

SZAKSZERVEZETI FINANSZÍROZÁSÚ KOCKÁZATI TŐKETÁRSASÁGOK GAZDASÁGI HATÁSA*

Az utóbbi évtizedben szakszervezeti finanszírozású kockázati tőketársaságok Kanadában a kockázati tőkebefektetések jelentős szereplőivé váltak. 1995-ben például az összesen befektetett hat milliárd kanadai \$ kockázati tőke ötven %-át szakszervezeti kockázati tőketársaságok adták, illetve a megszerezhető kockázati tőke egyharmada a két legnagyobb szakszervezeti tőketársaság ellenőrzése alatt állt.

Az első ilyen jellegű alap a Quebec-i Munkások Szolidaritási Alapja (FSTQ) volt, amelyet 1984-ben hoztak létre azzal a céllal, hogy a kis- és középvállalkozásokat tőkével és különböző szolgáltatásokkal lássa el. Munkahelyteremtési és képzési programok megvalósítását is elvárták az Alaptól.

Már e társaságok megalakulásakor aggodalmak merültek fel amiatt, hogy mind a központi, mind a tartományi kormányzat jelentős (hús-hús %-os) adókedvezményben részesíti őket. Fennállt a veszély, hogy e kedvezmények következtében kiszorítja a többi kockázati tőketársaságot a piacról. 1994-re már sokan megkérdőjelezték, hogy a magas adókedvezmény arányban áll-e a vállalt kockázat mértékével. Többen voltak arra is kíváncsiak, hogy milyen értékhatárnál mondja meg azt a kormányzat, hogy a szakszervezeti tőketársaságok túl sokba kerülnek a kincstárnak.

A szakszervezeti tőketársaságok értékelése mind gazdasági, mind szociális szempontból igen nehéz, így működésük eredményességének alátámasztása, illetve kétségbe vonása is az, tekintve, hogy az eredmények nemcsak pénzügyi jellegűek.

Ilyen nehezen mérhető, ugyanakkor a szakszervezetek számára fontos tényezők például:

- munkahelyteremtés és -megtartás;
- regionális és szektorális fejlesztések;
- továbbképzés és oktatás.

*Forrás: Az ILO Nemzetközi Munkaügyi Szemle 1998/1. számában közölt azonos című esettanulmányból (p 48-p 60)

A cikkben meg kívánjuk válaszolni, hogy

- van-e alternatív finanszírozási lehetőségük azon cégeknek, amelyeknél az FSTQ lépett fel befektetőként?
- ha az FSTQ nem finanszírozta volna e cégeket, hogyan működtek volna a jövőben?
- a gazdasági képzések és egyéb szolgáltatások nyomán volt-e az FSTQ-nak hatása a munkahelyi viszonyokra és a dolgozók termelékenységére?

A kutatás módszertana

A kutatás során az FSTQ és tizenkét finanszírozott vállalat kapcsolatát vizsgálták. A vállalatokat nem véletlenszerűen választották, hanem úgy, hogy azok az elemzendő kritériumoknak megfeleljenek. Ezért olyan cégeket vontak be a kutatásba, amelyek:

- Már legalább három éve együttműködnek az FSTQ-val, így vélhetően elegendő idő telt el ahhoz, hogy érzékelhetőek legyenek a változások.
- Különböző mértékű FSTQ-finanszírozásban részesülnek, képzési programban való részvételük alapján.
- Általában gyártással foglalkoznak, így a teljesítménymutatók értékelése egyszerűbb.

Az információgyűjtés módjai:

- interjút készítettek a vállalatok vezetőivel és a szakszervezeti képviselőkkel,
- a vállalatok pénzügyi vezetőivel kérdőíveket töltettek ki,
- FSTQ tagokat interjúvoltak meg,
- vállalati dolgozókat kérdeztek meg.

A vizsgálat eredményei

- *Kiszorított-e az FSTQ más befektetőket a piacról?*

Az FSTQ kritikusai azt állítják, hogy nincs szükség az Alapra, hiszen Quebec-ben van elegendő kockázati tőke. (Persze azt elfelejtik hozzátenni, hogy ehhez az FSTQ jelenléte hozzájárul.) Tény persze, hogy az FSTQ viszonylag kevés befektetési lehetőség közül válogathat, így kénytelen a kisebb hozammal kecsegtetőket is elvállalni. Ebben segít az adókedvezmény is.

Mégis akkor lehetne az FSTQ (és más szakszervezeti tőketársaság) adóelőnyét támadni, ha azok a cégek, amelyek általuk jutottak tőkéhez, többségükben máshonnan is tőkéhez juthattak volna.

A vizsgálat azonban kimutatta, hogy:

- a tizenkét vállalatból hat semmiképp sem jutott volna másképp tőkéhez, mint az FSTQ befektetése révén, így finanszírozás hiányában be kellett volna fejezniük a tevékenységüket;
- a másik hat vállalat azért fordult az FSTQ-hoz, mert diverzifikálni akarták a finanszírozásukat, illetve érdeklődtek az FSTQ munkahelyi légkörrel kapcsolatos filozófiája iránt.

Bár a minta matematikai értelemben nem reprezentatív, az eredmények mégis tükrözik az FSTQ portfólióját. Eszerint befektetéseinek jelentős része a vállalatok túlélését segíti elő. Nem kiszorítják a többi befektetőt, hanem:

- kitöltik a más befektetők után fennmaradó finanszírozási űrt;
- kiegészítő szerepük van a kis- és középvállalkozások tőkeforrásainak diverzifikálásában.

A legtöbb megkérdezett vállalatvezető úgy nyilatkozott, hogy előnye származott vállalatának abból, hogy az FSTQ-hoz fordult. Ugyanakkor kevesen mondták azt, hogy kifejezetten a szakszervezeti jellege miatt fordultak az FSTQ-hoz.

- *Az FSTQ hatása a munkás-menedzser viszonyra, illetve a teljesítményre*

Az FSTQ egyik célkitűzése, hogy segítse az alkalmazottakat a vállalatok gazdálkodásának, működésének megértésében. Az FSTQ általában a dolgozók egyharmadának biztosít képzési lehetőséget, a tréningek általában pár naposak, számviteli és egyéb gazdasági ismereteket nyújtanak. (A képzési alaphoz a munkaadó is hozzájárul negyven kanadai \$-ral munkásonként.)

Az FSTQ hozzájárul a dolgozó-menedzser kapcsolat javításához, egymás jobb megértéséhez is. Ezt segíti például a tréningek végén megtartott megbeszélés, ahol a dolgozók diagnosztizálják a vállalat helyzetét, és javaslatokkal állhatnak elő a jövőt illetően. Gyakran ún. Kommunikációs Bizottságot is felállítanak, amelyben a munk-

kateljesítmény növelésének, és a munkakörülmények javításának lehetőségeit elemzik.

A vizsgálatok bebizonyították, hogy:

- A tizenkét vizsgált vállalatból hét szerint jelentős fejlődés volt a munkahelyi kapcsolatokban, és
- Öt esetben sor került különféle sérelmek orvoslására is.

Erős korreláció figyelhető meg a képzési programok elterjedése és a munkahelyi kapcsolatok javulása között. A képzési program eredményeként a résztvevők 94 %-a jobban érti a vállalat működését, s ebből 64 % sokkal jobban érti. A kommunikáció javulásának következtében gyakoribbá váltak a dolgozók költségcsökkentésre vonatkozó javaslatai. Könnyebbé vált a csapatmunka és kevesebb a munkahelyi konfliktus.

- *A vizsgált vállalatok összehasonlítása*

1995-ben már tíz vállalat ért el némi profitot. E tizből hatnak az iparági átlagot meghaladó volt az értékesítése, vagyon- és részvényarányos a nyeresége.

A vizsgált vállalatokra jellemző az iparági mediánál alacsonyabb forgótőkearány és magasabb adóssághányad.

A tizenkét vállalat közül hétnek rendkívül jók a versenypiaci pozíciói. Ez egyfelől azzal magyarázható, hogy olyan termékeket gyártanak, amelyek iránti kereslet kielégítetlen. Másrészt azzal, hogy olyan terméket gyártanak, amely felülmúlja versenytársai termékeit. Három vállalatnak volt tűrhető a piaci pozíciója. Ezen vállalatok esetében a legfőbb probléma az volt, hogy az értékesítések túlzottan függték néhány termék piaci fogadtatásától.

Két vállalat piaci pozíciója gyenge. Vagy azért, mert nem tudta kihasználni versenyelőnyét, illetve a méretgazdaságosságból adódó előnyöket, vagy azzal, hogy a túl magas költségek megfojtották a vállalati működését.

Vizsgálták, hogy az FSTQ befektetése nyereséget vagy veszteséget hozott-e.

- Négy vállalat rendkívüli, évi több, mint húsz %-os növekedésnek indult.
- Három vállalat közepes, évi hat % körüli növekedést mutatott.
- Két vállalatnak volt mérsékelt, éppenhogy pozitív a növekedési üteme.

– Három vállalat esetében netto veszteség jelentkezett.

Az eredmények elemzése során egy sajátos paradoxon körvonalazódott. Nevezetesen, a túlélésért küzdő vállalatok eredményei jobbak voltak azokénál a vállalatokénál, amelyek expanziójuk érdekében fordultak az FSTQ-hoz. Kérdésként merült fel, hogy netán az FSTQ kapcsolata volt más a megmentendő, ill. a növekedni kívánó vállalatokkal. A válasz egyértelmű *nem*. Az FSTQ emberei mindkét esetben egy kisebbségi partner képviselőjeként voltak jelen, akik ellenőrző szerepet töltek be, és az operatív irányításba egyik esetben sem avatkoztak be. A megmentendő vállalatok leglényegesebb döntéseibe azonban az FSTQ beleszólást követelt, míg a növekedni kívánó vállalatoknál megelégedett a passzív, ellenőrző szereppel.

*

Az FSTQ eredeti módon járult hozzá a Quebec-i tartomány fejlődéséhez azáltal, hogy olyan cégekbe investált, amelyeknek átstrukturálásra volt szükségük a fennmaradáshoz, s tette ezt úgy, hogy más befektetőket nem szorított ki a piacról.

Eredményességét bizonyítja, hogy a vizsgált, előzőleg nehéz helyzetben levő vállalatok közül tíz 1995-re nyereségessé vált.

Az FSTQ egyik legfontosabb erőssége, hogy segíti a kooperációt főnök és beosztott között. Ezen túlmenően a képzési programok, illetve Kommunikációs Bizottságok mozgósítják és motiválják az alkalmazottakat teljesítményük növelésére.

Szirmai Péter

Craimer STUART

MENEDZSERKÉPZŐ ISKOLÁK VETÉLKEDÉSE

A vállalati egyetemek fellendülése arra készíti a hagyományos menedzserképző intézeteket, hogy érdemi erőfeszítéseket tegyenek, és eddig elképzelhetetlen partnerkapcsolatokat létesítsenek.

A menedzserképző iskolák az utóbbi ötven év legnagyobb sikertörténetei közé tartoznak. Amerikából kiindulva meghódították a világot, s tömeggazattá váltak. A menedzserképzés globális piaca becslések szerint hét mil-

liárd \$-ra rúg. A brit üzleti iskolák évről évre több mint 37.000 külföldi diákot vonzanak, s 500 millió £ fölötti jövedelmet hoznak, amivel Nagy-Britannia ötven legnagyobb exportőre közé tartoznak.

Az MBA-sok Egyesületének becslése szerint Nagy-Britanniában évente 10.000 fő szerzi meg az MBA-t 2000-ig, vagyis majdnem tízszer annyian, mint 1980-ban. Már több mint 100.000-en szerzik meg évente világszinten az MBA-t a menedzserképző intézetekben.

A menedzserképző intézetek száma is megsokszorozódott az utóbbi húsz évben. Az angliai Menedzserképző Iskolák Egyesületének jelenleg több mint száz tagja van az olyan újonnan megalakultaktól kezdve mint a Croydon Business School, az olyan oszlopos tagokig mint a London Business School vagy a Henley Management College (H. Menedzserképző Főiskola). Ezenkívül olyan váratlan jövevények is vannak, mint a Royal Agricultural College School of Business (Királyi Mezőgazdasági Főiskola Menedzserképző Intézete). Úgy tűnik, hogy senki sem akar kimaradni a menedzserképző-intézeti mozgalmából.

A statisztikák lehangolóak, s mindenütt találunk további fejlődést jósoló megállapításokat. Becslések szerint több mint négy millió menedzser és ügyvezető van Nagy-Britanniában, úgyhogy jelentősek a még kiaknázatlan piaci lehetőségek. A menedzser-továbbképzés iránti igény nagy, s valószínűleg még tovább fog nőni, ha az olyan irányzatok mint az egész életen át tartó tanulás folytatódnak. Ilyen körülmények között nem nehéz megállapítani, hogy a növekedés az élet részévé vált.

Nem nehéz, de helytelen. A menedzserképző iskolák látványosan nyugodt, repkénnyel befutott falain belül alapvető kérdések hangzanak el. A válaszok az egész menedzserképző iskolai életre kihatnak. Egyrészt ott van az MBA minősítés, amelyet a menedzserképzés koronaékszerének tekintenek. Az MBA csábítása továbbra is erős marad, de – ahogyan a menedzserképző iskolák száma és a programszáma növekszik – az MBA egyre inkább általános képesítés alakját kezdi öltetni, egy olyan márkáét, amelyet túlságosan tágra nyújtanak.

Az MBA a legkülönbözőbb alakokat ölti, és a legkülönbözőbb módokon jelenik meg. Az akkreditáció és az MBA lényegének a konkrét meghatározása továbbra is vita tárgyát képezi. A tartalom, az átadás módja és az időtartam