

A DEMOGRÁFIA ÚJABB ÁGA: A VÁLLALATDEMOGRÁFIA

Román Zoltán

a közgazdaságtudomány doktora, Központi Statisztikai Hivatal
zoltan.roman@office.ksh.hu

A népességalakulás 350 évre visszanyúló tudományának, a demográfiának újabb elágazása jött létre és hódít teret: a szervezetek, vállalatok demográfiája. E tudományterület nálunk kevésbé ismert, ezért szeretném röviden bemutatni. Mind a népesség, mind a szervezetek demográfiája nagyszámú statisztikai adat feldolgozásával egyrészt a populációkat, ezek különböző „évjáratait”, egyéb csoportjait, másrészt az életeseeményeket vizsgálja: az emberek esetében mindazt, ami születésük és haláluk, a szervezetek életében, ami indulásuk és megszűnésük között történik.

A sokféle szervezet közül a legnagyobb figyelem a vállalatokra, az ezek túlnyomó többségét alkotó, ötven főnél kisebb létszámot foglalkoztató kisvállalatokra irányul. Míg korábban a nagy- és óriásvállalatok, a tőke és a termelés koncentrációja állt a figyelem középpontjában, a hetvenes évektől hasonló érdeklődés fordult a kisvállalatok, gazdasági-társadalmi funkcióik, indulásuk, növekedésük, innovációs szerepük felé. Az informatika, az adatgyűjtés és -feldolgozás óriási fejlődése nyomán ennek vizsgálatához nyújt újabb ismereteket a vállalatdemográfia, más megjelöléssel: üzleti demográfia, cégdemográfia, cégdinamika.

Az Európai Unióban a statisztika mintegy 20 millió vállalatot figyel meg, ezek 99 %-a kisvállalat. Az üzleti szférában dolgozó 120 millió foglalkoztatott több mint fele számára e vállalatok biztosítanak munkahelyet. 1988

és 2002 között az Unióban a foglalkoztatottak száma a nagyvállalatokban (250 főtől) kettő, a középvállalatokban (50-249 fő) 1 %-kal csökkent, a kisvállalatoknál (ötven fő alatt) három, ezen belül a mikrovállalatoknál (tíz fő alatt) 5 %-kal emelkedett. A kisvállalatok többsége néhány fővel indul, de sok területen ezzel is élénkíti a versenyt. Egy részük nem bizonyul sikeresnek, átalakul vagy megszűnik; jó részük nem is akar nagyobb lenni; egy kisebb, innovatív hányaduk viszont új piacot teremtve vagy kiszorítva versenytársait – gyors növekedést ér el. Az új munkahelyek nagyobb részét ez utóbbiak hozzák létre. E felismerés nyomán a kisvállalati (vagy kis- és középvállalati – KKV) politikát mindennél az indulást segítő vállalkozásérősítő politikával egészítik ki.

A vállalatdemográfia kezdetei az 1930-as évekre tehetőek. Első kutatói az ipari szervezet működését elemző, feltáró közgazdászok köréből kerültek ki. A szociológusok az 50-es évektől végeztek mind több ilyen vizsgálatot. E kutatási területről máig igen kevés összefoglaló tanulmány, nagyobb munka jelent meg. Közgazdasági oldalról első helyen a nagy tekintélyű Richard E. Caves (1998) Ipari szervezet és új felismerések a vállalati mozgásokról és mobilitásról című tanulmánya, a szociológia oldaláról Glenn R. Carroll (2000) A korporációk és ágazatok demográfiája című könyve említhető. Gazdag anyagot nyújtanak e témáról a vállalkozáskutatás eredményeit bemutató újabb gyűjteményes

kötetek. A sokféle közelítés szintézise azonban még várat magára.

Caves tanulmánya a vállalati mozgások három folyamatát különbözteti meg: 1.) a gazdasági egységek indulását és megszűnését (be- és kilépés), 2.) a folytatólagosan működő gazdasági egységek méretének és piaci részesedésének változását, és 3.) a folytatólagosan működő gazdasági egységek tulajdonosi irányításában végbemenő változásokat. Kiemeli, hogy ezek elemzése egyre gazdagabb statisztikai adatbázisra támaszkodva az esettanulmányoknál megalapozottabb következtetések leszűrését és igazolását teszi lehetővé. Caves egyébként következetesen nem vállalatokról, hanem gazdasági, üzleti egységekről szól. A határozott különbségtétel az ipartelemek, vállalatok, vállalatcsoportok és ágazatok megfigyelése között lényeges; részben más oldalról világítják meg ugyanazt a kérdést, részben más kérdésekre adnak választ.

A szociológusok vállalatdemográfiai kutatásai azokkal az ökológiai, környezettani vizsgálódásokkal indultak, melyek különböző organizmusok, szervezetek környezetükkel való kapcsolatát, a populációk és a környezet kölcsönhatásait vizsgálták. Hozzáteve ehhez a szervezetek világában felmerülő sajátos jellemzőket, mint például a legitimitáció, a verseny, a piaci részek szerepe, a vállalatdemográfia középpontjába ma a szervezeti életesemények és motívumaik mellett a szervezeti populációk, a különböző szervezeti formák alakulását befolyásoló sokféle környezeti, „szervezetsűrűségi, életkorfüggő, méretfüggő és egyéb tényezők vizsgálatát állítják. Az indulás, túlélés, növekedés, zsugorodás, megszűnés életeseményeit és hatásait sokféle ismérv, így vállalati méretek, jogi és tulajdonformák, tevékenységek, ágazatok, régiók, finanszírozási források és egyéb jellemzők szerint is vizsgálják. Az életeseményeket befolyásoló körülményeket újabban a vállalkozás- és

kisvállalat-kutatások (Román, 2002) két fő irányban elemzik mélyebben, egyrészt a vállalkozók csoportjainak és személyiségjegyeinek, másrészt a környezeti jellemzők és hatások tanulmányozásával.

A sajátos személyiségjegyek közé sorolják például az önállóság igényét, a kockázathoz való viszonyt; ezeknek is eredője az alkalmazotti vagy önfoglalkoztató státusz preferálása. Egy friss felmérésünk (Román, 2004) például azt mutatta, hogy míg az Egyesült Államokban ha választhat az alkalmazotti és önfoglalkoztatói (önálló, vállalkozói) státusz között, a megkérdezettek 60 %-a, az EU-tagországok többségében 40-50 %, nálunk csupán 30 % lenne inkább önfoglalkoztató. Újabb közelítések beazonosítottak olyan sajátos vállalkozói típusokat, mint az alkalom vagy szükség indíttatású, egyszeri és többszörös, sorozat- vagy portfólióvállalkozó. A környezeti hatások között a vállaltsűrűség mellett hasonlóan fontosak a konjunktúra, a piacra be- és kilépést egyszerűsítő vagy nehezítő szabályozások, a gazdaságpolitika alakulásának hatásai.

Mind az Európai Unió, mind az OECD jó ideje kiemelten foglalkozik a kis- és középvállalatok helyzetével, szerepével, erősítésük lehetőségeivel, összekapcsolva a vállalkozási készség, az ennek érvényesülését és az eredményességet segítő társadalmi és gazdasági környezet kérdéseivel. Az OECD rendre közreadja és elemzi a tagországaitól begyűjtendő, csak nagy időeltolódással hozzáférhető, de gyarapodó vállalatdemográfiai adatokat. Ezek jelzik például (OECD, 2001), hogy a 90-es évek első felében a vállalatok cserélődése (a be- és kilépések együttes átlagos száma) a megfigyelt tíz országban 20 % körül, a legkisebb Hollandiában (16 %), a legnagyobb Finnországban (30 %) volt. A szolgáltatások körében az átlagosnál magasabb, a feldolgozóiparban alacsonyabb ez; az ezzel kiváltott létszámmozgások általában jóval kisebb mértékűek, többségében 10 % alattiak.

Az egyes ágazatok be- és kilépő vállalatainak száma között erős korrelációt találtak. Fontos jelenség, hogy bár a működő vállalatok száma többnyire kevéssé változik, a hatékonyabb új vállalatok kiszorítják a régiek egy részét. Két éven belül a belépők 20-40 %-a szűnik meg, a következő két évben már kevesebb; a hetedik évben 30-50 % működik még. Mind a be-, mind a kilépő vállalatok átlagos nagysága a tartósan működő vállalatokénak fele vagy ennél is jóval kisebb (országok szerint nagy különbségekkel). Az egyes országok között jelentős eltérések többnyire nem a belépési, hanem a túlélési és növekedési arányokban mutatkoznak. (Az Egyesült Államokban pl. több, de kisebb vállalat lép a piacra, azután nagyobb a cserélődés.) Az elemzők a belépők versenyét a már működőkkel, a „kreatív rombolást” egészséges, hatékonyságnövelő folyamatnak minősítik. A gazdaságpolitikának azt ajánlják, hogy ennek bő teret adjon, ne korlátozza felesleges szabályozásokkal; ugyanakkor természetesen kedvező környezetet a már működő vállalatok növekedéséhez is (OECD, 2004).

Az EU statisztikai hivatala, az Eurostat Vállalatok Európában című kiadványozatának legutóbbi három kötetében szintén közreadott indulási, megszűnési és túlélési rátákat, vállalati nagyságkategóriák szerint, 1994-ben hat, 1996-ban nyolc, 1998-ban már tíz olyan országról, ahol készítettek ilyen felméréseket. E sorozat legutóbbi kötete a vállalatindítások munkahelyteremtési hatásait és a vállalatok ötéves életciklusait is részletesen elemezte, majd tíz tagország és Norvégia vállalatdemográfiai adatairól egy önálló elemző kiadványt is kibocsátottak (Business Demography, 2003). A közép- és kelet-európai országokról külön, ún. DOSME-projektjük keretében gyűjtöttek és publikáltak ilyen adatokat, ezeket a magyar Központi Statisztikai Hivatal is közzétette (2001, 2002).

Mint nemegy más témában, a vállalatdemográfia területén is van bizonyos párhika-

zamosság az OECD- és az Eurostat-programok és publikációk között, de a módszertan és az adatgyűjtések harmonizálása terén rendezték az együttműködést. Ily módon részletesebb, pontosabb és jobban összehasonlítható adatokhoz fogunk jutni. Csatlakozva e munkához, 2002-ről a magyar Központi Statisztikai Hivatal is részletes vállalatdemográfiai felmérést készített, eredményeit hamarosan közreadja. E felmérés követte azt a közös módszertant, mely részletesen rendezte, hogyan kell értelmezni a különböző vállalatdemográfiai eseményeket, miképpen kell ezek összefüggéseit ellenőrizni, esetenként megfelelő korrekciókkal kezelni. Az elsődleges, „nyers” adatok önmagukban ugyanis nem adnak valós képet az indulások és megszűnések számáról. A vállalatok számának gyarapodásában és/vagy csökkenésében például a különböző átalakulások is szerepet, egyesülési vagy kivásárlási hullámok idején lényeges szerepet játszhatnak. A regisztrált, de „alvó” és a valóban működő vállalatokat is szigorúbban határolják el; ez eddig működőként kezelt vállalataink számát, a túlbecsült hazai vállalatstúrúséget érzékeltetően csökkenteni fogja.

A vállalkozások indításának és növekedésének előmozdítását az Európai Unió lisszaboni stratégiai céljainak megvalósításához számunkra is prioritásként jelölte meg. A nemzetközi tapasztalatok szerint e feladathoz a gazdaságpolitika, ennek vállalkozás- és kisvállalat-erősítő ága egyre inkább igényli és hasznosítja a vállalatdemográfiai kutatások eredményeit. Magyarországon azonban maga e kutatási terület, a vállalkozói motivációkról, a különböző vállaltípusok indulását és életciklusát befolyásoló tényezőkről összegyűjtött tapasztalatok még az e területen dolgozó szakemberek körében is kevéssé ismertek. Időszerű és hasznos lenne a sajátos hazai körülmények mélyebb tanulmányozása és az ebből leszűrhető tanulságok megismertetése mindkét oldallal: mind a KKV- és vállalkozáserősítő politika

formálóival, mind a működő és a potenciális vállalkozók sok százezres táborával.

Kulcsszavak: *vállalkozás, vállalati életciklus, üzleti demográfia, cégdinamika*

IRODALOM

- Business Demography in Europe. Luxembourg, 2003.
- Carroll, Glenn R. – Hannan, T. Michael (2000): Demography of Corporations and Industries. Princeton University Press
- Caves, E. Richard (1998): Industrial Organization and New Findings on the Turnover and Mobility of Firms. Journal of Economic Literature. XXXVI, 4, Dec. 1998.
- A kis- és középvállalkozások demográfiája nemzetközi összehasonlításban. KSH., 2000.
- OECD (2001): Productivity and Firm Dynamics: Evidence from Microdata. OECD Economic Outlook. 69, June 2001, Chapter VII.
- OECD (2004): Understanding Economic Growth. Chapter 4, Firm-level analysis.
- Román Zoltán (2002): Vállalkozáserősítő /és/vagy/ Kisvállalat-politika? (A vállalkozás- és kisvállalat-kutatásokról). Vezetéstudomány. 2002. 8–9.
- Román Zoltán (2003): Egy bővülő kutatási terület: a vállalatdemográfia. Statisztikai Szemle. 2003. 5–6.
- Román Zoltán (2004): A vállalkozás az Európai Unióban és Magyarországon. Európai Tükör. 7.
- Újabb adatok a kis- és középvállalkozások demográfiájáról. Központi Statisztikai Hivatal, 2002.

