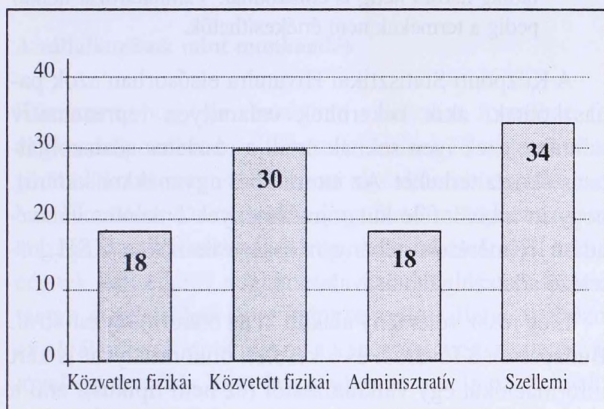


A megkérdezett vállalatok esetében a szakmunkás és a középfokú általános végzettségűek aránya a legmagasabb, közel 30–30%. A szakképzetlenek aránya a vállalatokon belül 16% körüli. A megkérdezettek általában ebbe a kategóriába sorolták a takarító személyzetet, a portások, a szállítók egy részét. A felsőfokú végzettségűek aránya átlagosan 24% körüli. Ebbe a kategóriába tartoztak többnyire a vezetőség tagjai, valamint a kutatási, fejlesztési területeken dolgozók.

A felmérés során azonban talákoztunk olyan vállalatokkal is, melyeknél a felsőfokú végzettségűek aránya 100% körüli, illetve olyannal is, ahol egyáltalán nincs ilyen végzettségű alkalmazott. (4. ábra)

4. ábra

Az alkalmazottak megoszlása, foglalkoztatási kategóriák szerint, százalék



A megkérdezett cégeknél a szellemi tevékenységet végzők dominálnak, átlagos nagyságuk az összes alkalmazotthoz mérten 34%, a közvetlen fizikai alkalmazottak aránya 30%, míg az adminisztrációval, illetve a közvetett fizikai munkával foglalkozók aránya 18% körüli. Meg kell jegyezni azonban, hogy az alkalmazottak besorolása az egyes csoportokba nem minden esetben jelentett egyszerű feladatot a válaszadók számára, mivel az alkalmazottak egy része többféle feladattal is foglalkozik, mint pl. a vezetés, amely ugyan többnyire szellemi tevékenységet folytat, munkaidejének átlagosan 31%-ában kénytelen mégis adminisztrációs feladatokkal is foglalkozni.

A vállalkozások és a hatóságok

Az egyik lényeges tapasztalat az, hogy a működő vállalkozások tudomásul veszik: a gazdálkodási tevékenység bizonyos adminisztrációs kötelezettségekkel jár, adót kell fizetni és a hatóságoknak ellenőrzési feladataik vannak, amihez nyilvántartások szükségesek. Egyetlen olyan céget találtunk, ahol a gazdasági vezető az egész adminisztrációs tevékenységet felesleges tehernek tartotta, amely a termelő tevékenység hatékonyságát rontja. A gondot az jelenti a cégek számára, hogy túl sokan, túl sokszor, túl sokat kérdeznek tőlük.

Az adminisztrációs terhek megoszlását a különböző tevékenységek között a következő táblázat szemlélteti.

A-táblázatban szereplő adatok átlagos értékeket jelentenek, és csak nagyságrendi becslésnek tekinthetők, mivel a különböző adminisztratív feladatok szétválasztása igen nehéz feladatot jelentett a válaszadók számára. Az értékek azonban jól mutatják a számviteli és a pénzügyi

Az adminisztratív feladatok megoszlása a főbb kategóriák között, százalék

statisztikai adatszolgáltatási kötelezettségek elvégzésére	3
számvitelekre	50
ezen belül: bérszámfejtésre	8
TB elszámolásokra	6
megrendelések nyilvántartására	14
anyag- és raktárgazdálkodásra	21
személyzeti munkaügyekre	5
ezen belül: nyugdíj ügyintézésre	3
pénzügyiekre	26
ezen belül: banki ügyintézésre	15
adóbevallásra	10
vámügyekkel kapcsolatos feladatokra	4
közbeszerzési és egyéb pályázatokkal kapcsolatos feladatok ügyintézésére	5
hatósági előírások betartásának ellenőrzésére (egészségügyi előírások, tűz- és balesetvédelem stb.)	4
egyéb	2

feladatokhoz kötődő jelentős terheket. Ezen kívül figyelembe kell vennünk az adatok elemzésénél, hogy főleg a kisebb vállalatokra jellemző külső könyvelés miatt az arányok torzulnak. Kihelyezett könyvelés esetében ugyanis az adminisztráció jelentős hányada, a változtatások okozta többlet munka, illetve költség nagy része a külső céget terheli, de érinti a vállalatot is az előkészítő munkán, valamint a kontrollon keresztül.

Amint azt a következő táblázat adatai is mutatják a vállalatok számára a legnagyobb adminisztrációs terheket az APEH által előírt kötelező adatszolgáltatások jelentik. Ez az összes adatszolgáltatási kötelezettségnek majdnem a felét jelenti. A rendkívül magas arány azzal magyarázható, hogy az APEH felé kell benyújtani a legtöbbfajta bevallást (ÁFA, TÁNYA, SZJA stb.), és éppen ezért az APEH-nél történő változások – melyek a vállalatok meg látása szerint sokkal gyakoribbak a kelletnél – sokkal nagyobb mértékben érintik a vállalkozásokat.

A második legtöbb időt igénylő hatóság a társadalombiztosítás. A TB felé végzendő feladatok az összes adminisztrációs munkának valamivel több, mint ötödét teszik ki.

A KSH irányába történő jelentések az összes adminisztrációnak közel tizedét teszik ki, hasonlóan az egyéb szervezetek információigényéhez. (Egyéb szervezetek

Az adminisztratív feladatok átlagos megoszlása az alábbi intézmények előírásai szerint, százalék

APEH	46
TB	22
VPOP	5
KSH	9
Önkormányzat	6
Kamara	4
Egyéb	9

közé sorolták a vállalatok az egyéb területi, ágazati, érdekvédelmi szervezeteket, bíróságokat stb.)

Az önkormányzatok, a VPOP és a kamarák felé jelentkező bevallási kötelezettség 5% körüli. Itt kell megjegyezni, hogy a megkérdezett vállalatok között az export aránya átlagosan 10% körüli volt. A kamarai bevallások elkészítésére általában ezt az időt is soknak tartják a vállalatok, mert legtöbbjük meglátása szerint cserébe semmiféle szolgáltatáshoz nem jutnak.

Gondot jelent a vállalkozások számára, hogy néha a teljesített adatszolgáltatás is hiábavaló, az azt kérő hatóság nem regisztrálja a kapott információt, s ebből komoly károk származhatnak. A társadalombiztosítási szervekre sokan panaszkodtak.

Többször jelzett eset: a TB járuléktartozást jelzett a cég felé és csak hosszadalmas utánajárással, egyeztetésekkel sikerült bebizonyítani, hogy a vállalkozás minden kötelezettségét befizette, csak nem könyvelték le a folyószámlájukra. Bár a cégek havonta jelentik a nyugdíjpénztárak felé a NYENYI-lapokon a nyugdíjra történő befizetéseket, az egyik válaszadónak napokig kellett kutatni egy régi dolgozó nyomai után az irattárban, mert a TB nem őrizte meg a leadott adatokat. Egy társaság gmk-ból kft. formába történő átalakulását két év alatt sikerült regisztrálnia a társadalombiztosítási apparátusnak.

Sok panasz érte az adóhatóságot is a hosszadalmas, munkaerőt lekötő vizsgálatok miatt. Ezzel együtt többen jelezték azt is, hogy problémamentesen tudnak együttműködni az APEH-hal. Az utóbbi idők szinte egyetlen adminisztrációs teherkönnyítésének tartják többen is a TB-járulék beszédésének az adóhatósághoz való telepítését.

A vámhatósággal, a VPOP-vel viszonylag kevés cégnek van kapcsolata, de az nem dicséri. A hatóság elvárja, hogy a vállalatok vegyék észre az általa elkövetett hibákat (pl. hogy német márkában szabták ki a vámot euro helyett) és az észre nem vett hibáért a céget teszik felelőssé, s meg is bírságozzák.

Ugyanakkor egy észrevett hibát két és fél év alatt még nem sikerült kijavítani a VPOP-vel. Maga a vámolgatás is, ami elméletileg egy napot vesz igénybe, gyakorlatilag három hétig is elhúzódhat. Vámhatározat nélkül pedig a termékek nem értékesíthetők.

A Központi Statisztikai Hivatalra elsősorban azok panaszkodtak, akik bekerültek valamilyen reprezentatív mintába, ezek igen soknak érzik a részletes adatszolgáltatás okozta terheket. Az interjúkból ugyanakkor kiderül, hogy itt a különféle kutatóintézmények önkéntes válaszadású felméréseit néhányan összetévesztik a KSH kötelező adatszolgáltatásával.

Elég rossz vélemény alakult ki az önkormányzatokról. Budapesten a fővárosi és a kerületi önkormányzat is kért információkat egy vállalkozástól (ez nem tipikus), ami a két szint közötti rossz kommunikációra utal. Általánosabb gond, hogy az önkormányzatot csak adatkérő és adóztató hatóságnak látják, vállalkozástámogató szerepéről senki nem tett említést, pedig volt aki telephelyválasztásnál, vásárlásnál igényelte volna.

A hatóságokkal kapcsolatban a konkrét eseteken, a fent jelezett problémákon túl igen sokan jelezték a rideg magatartást mint zavaró tényezőt. Saját nyilvántartásaik elmaradnak, áttekinthetetlenek stb., de ők megkövetelik a vállalkozástól az azonnali és teljes mértékű rendelkezésre állást.

Az APEH hibásan vezetett folyószámla alapján kiadja az azonnali inkasszót a vállalat bankszámlájára, a TB a teljesített befizetésből először a büntető kamatot vonta, csak utána a tőkét (egy részletfizetéses TB tartozás törlesztésére a hiány többszörösét kellett kifizetni). Ugyanakkor szintén a TB-hatósággal kapcsolatos panasz, hogy a táppénzt (ami csak a betegség 15. napja után jár, addig a vállalat maga fizeti) igen nagy késéssel utalják át.

Többen jelezték, úgy találják, a különféle hatóságok eleve bűnözőnek nézik őket, illetve kifejezetten ellenségesen viselkednek a vállalkozásokkal.

A kis- és középvállalkozások számára megrázó hatású volt a magán-nyugdíjpénztári rendszer létrejötte. Mivel a dolgozók kis cégnél is különböző pénztárak tagjai, ezeknek havonta kell jelentéseket küldözgetni, vagyis az ezzel kapcsolatos munkájuk megtöbbszöröződött.

Azon vállalkozások számára, amelyek közbeszerzési pályázatokon, költségvetésből finanszírozott tendereken vesznek részt, igen nagy terhet jelent az ehhez szükséges igazolások beszerzése. Itt részben a hatóságok időnként lassú reagálásról van szó (pl. az APEH-től beszerzendő 0-s köztartozási igazolás), de esetenként teljesen értelmetlen

igazolásokot kell prezentálni (pl. szellemi szolgáltatást végző cégeknek környezetvédelmi hatósági tanúsítványt).

A vállalkozások mint munkaadók

Közismert, hogy az országban változatos formában fizetik a dolgozókat a vállalkozók, aminek fő célja az elfogadhatatlanul magasnak tartott társadalombiztosítási terhek elkerülése. De nem elhanyagolható szempont az sem, hogy pl. az alvállalkozók bérügyi adminisztrációját nem a cégnek kell ellátni, rugalmasan, az adott időszak feladatainak megfelelően lehet igénybe venni, illetve mellőzni az alvállalkozó munkáját és a kapcsolat megszüntetése is jóval egyszerűbb, mint felmondani az alkalmazottaknak.

Ezek után némiképp meglepve láttuk, hogy a vállalkozások mennyire ragaszkodnak a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz. Ennek oka az, hogy így alaposabb kontrollt gyakorolhatnak a munkavégzés felett, mintha alvállalkozókat foglalkoztatnának, illetve a teljes munkaidősöket könnyebb túlóráztatni. A dolgozók elkötelezettségét is nagyobbban érzik teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, illetve a munkatársakért érzett felelősség is visszatart egyeseket attól, hogy „vállalkozó” státusba kényszerítse alkalmazottait.

Több vállalkozás említette, hogy pályakezdő alkalmazása során kaptak bértámogatást a munkaügyi központtól. Ez a támogatás mindkét fél részére eredményt hozott, a pályakezdők többnyire tartósan a cégnél maradtak.

Alvállalkozót alkalmaznak viszont szinte minden olyan esetben, amikor az elvégzendő, speciális szaktudást igénylő feladat nem töltené ki egy munkatárs teljes munkaidejét. Leggyakoribb a könyvelési feladatok kiadása, de előfordul ilyen szállítmányozási, tűzvédelmi, fordítási feladatoknál és bizonyos alaptevékenységbe tartozó munkafázisoknál is.

A könyvelés alvállalkozásba adása több szempontból is előnyös a kisvállalkozások számára. Ilyenkor nem csak a munkát delegálják, de az érte viselt felelősséget is, ráadásul a külső könyvelők lépést tartanak a változásokkal, így az esetleges továbbképzést önerőből oldják meg. Mások viszont úgy vélik, „a biztos könyvelési háttér többet jelent a vállalkozás hosszú távú működése szempontjából, mint az alvállalkozó alkalmazásával elérhető költségmegtakarítás.”

A nem teljes munkaidős alkalmazási formáktól több minden visszatartja a vállalkozásokat. Nyugdíjas személyt például érdemes foglalkoztatniuk, mivel valamivel

kisebbségi közterhet kell utána fizetni, de azért elgondolkodtató, hogy a nyugdíjas dolgozótól már nem vonnak nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékot, a munkáltatónak viszont fizetni kell utána a maga részét.

Ambivalansek a diákmunkával kapcsolatos vélemények is. Szakmai gyakorlatosok foglalkoztatása költségek szempontjából jó, mivel köztehermentes. Önkéntes nyári munkavállalót alkalmazni viszont igen terhes, mivel pont olyan adminisztrációt igényel egy kétheti diák is, mint egy teljes munkaidős dolgozó, nem is beszélve arról, hogy az utána fizetendő fix összegű egészségügyi hozzájárulás nagy fajlagos költséget jelent. Ráadásul egy ilyen alkalmi munkavállalónak is önkéntes nyugdíjpénztári tagnak kell lennie, tehát ennek az adminisztrációja is a munkavállaló nyakába szakad. Több cég kedvező tapasztalatokat szerzett a diákmunka szövetkezetekkel, mert a szövetkezet leveszi a terheket a vállalkozás vállairól: kezeli az adminisztrációt, szervezi az időbeosztást és biztosítja a kért munkaerőt a cég számára szükséges időben.

A közeljövőt illető foglalkoztatási szándékok elég vegyesek. A válaszadók többsége nem tervez létszámváltoztatást, de elég sokan vannak az esetleges foglalkoztatás-bővülést jelzők is. Viszonylag kevesen gondolják úgy, hogy a dolgozók száma fogyni fog. Ezeknek a terveknek azonban semmi közük sincsen az adminisztratív előírásokhoz, még a közterhek mértékével is csak áttételes kapcsolat áll fenn.

Az egyik interjúalany igen frappánsan foglalta össze a számos esettanulmányban felbukkant gondolatot: „Kizárólag a piac határozhatja meg egy vállalkozás foglalkoztatási politikájának alakulását, ezt nem szabad a közterhek függvényében alakítani.”

A vállalkozások és az információs technológia

Kellemes meglepetést jelentett, hogy a megkeresett vállalkozások zöme számítógéppel jól ellátott cégek bizonnyult. Akik maguk könyvelnek, azoknak mindnek van erre a célra használt gépe, de raktározási, készletnyilvántartási célokra is sokan használnak számítógépet. Többen elektronikus terminálon tartották a kapcsolatot a bankjukkal.

Egyetlen vállalkozás jelezte, hogy nem rendelkezik számítógéppel, de még szerintük is „az elektronikus kommunikáció felé kell haladnia az egész országnak, de ez komoly pénzügyi akadályokba ütközik.”

A számítógéppel rendelkező válaszadók mindegyike szívesen teljesítené a kötelező bevallásokat elektronikus formában, többen ezt kimondott könnyebbségnek tartanák. Ma is sokan folytatnak ilyen gyakorlatot a TB, illet-

ve néhány nyugdíjpénztár felé. Mivel azonban a floppy-n történt TB bevételek során már szereztek néhány kellemetlen tapasztalatot, egységes, jó programokat és világos, közérthető leírásokat, kézikönyveket tartanak szükségesnek egy újabb próbálkozáshoz. Javasolták a bankterminálhoz hasonló adóbevallási terminál létrehozását is.

Érdekes az internethez való viszony. Itt kétfajta hozzáállással találkoztunk. A válaszadók nagyobbik része nagyon szívesen küldené e-mail-en, vagy kitölthető honlapon az adatszolgáltatást, mások viszont nem tartják megbízhatóan működőnek a világhálót. Ez utóbbiak száma három a harmincnolcból.

A vállalkozások adminisztrációs terheinek változása

A válaszadó cégek kivétel nélkül úgy érzik, hogy adminisztrációs terheik növekedtek az elmúlt években és nem is látnak reményt arra, hogy ezek csökkenjenek a jövőben.

Az egyetlen pozitív visszhangot kapott intézkedés az adó és társadalombiztosítási adminisztráció összevonása volt. Mivel a TB-hatósággal mindenki elégedetlen volt, kedvező változásként értékelték, hogy megszűnt a velük való kapcsolat.

Ezzel szemben roppant nagy terhet ró a vállalkozásokra a szabályozók állandó módosítása. Ez még akkor is gond, ha a számviteli teendőket a cég kiadja alvállalkozónak, hát még, ha maga végzi őket.

Itt nem csak a szükséges továbbképzés, jogszabálybeszerzés jelent költséget és munkaidő-kiesést, de számítógépes programok módosítása, a nyomtatványok cseréje is.

Egy nyomdavállalat mindazonáltal megjegyezte, hogy ők jól kerestek a tavalyi számlaformátum változtatáson. Ez utóbbi módosítást viszont a megkérdezettek a lényegét elsikkasztó, csak a formával törődő bürokratikus ostobaság egyik iskolapéldájaként említették.

A tavalyi, illetve a közeljövőben tervezett változások közül a törzstőkeemelési kötelezettség csak hármat érintett a harmincnolcból. Az egyszeres könyvvitel várható megszűnése egyetlen céget sem zavart, valamennyinél kettős könyvelés folyik. Nagyon kedvezőnek találnák az egy összegben leírható tárgyi eszközök értékhatárának harmincezer forintról ötvenezer forintra emelését, nem is elsősorban költségoldalról, hanem azért, mert így kevesebb esz-
közről kell nyilvántartást vezetni, amortizációt elszámolni.

A költségvetési terhek mértéke

A vállalkozások pontosan tudják, hogy az általuk kifizetett munkaerőköltség 60%-a megy a költségvetésbe, a dolgozók csak 40%-át kapják kézhez. A másfélszeres terher a béreken olyan akadály, ami mindenféle létszám-
bő-

vítést nagyon megfontolandóvá tesz. Ráadásul az adóterhek kiterjesztése nem csak a személyi juttatások növelését gátolja, de indokolatlanul drágítja a működési költségeket.

Az adminisztrációs költségek alakulása

Megkértük a válaszadókat arra, hogy próbálják számszerűsíteni az adó- és TB terheket, azaz hogy mekkora hányadát teszik ki éves szinten a vállalat árbevételének, illetve a költségeinek.

Az adminisztráció minden vállalkozásnál számottevő mértékben köt le munkaerőt. A személyi kifizetések egyharmada adminisztrációhoz kapcsolódó kiadás. Nem könnyű azonban különválasztani a hatósági előírásokra és a vállalkozás saját szükségletére végzett munkát.

A megkérdezettek igyekeznek a kötelezően vezetett nyilvántartásokat saját informálásukra is felhasználni. E téren több-kevesebb sikert érnek el, azonban az adminisztráció kétharmada a hatósági előírásokat szolgálja és csak egyharmada a cégvezetést. Gyakorlatilag a vállalatok egyfajta könyvelést vezetnek az APEH részére és egy másfajta nyilvántartási rendszert (ezt nevezik helyenként vezetői számvitelnek) a saját céljaikat szolgáló elemzésekhez.

A társasági törvény előírásai is okoznak többletköltségeket a vállalkozásoknak. A felügyelő bizottság sok esetben csak fizetendő terhet a cég nyakán és a mérleget hitelesítő könyvvizsgáló díja sem feltétlenül a vállalkozás érdekeit szolgáló kiadás. Ezekre a szervezetekre tulajdonos-, illetve hitelezővédelmi okokból van szükség. Kisvállalkozások esetén viszont nem ritka, hogy a tulajdonos részt vesz az üzletvezetésben, ergo többet tud róla, mint az egész FB. Szintén elég gyakori, hogy a kis- és középvállalkozások hitel nélkül működnek, elsősorban a magas banki kamatok és egyéb költségek elkerülése miatt. Talán lehetne nem a vállalkozás jogi formájához, hanem a külső kapcsolataihoz kötni a hitelesítési kötelezettségek előírását. (Ez viszont a kisebb könyvvizsgáló cégek számára jelenthet piacvesztést.)

Igen gyakori, hogy a vállalkozások szakértő céget, vállalkozót bíznak meg a könyvelési feladatok ellátásával. Ennek díja az árbevétel 1,5–2%-a körül van. Még ilyenkor is szükség van azonban a jogszabályváltozások követésére, mivel azok az előkészítő munkát, illetve a vállalati belső adminisztrációt is érintik. Ez a néhány napos, tíz-húsz ezer forintos tanfolyamtól több százezer forintig terjedő költséget okoz, amihez jön még a tanfolyamon résztvevő alkalmazottak kieső munkaideje.

Igen sok a vezetők munkaidejét terhelő adminisztráció. Ennek részben az a magyarázata, hogy nem vesznek fel ilyen célra dolgozót, másrészt a vezetőknek felelősséget kell vállalnia az adatokért és jobban megbízik a maga készítette anyagokban. Mindezzel együtt is soknak tartjuk, hogy cégvezetők munkaidejének kb. 30%-át (az esettanulmányokban a skála 25-től 90%-ig terjedt) adminisztratív teendők töltik ki, a piaci tevékenység, a dolgozókkal való törődés, a reálfolyamatok szervezése stb. rovására.

Záró megállapítások

A GKI Rt. empirikus vizsgálataiban olyan cégek vettek részt, amelyek valódi működő vállalkozások, gazdasági tevékenységüket főtevékenységként űzik. Ezek problémái alapvetően eltérnek a kiegészítő tevékenységet végző azonos formájú szervezetektől, amelyek ma ugyanolyan cégformába és eljárásrend alá kényszerülnek, mint a főtevékenységű gazdálkodók. Valószínűleg mind a hatóságok, mind a „mellékállású vállalkozók” részére nagy könnyebbséget jelentene, ha a kiegészítő tevékenységben végzett gazdasági aktivitásnak más – egyszerűsített – jogi és elszámolási rendet sikerülne kialakítani. Mi sem a kiegészítő, sem a kiüritelt kisvállalkozásokkal nem foglalkoztunk, sőt az is biztosra vehető, hogy a válaszadó, illetve a felkeresett cégek a legális gazdaság szereplői.

A kutatás egyértelműen megállapította, hogy a vállalatok foglalkoztatási szándékait elsősorban – mérettől függetlenül – a cég által kínált javak, szolgáltatások iránti kereslet alakulása befolyásolja. Létszámbővítésről a cégek csakis akkor kezdenek gondolkodni, ha nem tudják kielégíteni a növekvő igényeket.

A foglalkoztatás költségei abban a megfontolásban játszanak szerepet, hogy milyen mértékű keresletnövekedést milyen mértékű létszámbővítéssel célszerű kielégíteni. Itt elsősorban az összköltség számít, a bérre rakódó terhek csökkenése nyilvánvalóan csakis fellendülő piacok esetén vezet foglalkoztatásbővítéshez. (Ilyenkor viszont igen ésszerű lépés lehet a kormányzat részéről.)

Az adminisztrációs terheknek részben szintén költség- okozó szerepük van. Az adminisztrációt előíró és felhasználó hatóságok azonban mindig az állam üzleti szférához való viszonyát is közvetítik. Senki nem hiszi el a rideg, gyanakvó intézményről, hogy vállalkozóbarát államot képvisel. Az állam által okozott költségek és nem számszerűsíthető ráfordítások önmagukban nem konjunktúra-teremtő vagy -romboló tényezők, de igencsak befolyást gyakorolnak arra, hogy az üzleti ciklus változásaira miként reagálnak a gyengébb vállalkozások: mernek-e expandálni a fellendülő ágban, illetve azonnal tevékenység (és foglalkoztatás-) szűkítéssel válaszolni a recesszió jelleire.

E számunk szerzői:

Dr. GÖRÖG Mihály: BKÁE Gazdálkodástudományi Kar, egyetemi docens; **Dr. TAKÁCS László:** főiskolai docens, Széchenyi István Főiskola Közgazdasági Fakultás, Menedzsment Tanszék; **Dr. BENEDEK Tamás:** tudományos tanácsadó, Piacgazdaság Alapítvány; **NÉMETHNÉ PÁL Katalin:** kutatásvezető, GKI Gazdaságkutató Rt.; **Dr. TARI Ernő:** egyetemi tanár, BKÁE Vezetési és Szervezési Tanszék; **Dr. ADLER Judit:** kutatásvezető, GKI Gazdaságkutató Rt.; **Dr. RUBÓCZKY István:** nyugdíjas, osztályvezető; **Dr. OSMAN Péter:** kandidátus.

Áprilisi számunkban ZALAI Ernő neve tévedésből ZALA Ernő formában jelent meg, amiért a könyv szerzője és az olvasók szíves elnézését kérjük.

(Szerk.)