

GAZDASÁG & TÁRSADALOM

Journal of Economy & Society

A TARTALOMBÓL:

Seyr, Bernhard F.

Die drei Dimensionen des Wissensmanagements: Empirische Studie anhand des 3-D-Modells zur Selbstevaluation von Organisationen

Szendi, Nikoletta – Székely, Csaba
Analysis of Knowledge Sharing Process
in Automotive Industry Projects

Mariš, Martin – Marišová, Eleonóra
Labor specialization and its impact on spatial
patterns of unemployment

Szász Jenő
Integráció, autonómia és gazdaságfejlesztés
Dél-Tirol példáján keresztül

Pataki László – Kenesey Zsófia
A betétbiztosítás növekvő szerepe Európában és hazánkban

2015/1-2.

Gazdaság & Társadalom

Journal of Economy & Society

Megjelenik évente négy alkalommal

Főszerkesztő / Editor: Prof. Dr. Székely Csaba DSc

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

Szerkesztőbizottság / Associate Editors:

Dr. Székely Csaba DSc • Dr. Fábíán Attila PhD • Dr. Joób Márk PhD • Dr. Kulcsár László Csc • Dr. Juhász Zita PhD • Dr. Obádovics Csilla PhD • Törnő Dr. Dunai Anna PhD

Tördel-szerkeszt / *Technical Editor:* Takács Eszter

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, Gyr) • Dr. Nigel Swain PhD (School of History, University of Liverpool, UK)
• Dr. Caleb Southworth PhD (Department of Sociology University of Oregon, USA)
• Dr. Szirmai Viktória DSc (MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest)
• Dr. Irena Zavrl, Ph.D (FH Burgerland, University of Applied Sciences)

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 style only.

A kéziratokat és a közléssel kapcsolatos kérdéseket a következő e-mail címre várjuk:
/ Send manuscripts and letters by e-mail only to: **zjuhasz@ktk.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.

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

Prof. Kulcsár László
Nyugat -magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar
Sopron Erzsébet. u. 9. 9400 Hungary

Web oldal / web page: <http://gt.nyme.hu>

Előfizetés:

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

ISSN 0865 7823

Copyright © 2015 Nyugat – magyarországi Egyetem Kiadó

Gazdaság & Társadalom

7. ÉVFOLYAM

2015.

1-2. SZÁM

TARTALOM

TANULMÁNYOK	3
Die drei Dimensionen des Wissensmanagements: Empirische Studie anhand des 3-D-Modells zur Selbstevaluation von Organisationen <i>Seyr, Bernhard F.</i>	5
Analysis of Knowledge Sharing Process in Automotive Industry Projects <i>Szendi, Nikoletta – Székely, Csaba</i>	28
Labor specialization and its impact on spatial patterns of unemployment <i>Mariš, Martin – Marišová, Eleonóra</i>	41
Integráció, autonómia és gazdaságfejlesztés Dél-Tirol példáján keresztül <i>Szász Jenő</i>	58
A betétbiztosítás növekvő szerepe Európában és hazánkban <i>Pataki László – Kenesey Zsófia</i>	74
NEKROLÓG	89
Meghalt Horváth Gyula Professor – egy személyes hangvételű írás <i>Szirmai Viktória</i>	89
KÖNYVISMERTETÉS	91
Az „elit tagjának saját népe szolgájává kell válnia” – A Biblia és a Korán politika- és gazdaságképe <i>Frang Gizella</i>	91
Európai integráció és növekedés a válság előtt és azon túl <i>Füstös Hajnalka</i>	97
ABSTRACTS IN ENGLISH	105

TANULMÁNYOK

Die drei Dimensionen des Wissensmanagements: Empirische Studie anhand des 3-D-Modells zur Selbstevaluation von Organisationen

Seyr, Bernhard F.¹

ABSTRACT: Erfolgreiches Wissensmanagement umfasst die drei Dimensionen *Mensch, Organisation* und *Technik*. 2014 wurde eine empirische Studie unter den 100 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs durchgeführt (n = 32). Ziel der Studie ist es, die Praxis des Wissensmanagements in Großunternehmen zu erheben sowie dazu die Einschätzungen und Bewertungen von Wissensmanagern großer Organisationen zu erforschen. Darauf aufbauend wird ein 3-Achsen-Modell als Evaluationswerkzeug für das Wissensmanagement von Organisationen präsentiert, das sogenannte „3-D-Modell“.

Im Rahmen der empirischen Studie wurden folgende Hypothesen untermauert:

- H1: Wissensmanagement wird von den österreichischen Großunternehmen als bedeutender, zukünftiger Erfolgsfaktor erkannt.
- H2: Wissensmanagement ist in österreichischen Großunternehmen mehrheitlich noch nicht systemisch ausgestaltet: Die drei Dimensionen Mensch, Organisation und Technik werden in der Praxis noch nicht als gleichwertige Aktionsfelder des Wissensmanagements bearbeitet.
- H3: Wissensmanagement wird mehrheitlich noch nicht als Teil der strategischen Unternehmensführung begriffen.

KEYWORDS: Lizenzmanagement-Praxis, Bewertungsmodelle, strategisches Management, strategische Führung

JEL Codes: M10, M12

Theoretische Grundlagen

Bevor auf die empirische Studie über die Praxis des Wissensmanagements unter den 100 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen² eingegangen und darauf aufbauend ein neues Wissensmanagement-Cockpitsystem

¹ Prof. DDr. Dr. habil. Bernhard F. Seyr, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Westungarische Universität Sopron, seyr@seyr.at

² Lt. Ranking des Wirtschaftsmagazins trend in Zusammenarbeit mit dem Kreditschutzverband von 1870, Wien (trend TOP 500 Unternehmen, 2014).

(3-D-Modell) präsentiert werden wird, erfolgt ein kurzer Abriss theoretischer Grundlagen, an die dieser Beitrag anknüpft.

Zur erfolgreichen Umsetzung des Wissensmanagements sowie für eine wissensbasierte Unternehmensführung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der die Dimensionen bzw. Komponenten *Mensch*, *Organisation* und *Technik* umfasst (vgl. Reinmann-Rothmeier & Mandl, 2000, S. 15 f sowie auch sinngemäß: Schiersmann & Thiel, 2010, S. 350). Die Dimension Mensch bezieht sich auf das Individuum, seine Motivation sowie auf informelle und unternehmenskulturelle Aspekte des Wissensmanagements. Der Teilbereich Organisation hingegen zielt auf die strukturellen, formellen Aspekte ab und nimmt Bezug auf die Aufbau- und Ablauforganisation. Die Technik hat alle informations- und kommunikationstechnologischen Lösungen bereitzustellen, die das Wissensmanagement unterstützen.

Der Begriff „Dimension“ wird im vorliegenden Beitrag anders verwendet als bei Klaus North (2011, S. 44 ff), der die Dimensionen Natur (des Wissens), Verfügbarkeit und Wert unterscheidet.

Probst, Raub & Romhardt (2012, S. 30 ff) stellen ein Modell vor, das den Prozess des Wissensmanagements in folgende Kernprozesse zerlegt:

- Wissensidentifikation: Transparenz über vorhandenes Wissen;
- Wissenserwerb: Möglichkeiten der externen Beschaffung von Wissen;
- Wissensentwicklung: Aufbau und Weiterentwicklung von Wissen;
- Wissens(ver)teilung: Zurverfügungstellung von Wissen durch die Wissensträger;
- Wissensnutzung: Sicherstellung des Transfers der Wissensbestände in die Praxis;
- Wissensbewahrung: Vermeidung von Wissensverlusten.

Als Meta-Elemente des Wissensmanagements sind außerdem noch die

- Definition von Wissenszielen sowie;
- Wissensbewertung, also die Evaluation des Wissensmanagements,

integrale Bestandteile dieses Modells. Die Ergebnisse der Wissensbewertung wirken sich in Form einer Rückkoppelung direkt auf die (Neu-) Formulierung der Wissensziele aus. Diese Bausteine des Wissensmanagements müssen durch die praktische Umsetzung aller drei Dimensionen (Mensch – Organisation – Technik) realisiert werden.

Bickenbach et al. (2000, S. 361) stellen fest, dass für die Optimierung von Geschäftsprozessen Werkzeuge des Wissensmanagements wie Ausbildung und Einsatz von Multiplikatoren, aber auch die Begleitung von Innovationsprozessen sowie die Einbindung der Betroffenen beim Design von Schulungskonzepten im Innovationsmanagement erfolgsentscheidend sind. Diese Anknüpfungspunkte wären den Dimensionen Mensch und Organisation gleichermaßen zuzuordnen.

Franken & Franken (2011, S. 89) unterstreichen die Bedeutung von Wissensgemeinschaften, die sich auf formalem und informalem Weg bilden können, für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Daher gehört es zu den Erfolgsfaktoren von Wissensmanagement, solche Gemeinschaften (beispielsweise Communities of Practice) durch eine offene Unternehmenskultur sowie durch gezielte Maßnahmen in der Organisation zu schaffen bzw. deren Entstehung zu begünstigen und vorhandene Wissensgemeinschaften zu unterstützen.

Franken & Franken (2011, S. 89) definieren folgende Arten von Wissensgemeinschaften:

- Verborgene Gemeinschaft: informal, kein Zugriff auf Ressourcen der Organisation, ungerregelt, daher breite Handlungsspielräume;
- Adaptierte Gemeinschaft: Weiterentwicklung aus früheren Strukturen der Aufbauorganisation, kein Zugriff auf Ressourcen, verfügt jedoch über ein großes Unternehmenswissen;
- Legitimierte Gemeinschaft: formal akzeptierte Gemeinschaft mit Zugriff auf Ressourcen der Organisation;
- Positionierte Gemeinschaft: von der Organisation bewusst geschaffene Gemeinschaft

Solche Wissensgemeinschaften bilden integrale Bestandteile der Dimensionen Mensch, sofern im Rahmen verborgener oder adaptierter Gemeinschaften informale und unternehmenskulturelle Bezüge vorliegen,

sowie auch der Dimension Organisation, soweit es sich um legitimierte und positionierte Gemeinschaften handelt.

Katenkamp (2011, S. 143) weist darauf hin, dass Wissen die „wertvollste Ressource für die effektiven Aktionen in unsicheren Situationen“ darstelle. Daraus ergibt sich auch die Abgrenzung zwischen Informations- und Wissensmanagement, da Informationsmanagement lediglich eine „vorhersehbare Reaktion auf bekannte und antizipierbare Situationen“ bedeute. Wissensmanagement hingegen wird „als existierende und neue Reaktionen auf nicht antizipierbare Situationen“ begriffen. Um solche effektiven Aktionen in unsicheren Situationen auszuführen, sind sowohl organisationsintern als auch -extern durchlässige, poröse Schnittstellen nötig, die die Organisation bereitzustellen hat.

Franken & Franken (2011, S. 22) teilen die aktuellen Entwicklungen der Wissensmanagement-Dimension Technik, also der Informations- und Kommunikationstechnologie, in drei Bereiche ein:

1. Beziehungen zwischen Realität und Wissenswelt bzw. digitaler Informationsverarbeitung,
2. Kommunikation und Vernetzung in der Wissenswelt,
3. Intelligenz der Informationsverarbeitung.

Helm, Meckl & Sodeik (2007) beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit einer Systematisierung der Erfolgsfaktoren des Wissensmanagements auf Basis der bisherigen empirischen Forschung. Bei der Analyse von 39 empirischen Studien aus den 1990er und 2000er Jahren identifizieren sie neun Kategorien, denen sie einzelne Cluster von Untersuchungsfeldern zuordnen, die wiederum in zahlreiche – hier nicht einzeln angeführte – Indikatoren gesplittet werden (vgl. Helm, Meckl & Sodeik, 2007, S. 219 ff):

1. Personalführung

- Unterstützung durch das Top-Management
- Zielsystem des Wissensmanagements
- Delegation, Partizipation
- Kommunikation
- Kontrollmechanismen

2. Personalmotivation

- Allgemeine Anreizsysteme
- Spezielle Anreizmechanismen

3. *Personalentwicklung*
 - Schulung
 - Mentoring
 - Coaching
4. *Ebene der Organisation*
 - Wissensförderliche Unternehmenskultur
 - Mitarbeiterfluktuation
5. *Profil der Akteure*
 - Persönlichkeit/Bereitschaft
 - Kenntnisse/Fähigkeiten
6. *Organisation*
 - Aufbauorganisation
 - Arbeitsgruppen/Netzwerke
 - Ablauforganisation
7. *Technik*
 - Anwendungssysteme (Information und Kommunikation)
 - Arbeitsplatzausstattung
 - Inhalte
 - Implementierung
 - Kontrolle
8. *Aktivitäten der Wissensansammlung*
9. *Aktivitäten der Wissensanwendung*

Vorliegender Beitrag folgt im Wesentlichen diesen empirisch inzwischen bereits mehrfach erforschten Erfolgsfaktoren für Wissensmanagement, er verdichtet diese jedoch nochmals, um ein kompaktes Evaluationsinstrument für die Praxis des Wissensmanagements bereitzustellen. Die zahlreichen und teilweise etwas willkürlich gebildeten und (naturgemäß) nicht sehr trennscharfen Kategorien nach Helm, Meckl & Sodeik (2007) werden hier den Dimensionen Mensch – Organisation – Technik zugeordnet, wodurch ein übersichtlicheres Indikatorenset entsteht. Dieses Indikatorenset kann aufgrund seiner Überschaubarkeit leichter als Cockpitsystem zur Messung des Reifegrads des Wissensmanagements in bestimmten Organisationen sowie als Benchmarking-Instrument herangezogen werden.

Hypothesen

Der empirischen Untersuchung in diesem Beitrag liegen aufbauend auf den bisherigen Befunden zu den Erfolgsfaktoren des Wissensmanagements sowie den Erfahrungen des Autors folgende Hypothesen zugrunde, welche in einem weiteren Schritt durch das Instrument (Fragebogen) und die darin enthaltenen Indikatoren überprüft werden:

H1: Wissensmanagement wird von den österreichischen Großunternehmen als bedeutender, zukünftiger Erfolgsfaktor erkannt.

Aber:

H2: Wissensmanagement ist in österreichischen Großunternehmen mehrheitlich noch nicht systemisch ausgestaltet: Die drei Dimensionen Mensch, Organisation und Technik werden in der Praxis noch nicht als gleichwertige Aktionsfelder des Wissensmanagements bearbeitet.

Außerdem:

H3: Wissensmanagement wird mehrheitlich noch nicht als Teil der strategischen Unternehmensführung begriffen.

Variablen und Indikatoren

Zur Operationalisierung der Variablen Mensch, Organisation und Technik wurden – basierend auf den zu Beginn ausgeführten empirischen Befunden aus der Literatur folgende Indikatoren ausgewählt:

1. Dimension: Mensch

- 1.1. Gezielte Förderung der Bildung von Netzwerken
- 1.2. Anwendung von Coaching und Mediation
- 1.3. Etablierung von Patenschaftsmodellen oder Mentoring o. Ä.
- 1.4. Förderung des informalen Kommunikationsflusses
- 1.5. Verzahnung von Personalentwicklung und Wissensmanagement
- 1.6. Motivations- und Anreizsysteme an Wissensmanagement-Zielen orientiert
- 1.7. Mitarbeiter sind vom Nutzen des Wissensmanagement überzeugt
- 1.8. Gezielte Identifikation von Wissensträgern
- 1.9. Vertrauensvolle Teilung von Wissen mit anderen Mitarbeitern
- 1.10. Fehlertolerante Unternehmenskultur bei Innovationen

2. Dimension: Organisation

- 2.1. Eigens für Wissensmanagement-Aufgaben gewidmete zeitliche Ressourcen der Mitarbeiter
- 2.2. Transparente Kommunikation der Ziele des Wissensmanagements
- 2.3. Klare Bezüge der Unternehmensstrategie zum Wissensmanagement bzw. Vorhandensein einer Wissensstrategie mit eindeutigen Zielen
- 2.4. Bestehen von Gemeinschaften zum Wissensaustausch (z. B. Communities of Practice, Qualitätszirkel, Lerngruppen etc.)
- 2.5. Flexible und netzwerkartige Organisation
- 2.6. Kurze und direkte Kommunikationswege, keine langen Dienstwege
- 2.7. Umsetzung von Wissensmanagement nicht nur Top-down, sondern auch Bottom-up
- 2.8. Klare Zuständigkeiten bzw. Verantwortung für Wissensmanagement-Agenden
- 2.9. Zuständigkeit des TOP-Managements für Wissensmanagement
- 2.10. Etablierung eines betrieblichen Vorschlagswesens

3. Dimension: Technik

- 3.1. Entwicklungsstadium der technischen Umsetzung von Wissensmanagement
- 3.2. Dokumentation von Erfahrungen und Lessons-learned
- 3.3. Vorhandensein eines umfassenden Content-Management-Systems
- 3.4. Akzeptanz bzw. regelmäßige Nutzung der technischen Wissensmanagement-Lösungen
- 3.5. Grad der Einbettung der technischen Wissensmanagement-Lösungen in den Workflow
- 3.6. Wartung bzw. Aktualisierung der technischen Wissensmanagement-Lösungen
- 3.7. Grad der Zentralisation bzw. Einbindung der User
- 3.8. Systemische (vs. punktuelle) Ausgestaltung der technischen Umsetzung von Wissensmanagement
- 3.9. Unternehmensinterne technische Kommunikationsinstrumente für den Wissensaustausch
- 3.10. Nutzung von Werkzeugen zur Visualisierung oder übersichtlichen Darstellung von Wissen

Design der Studie und Methoden

Als Methode zur Überprüfung der Hypothesen fiel die Wahl auf die vorliegende Fragebogenuntersuchung, welche 2014 bei den 100 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs durchgeführt wurde. Bei Großunternehmen darf am wahrscheinlichsten angenommen werden, dass diese aufgrund des Umfangs der Organisation und der Spezialisierung des Managements auf die einzelnen Leistungsbereiche betreffend das Thema Wissensmanagements sensibilisiert sind und dass diese auch über die nötigen organisatorischen und finanziellen Ressourcen für ein professionelles Wissensmanagement verfügen.

Die im Abschnitt 3 aufgelisteten Indikatoren werden im Instrument abgefragt, wobei eine vierteilige Skala Verwendung findet: 1 = stimme völlig zu, 2 = stimme eher zu, 3 = stimme weniger zu, 4 = stimme nicht zu. Außer den skalierten Einschätzungsfragen werden auch offene Fragen gestellt (Näheres dazu in der Auswertung in Abschnitt 5 bzw. in Abschnitt 6 zur Überprüfung der Hypothesen).

Am 25.08.2014 erfolgte der Versand der Fragebögen samt Begleitschreiben per Post, nachdem alle Unternehmen telefonisch kontaktiert und geeignete Ansprechpersonen erfragt wurden. Generell ist davon auszugehen, dass Unternehmen aufgrund zahlreicher Befragungen durch private und öffentliche Forschungseinrichtungen sowie durch Studierende übersättigt sind und deshalb die Bereitschaft zur Teilnahme an derartigen Studien relativ gering ist, was auch aus den Reaktionen auf die vorliegende Untersuchung hervorgeht.

Um die Rücklaufquote zu steigern, erfolgte am 07.10.2014 eine schriftliche Urgenz bei allen Unternehmen, welche den Fragebogen bzw. das Begleitschreiben mit der Bitte zur Teilnahme an der Untersuchung noch nicht ausgefüllt oder beantwortet hatten. Durch die Urgenz konnte der Rücklauf von 30 auf insgesamt 45 von 100 gesteigert werden. Von diesen insgesamt 45 Rücksendungen waren 32 Fragebögen verwertbar. Die restlichen 13 bestanden überwiegend aus Absagen (9 Unternehmen), aber auch aus Rücksendungen von leeren oder falsch bzw. unsinnig ausgefüllten Fragebögen (je 2). Gründe für Absagen waren vor allem Zeitmangel, Überlastung durch immer mehr Fragebogenuntersuchungen, restriktive Richtlinien der Geschäftsleitung sowie Datenschutzbedenken. Da-

tenschutzbedenken sind allerdings als Vorwand zu betrachten, da den Befragten die uneingeschränkte Anonymität ihrer Antworten zugesichert wurde.

Alle in der Auswertung angegebenen Prozentwerte beziehen sich auf $n = 32$, die Zahl der eingegangenen verwertbaren Fragebögen, sofern nichts anderes angegeben ist.

Für die Repräsentativität der Ergebnisse spricht, dass keine systematischen Fehler erkennbar sind und dass die Grundgesamtheit bezüglich ihrer Eigenschaften (Branche, Betriebsgröße) dem Sample entspricht. Es könnte kritisch ins Treffen geführt werden, dass die Bereitschaft, sich an derartigen Studien zu beteiligen, bei Unternehmen mit einem professionellen Wissensmanagement höher sein dürfte als die Bereitschaft jener Unternehmen, die über ein weniger entwickeltes Wissensmanagement verfügen. Mögliche Gründe dafür können ein mangelndes Interesse am Thema Wissensmanagement, geringe Ressourcen für diesen Bereich, eine niedrige Sensibilisierung für dieses Gebiet sowie die Vermeidung eines Prestigeverlustes darstellen. Folgt man dieser Hypothese, ließe sich daraus die Annahme ableiten, dass die an der vorliegenden Studie teilnehmenden Unternehmen ohnehin über ein bereits leistungsfähiges Wissensmanagement verfügen. Die Befragungsergebnisse (siehe Abschnitt 5) zeigen jedoch, dass selbst jene Unternehmen, die sich zur Mitwirkung an dieser Studie bereit erklärten, eine zumeist defizitäre bzw. wenig professionelle Wissensorganisation aufweisen. Sieht man die eingelangten, verwertbaren Fragebögen als Stichprobengröße $n = 32$ (bei $N = 100$) an, kann man von einem Stichprobenfehler von etwa 12% bei einem Konfidenzniveau von 90% ausgehen. Diese Bandbreite lässt also grobe Abschätzungen über die Eigenschaften der Grundgesamtheit (Österreichs 100 umsatzstärkste Unternehmen) zu. Jedenfalls zeichnet die vorliegende Studie ein gewisses *Stimmungsbild* hinsichtlich der praktischen Umsetzung des Wissensmanagements in Österreichs Großunternehmen. In diesem Lichte ist die nachstehende Auswertung der Ergebnisse zu interpretieren.

Auswertung der Befragung

1. Dimension: Mensch

Im Rahmen der 1. Dimension wurden 10 Indikatoren herangezogen, die auf den Einbezug der Humanressourcen in das Wissensmanagement abzielen. Hier werden also diejenigen Indikatoren gebündelt, die das Verhalten, die Einstellungen oder die Motivation der Individuen mit Bezug zum Wissensmanagement in der Organisation informal bestimmen und nicht der formalen Aufbau- oder Ablauf-organisation zuzuordnen sind.

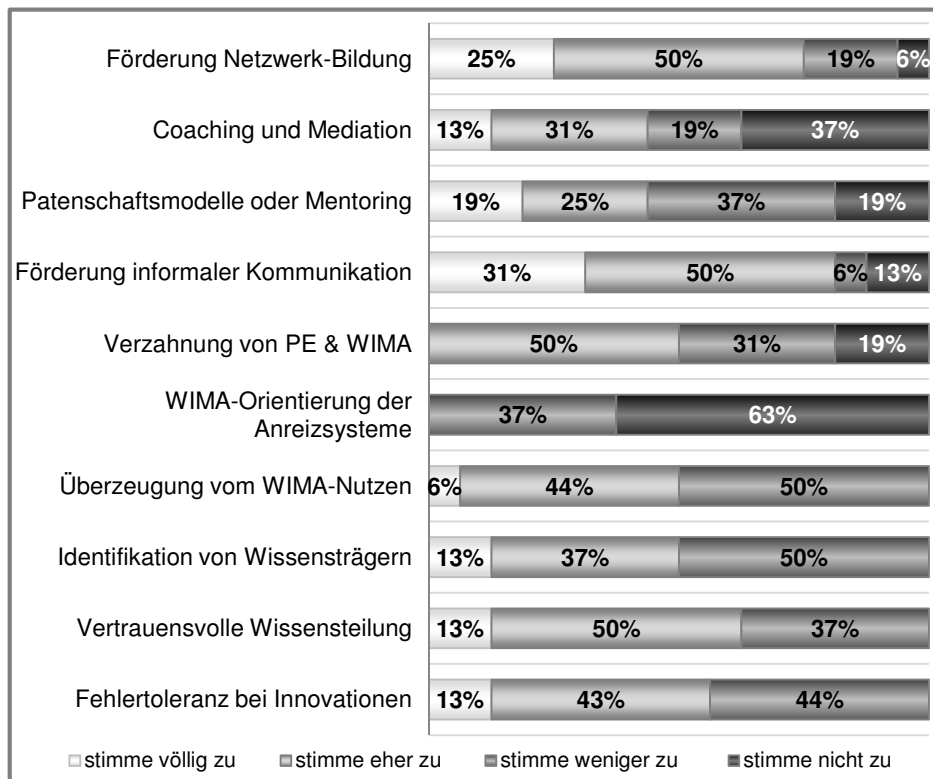


Abbildung 1.: Auswertung 1. Dimension: Mensch

Quelle: Eigene Darstellung

Indikator 1.1.: Klare Aussagen lassen sich über die Förderung der Netzworkebildung durch die befragten Unternehmen machen. Drei Viertel der Befragten sind der Ansicht, dass die Organisation die Bildung von Netzwerken im Unternehmen gezielt fördert.

Beim *Indikator 1.2.* zu Coaching und Mediation ist das Ergebnis eher unentschieden, ob die Unternehmen diese Werkzeuge systematisch praktizieren oder nicht. Eine leichte Tendenz ist in Richtung ablehnender Antworten festzustellen. Ähnlich verhält es sich betreffend *Indikator 1.3.* zu Patenschaftsmodellen oder Mentoring zur Wissensweitergabe durch erfahrene (Führungs-) Kräfte an den Nachwuchs.

Indikator 1.4.: Ein klares Bild ergibt sich allerdings bei der Förderung der informalen Kommunikationsstrukturen. Entsprechend der eindeutigen Mehrheit der Befragten wird der informale Kommunikationsfluss bzw. die informale Informationsweitergabe im Unternehmen gefördert, z. B. durch Schaffung sozialer Bereiche, Kaffee-Ecken, Abteilungsführer etc.

Indikator 1.5.: Darüber, ob Personalentwicklung und Wissensmanagement miteinander verzahnt sind, herrscht bei den Befragten Uneinigkeit: etwa die Hälfte stimmt dieser Aussage zu, die andere Hälfte lehnt diese Aussage ab.

Indikator 1.6.: Motivations- und Anreizsysteme im Unternehmen (z. B. Entlohnung, Prämien, Aufstiegschancen) orientieren sich gemäß den Antworten nicht bzw. nicht spürbar an den Zielen des Wissensmanagements. Kein einziger Befragter hat die Frage nach diesem Indikator positiv beantwortet.

Unentschiedenheit herrscht jedoch bei der Frage zum *Indikator 1.7.*, ob die Mitarbeiter vom Nutzen des Wissensmanagements überzeugt sind. Hierzu lässt sich anhand der Ergebnisse für die Grundgesamtheit keine eindeutige Aussage machen. Ebenso verhält es sich bei der Zustimmung zum *Indikator 1.8.* „Wissensträger werden für alle Unternehmensbereiche gezielt identifiziert“. Auch bei dieser Einschätzung betreffend die Humanressourcen zur Erfüllung der Ziele des Wissensmanagements herrscht große Uneinigkeit.

Eine knappe Mehrheit lässt sich zugunsten der Beurteilung des *Indicators 1.9.* diagnostizieren, wonach die Unternehmenskultur die vertrauensvolle Teilung von Wissen mit anderen Mitarbeitern fördert. Ebenfalls eine knappe Mehrheit hat folgender Aussage betreffend *Indikator 1.10.* zugestimmt: „Es herrscht eine fehlertolerante Unternehmenskultur, wenn es um Innovationen geht“. Solche Indikatoren legen den Schluss nahe, dass die Unternehmenskultur in weiten Teilen noch nicht reif für Wissensmanagement ist.

2. Dimension: Organisation

In der 2. Dimension befinden sich diejenigen Indikatoren, die auf die direkte und formale Beeinflussung des Wissensmanagements durch die offiziellen Organe des Unternehmens sowie auf die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation abzielen.

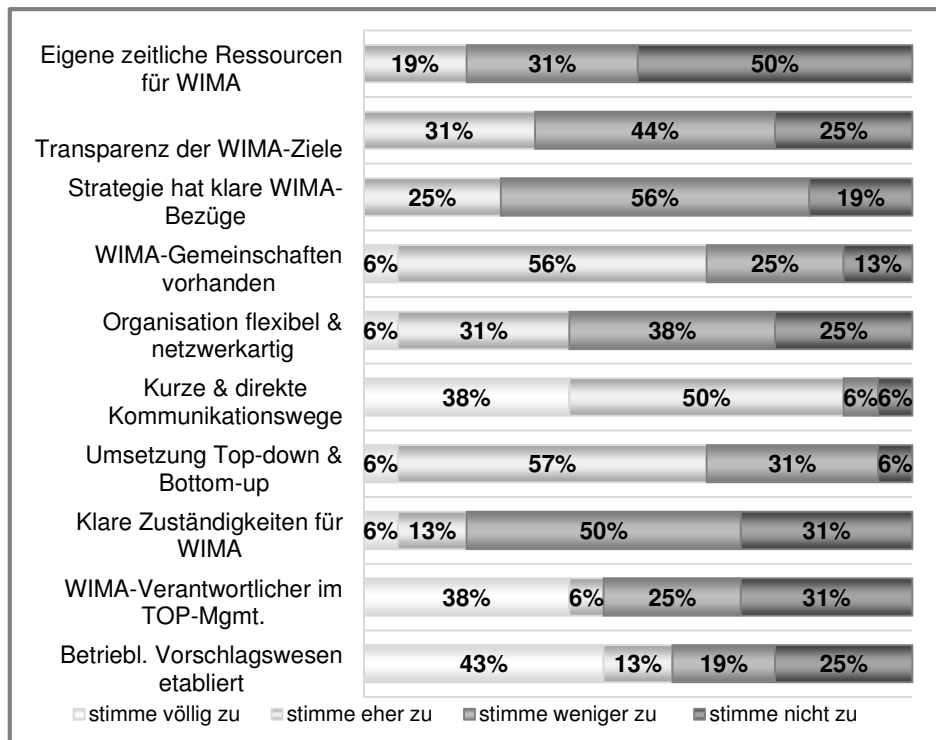


Abbildung 2.: Auswertung 2. Dimension: Organisation

Quelle: Eigene Darstellung

Indikator 2.1.: Aus der Befragung lässt sich schließen, dass den Mitarbeitern für die Erledigung von Wissensmanagement-Aufgaben bei der überwiegenden Zahl der Großunternehmen kaum bzw. keine eigens dafür gewidmeten zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Die Erledigung solcher Aufgaben muss demnach von den Mitarbeitern zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben stattfinden. Dieser Umstand kann dazu führen, dass Wissensmanagement vernachlässigt oder mit geringer Motivation betrieben und weiterentwickelt wird.

Ähnlich ablehnend haben sich die Befragten zur Frage nach *Indikator 2.2.* geäußert, ob im Unternehmen die Ziele des Wissensmanagements transparent kommuniziert werden. Die Unternehmensstrategie enthält größtenteils wenige oder keine klaren Bezüge zum Wissensmanagement bzw. fehlt eine Wissensstrategie mit klaren Zielen (*Indikator 2.3.*). Diese Indikatoren deuten darauf hin, dass Wissensmanagement weitgehend noch nicht als Teil der strategischen Unternehmensführung begriffen wird. Wo eindeutige Ziele fehlen, kann eine durchgängige Umsetzung in der gesamten Organisation nur schwer gelingen. In diese äußerst ungünstige Richtung weist auch der *Indikator 2.8.* „klare Zuständigkeiten für Wissensmanagement“: Die überwältigende Mehrheit der Befragten gibt an, dass die gesamte Organisation auf allen Ebenen kaum oder keine klare Zuständigkeiten bzw. Verantwortliche für die Agenden des Wissensmanagements vorsieht.

Im Gegensatz dazu ist der Großteil der Befragten betreffend *Indikator 2.4.* der Ansicht, dass die Aufbauorganisation Gemeinschaften zum Wissensaustausch bereitstellt (z. B. Communities of Practice, Qualitätszirkel, Lerngruppen etc.).

Zur Frage nach *Indikator 2.5.*, ob die Unternehmensorganisation flexibel und netzwerkartig (d. h. nicht streng hierarchisch) ist, äußerte sich die Mehrheit ablehnend. Daraus lässt sich die Befürchtung ableiten, dass den meisten Unternehmen die nötige Anpassungsfähigkeit, Durchlässigkeit und Offenheit in der Unternehmenskultur fehlen. Aus der Sicht des Wissensmanagements wäre dies negativ zu bewerten, da auf diese Weise Wissensteilung und Innovationskraft blockiert werden.

Auffallend ist das Paradoxon in den Angaben der allermeisten Befragten, wonach – wie erwähnt – einerseits eine starre Aufbauorganisation vorhanden sei, andererseits aber die Unternehmensorganisation kurze und direkte Kommunikationswege ermögliche (vgl. *Indikator 2.6.*). Es gibt demnach in den meisten Großunternehmen keine langen Dienstwege, was sich förderlich auf die Wissens- und Unternehmenskultur auswirken würde.

Indikator 2.7.: Wissensmanagement wird von der Mehrheit nicht nur Top-down, sondern auch Bottom-up umgesetzt. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt bei *Indikator 2.9.* an, dass es für Wissensmanagement-Agenden eine verantwortliche Stelle im Top-Management gebe – z. B. einen Chief Knowledge Officer oder die Zuständigkeit des COO für Wissensmanagement etc. Eine knappe Mehrheit verneint diese Frage,

woraus man schlussfolgern kann, dass Wissensmanagement in weiten Bereichen offenbar noch nicht als „Chefsache“, sondern eher als Teil des operativen Geschäfts gesehen wird.

Indikator 2.10.: Ob in den österreichischen Großunternehmen ein betriebliches Vorschlagswesen etabliert ist, kann aufgrund der weit gestreuten Antworten nicht eindeutig beantwortet werden. Dies ist allerdings verwunderlich, da aus dem betrieblichen Vorschlagswesen kostenlose, innovative Impulse für das Unternehmen gewonnen werden könnten und außerdem die Einbeziehung der Belegschaft eine Steigerung der Motivation erwarten ließe.

3. Dimension: Technik

Die 3. Dimension umfasst Indikatoren, die im Zusammenhang mit der informationstechnologischen Unterstützung bzw. Dokumentation bzw. Sichtbarmachung des Wissensmanagements stehen.

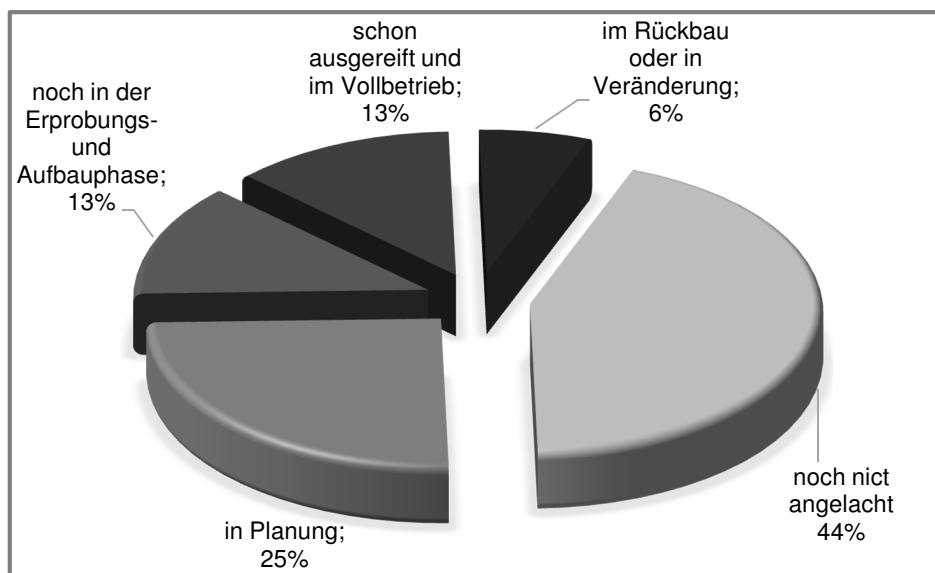


Abbildung 3.: Auswertung des Indikator 3.1.: Informatik-Lösungen mit speziellem Fokus auf Wissensmanagement

Quelle: Eigene Darstellung

Indikator 3.1. erhebt das Entwicklungsstadium der technischen Umsetzung von Wissensmanagement. Auffällig ist, dass 14 von 32 Befragten

(44%) noch keine Informatik-Lösungen mit speziellem Fokus auf Wissensmanagement angedacht haben. Insgesamt verfügen komplementär dazu 18 von 32 Unternehmen (56%) über ein IT-System zu Zwecken des Wissensmanagements. Bei 8 von 32 (25%) befinden sich derartige IT-Lösungen erst in Planung. Nur ein kleiner Teil (2 Unternehmen) gibt an, über ein voll ausgereiftes, IT-gestütztes Wissensmanagementsystem zu verfügen.

Im Folgenden basieren die Prozentwerte nur auf denjenigen 18 Unternehmen, die ein IT-System zur Umsetzung von Wissensmanagement besitzen. Die anderen befragten Unternehmen konnten naturgemäß keine diesbezüglichen Fragen beantworten.

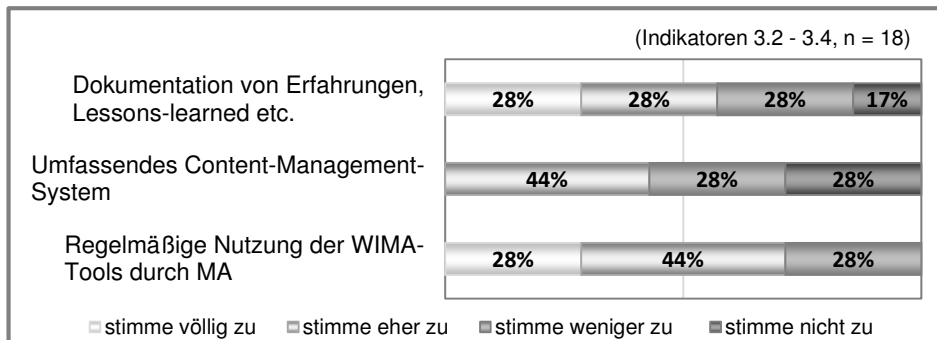


Abbildung 4.: Auswertung der Indikatoren 3.2.–3.4.

Quelle: Eigene Darstellung

Indikator 3.2.: Ein recht uneinheitliches Bild zeigen die Antworten auf die Frage, ob die technischen Instrumente des Wissensmanagements auch die Dokumentation von Erfahrungen, Lessons-learned etc. erlauben. Hierbei ist eine breite Streuung der Angaben der Befragten zu beobachten, was darauf schließen lässt, dass sich die österreichischen Großunternehmen in verschiedenen Entwicklungsstadien des Wissensmanagements befinden. Auffällig und damit im Widerspruch zur sequentiell erscheinenden Wissenstreppe von Klaus North (2011, S. 35 ff) ist jedoch, dass sich zahlreiche Unternehmen aufgrund ihrer wissensfreundlichen Unternehmenskultur (siehe 1. und 2. Dimension) auf einer höheren Entwicklungsstufe (bzw. in einem höheren Reifegrad) des Wissensmanagements sehen, ohne aber die untersten Stufen (Sammlung und Auswertung von Daten und Informationen mittels IT) vollständig zu erfüllen.

In eine ähnliche Richtung geht *Indikator 3.3.:* Hiermit wird erhoben, ob die technische Umsetzung des Wissensmanagements über die reine

Sammlung von Daten hinausgeht und ein umfassendes Content-Management-System darstellt. Die etwas überwiegende Zahl der Befragten ist der Auffassung, dass die elektronische Umsetzung des Wissensmanagements in ihrem Unternehmen noch nicht als umfassendes Content-Management-System verstanden werden kann.

Indikator 3.4.: Die technischen Instrumente des Wissensmanagements werden gemäß den Befragten überwiegend von den Mitarbeitern im Alltag angenommen und regelmäßig genutzt.

Indikator 3.5. erhebt den Grad der Einbettung der technischen Wissensmanagement-Lösungen in den Workflow. Diese Frage wird von 12 Probanden beantwortet. Die eine Hälfte, das sind 6 Befragte, sind der Meinung, dass die Informatik-Lösungen rund um das Wissensmanagement in den Workflow eingebettet seien, die andere Hälfte gibt an, die Lösungen beziehen sich punktuell auf abgegrenzte Aufgabenbereiche.

Indikator 3.6. fragt nach der Wartung bzw. Aktualisierung der technischen Wissensmanagement-Lösungen. Von den 14 Personen, die diese Frage beantwortet haben,

- geben 4 Befragte an, die Wartung bzw. Aktualisierung erfolge dezentral durch die User (ähnlich wie bei Wikipedia).
- antworten 6 Befragte, die Wartung bzw. Aktualisierung erfolge zentral und dezentral (kombiniert).
- meinten 4 Befragte, die Wartung bzw. Aktualisierung erfolge überwiegend zentral durch eine bestimmte Stelle.

Indikator 3.7. befasst sich mit dem Grad der Zentralisation bzw. Einbindung der User. 14 Probanden beantworteten diese Frage. Die klare Mehrheit (10 Befragte) gibt an, dass solche IT-Lösungen eher zentral mit starker Einbindung der User eingerichtet werden. 2 meinen, die IT-Lösungen im Wissensmanagement werden eher dezentral gestaltet. Weitere 2 Befragte sind der Auffassung, dass derartige Lösungen in ihrem Unternehmen eher zentral ohne nennenswerte Einbindung der User eingerichtet werden.

Indikator 3.8. fragt danach, ob die Unternehmen für informationstechnische Anwendungen im Wissensmanagement eher systemische oder eher punktuelle technische Lösungen für Zwecke des Wissensmanagements verwenden. Insgesamt machen 16 Unternehmen Angaben zu dieser Frage: 10 befragte Unternehmen wenden demnach eher systemische Lösungen an und 6 eher Insellösungen.

Indikator 3.9. erhebt unternehmensinterne technische Kommunikationsinstrumente für den Wissensaustausch. Zu diesem Indikator machen

18 Befragte folgende Angaben (Mehrfachnennungen möglich, gestützte Abfrage):

Tabelle 1.: Auswertung des Indikators 3.9.

Zustimmung zu vorgegebenen Antwortkategorien (gestützt):	Zahl der Nennungen
Keine	0
Intranet-Foren	10
Wikis	8
Chats (zum Erfahrungsaustausch, zur Problemlösung usw.)	4
Soziale Netzwerke	2
Interne Online-Communities	2
Sonstige	4

Quelle: Eigene Untersuchung

Deutlich wird, dass Intranet-Foren und Wikis zu den beliebtesten Instrumenten zur Teilung und Verteilung von Wissen zählen.

Indikator 3.10.: Benutzt Ihr Unternehmen Werkzeuge zur Visualisierung oder übersichtlichen Darstellung der Wissensbestände? (Mehrfachnennungen möglich, gestützte Abfrage).

Tabelle 2.: Auswertung des Indikators 1.10.

Zustimmung zu vorgegebenen Antwortkategorien (gestützt):	Zahl der Nennungen
Nein	14 (44%)
Ja, und zwar:	18 (56%)
Grafische Darstellungen von Abläufen und zuständigen Personen (Wissensträgern)	12
Interne „gelbe Seiten“	4
Grafische Darstellungen von Wissensflüssen	4
Wissenslandkarten	2
Sonstige Nennungen (ungestützt):	
Expertendatenbanken	2
Intranet	1
Projektmanagement [Anm. d. Verf.: fragwürdige Antwort]	1

Quelle: Eigene Untersuchung

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung wird deutlich, dass zahlreiche Großunternehmen noch keine Werkzeuge anwenden, die das Wissensmanagement veranschaulichen oder für die User übersichtlicher und damit greifbarer machen. Das am häufigsten angewandte Werkzeug besteht offenbar in Wissensträgerkarten.

Allgemeine Fragen

Die Unternehmen wurden über die 3 Dimensionen hinaus auch mit der Frage konfrontiert, wie sie die zukünftige Bedeutung von Wissensmanagement für ihr Unternehmen einschätzen. 28 von 32 (87,5%) gestehen dem Wissensmanagement eine große zukünftige Bedeutung für das eigene Unternehmen zu.



Abbildung 5.: Zukünftige Bedeutung des Wissensmanagements

Quelle: Eigene Darstellung

Worin die Befragten die größte Barriere für den Erfolg des Wissensmanagements in ihrem Unternehmen sehen, ist Gegenstand der nächsten Freitext-Frage. Genannt werden dabei je einmal: Transfer über Generationengrenzen, Einzelkämpfer, technische Umsetzung, Größe des Unternehmens, Kultur und Mehrsprachigkeit, Machtverlust durch Wissensweitergabe, keine definierten Zuständigkeiten, Kompetenz und Verantwortungsverankerung in der Geschäftsleitung, Zeitmanagement, Anpassung an Strategie und Marktumfeld sowie zu wenig Training.

Prüfung der Hypothesen und Zusammenfassung der Ergebnisse

Hypothese 1. lautet: Wissensmanagement wird von den österreichischen Großunternehmen als bedeutender, zukünftiger Erfolgsfaktor erkannt.

Diese Hypothese kann aufrechterhalten werden, da 28 von 32 (87,5%) dem Wissensmanagement eine große zukünftige Bedeutung für das eigene Unternehmen zubilligen (vgl. Abb. 5.). Auch wenn man die bei kleineren Stichproben nötigen Schwankungsbreiten der Ergebnisse in Betracht zieht, ist der Schluss zulässig, dass die österreichischen Großunternehmen Wissensmanagement überwiegend als bedeutenden Erfolgsfaktor wahrnehmen.

Hypothese 2.: Wissensmanagement ist in österreichischen Großunternehmen mehrheitlich noch nicht systemisch ausgestaltet: Die drei Dimensionen Mensch, Organisation und Technik werden von der Praxis noch nicht als gleichwertige Aktionsfelder des Wissensmanagements bearbeitet.

Für die Haltbarkeit dieser Hypothese sprechen folgende Ergebnisse:

In der 1. Dimension „Mensch“ halten sich insgesamt (über alle Fragen dieser Dimension hinweg) zustimmende und ablehnende Einschätzungen die Waage.

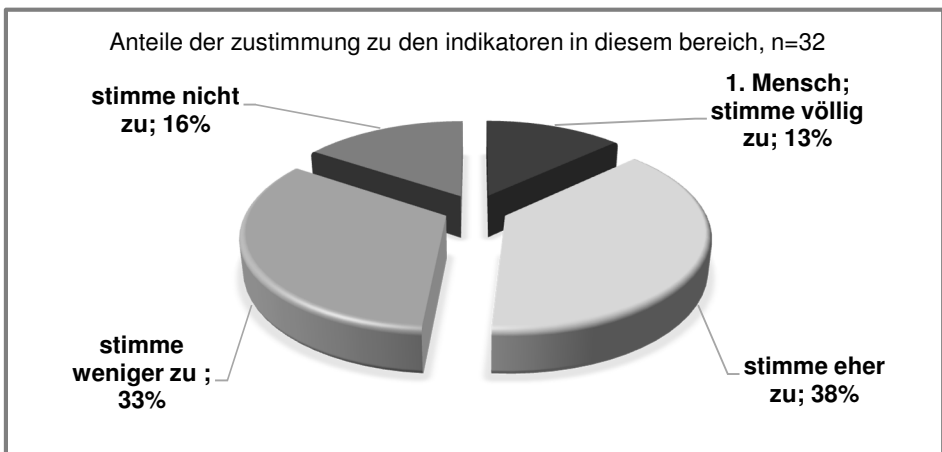
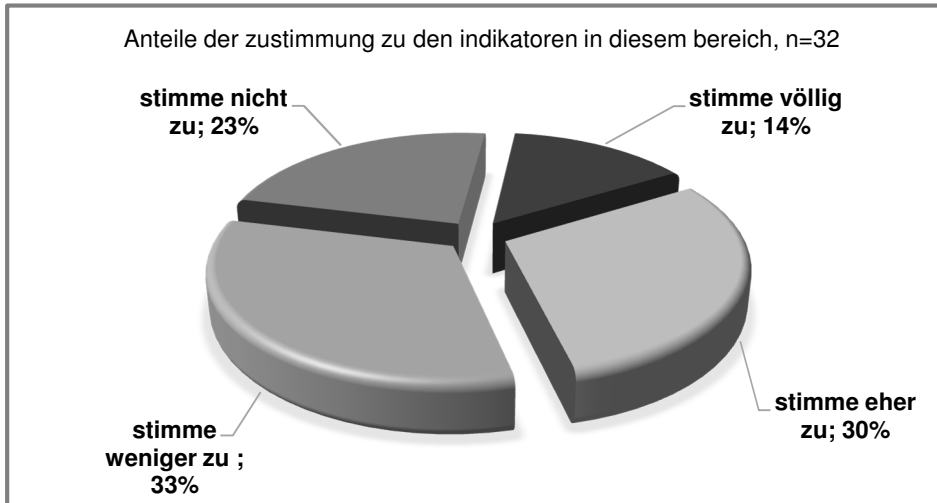


Abbildung 6.: Zustimmung zu den Indikatoren der 1. Dimension: Mensch

Quelle: Eigene Darstellung

In der 2. Dimension „Organisation“ werden hingegen insgesamt (über alle Fragen dieser Dimension hinweg) leicht überwiegend ablehnende Einschätzungen abgegeben (57%).



**Abbildung 7.: Zustimmung zu den Indikatoren der 2. Dimension:
Organisation**

Quelle: Eigene Darstellung

In der 3. Dimension „Technik“ verfügen jedoch nur 13% der Unternehmen über ein ausgereiftes IT-System zur Bewältigung von spezifischen Aufgabenstellungen im Wissensmanagement (siehe oben, Indikator 3.1).

Dieses frappierende Ungleichgewicht zwischen den Dimensionen *Mensch/Organisation* einerseits und *Technik* andererseits ist – trotz der möglichen Stichprobenfehler – evident.

Hypothese 3.: Wissensmanagement wird mehrheitlich noch nicht als Teil der strategischen Unternehmensführung begriffen.

Für die Verifizierung dieser Hypothese spricht, dass 3/4 der Befragten angeben, die Unternehmensstrategie enthalte wenige oder keine klaren Bezüge zum Wissensmanagement bzw. im Unternehmen sei eine wenig ausgereifte oder gar keine Wissensstrategie mit klaren Zielen vorhanden (vgl. Indikator 2.3).



Abbildung 8.: Zustimmung zur strategischen Verankerung von Wissensmanagement

Quelle: Eigene Darstellung

Schlussfolgerungen und Ausblick

Ziel dieser Studie ist nicht nur eine Bestandsaufnahme der Wissensmanagement-Praxis, sondern auch die Gestaltung eines Evaluationsmodells, womit der Reifegrad des Wissensmanagements festgestellt werden kann.

Das Befragungsinstrument und seine Indikatoren lassen sich auch zur Selbstevaluation des Entwicklungsstadiums von Wissensmanagement in einer einzelnen Organisation anwenden. Die so gewonnenen Daten können als Grundlage für organisationsinternes und -externes Benchmarking dienen. Eine Visualisierung in Form eines Portfolios mit drei Feldern bietet sich aufgrund der besseren Übersichtlichkeit und Handhabbarkeit der Ergebnisse an (Abb. 9.). Somit kann das Befragungstool als Controlling-Instrument und gleichzeitig als Cockpitsystem für das Management eingesetzt werden.

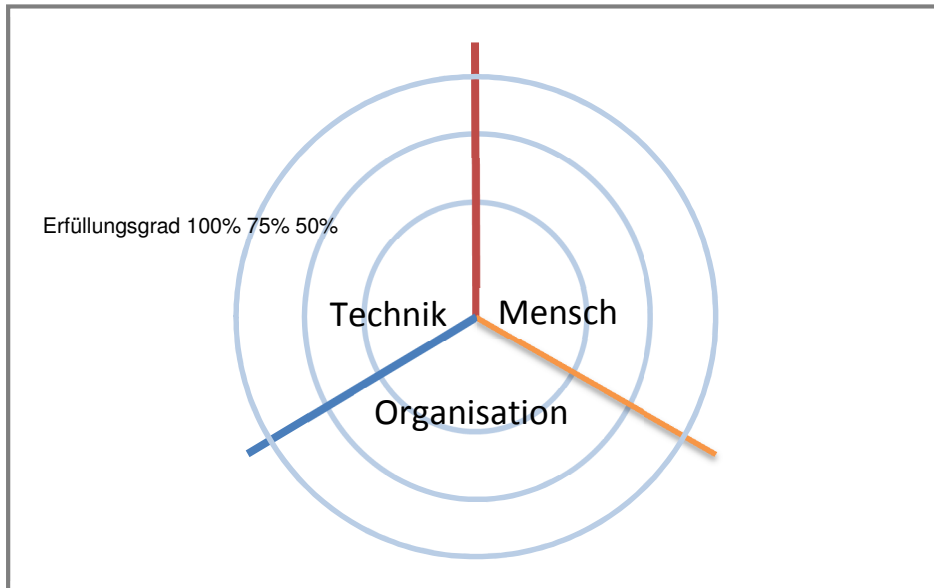


Abbildung 9.: Visualisierung des 3-D-Modells für Wissensmanagement als Cockpitsystem

Quelle: Eigene Darstellung

Literaturverzeichnis

- Bickenbach, D., Freyler, A., Ringwald, U. & Schramm, K. (2000): Wissensmanagement und Qualitätssicherung in der Organisationsentwicklung. *Organisationsberatung – Supervision – Clinical Management*, Heft 4/2000, S. 351–366.
- Franken, R. & Franken, S. (2011): Integriertes Wissens- und Innovationsmanagement. Mit Fallstudien und Beispielen aus der Unternehmenspraxis. Wiesbaden: Gabler.
- Helm, R., Meckl, R. & Sodeik, N. (2007): Systematisierung der Erfolgsfaktoren von Wissensmanagement auf Basis der bisherigen empirischen Forschung. *ZfB Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Heft 2/2007, S. 211–241.
- Katenkamp, O. (2011): Implizites Wissen in Organisationen. Konzepte, Methoden und Ansätze im Wissensmanagement. Dortmund: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- North, K. (2011): Wissensorientierte Unternehmensführung. Wertschöpfung durch Wissen. Wiesbaden: Gabler.
- Probst, G., Raub, S. & Romhardt, K. (2012): Wissen managen: Wie Unternehmen ihre wertvolle Ressource optimal nutzen. Wiesbaden: Gabler.

- Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (2000): Individuelles Wissensmanagement. Strategien für den persönlichen Umgang mit Informationen und Wissen am Arbeitsplatz. Bern: Hans Huber.
- Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2010): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- trend & Kreditschutzverband von 1870 (2014): trend TOP 500. Die erfolgreichsten Unternehmen Österreichs. Abrufbar unter: www.trendtop500.at [15.08.2014].

Analysis of Knowledge Sharing Process in Automotive Industry Projects

Szendi, Nikoletta³ – Székely, Csaba⁴

ABSTRACT: The main goal of the automotive companies is to increase their competitiveness. Developing new types and models contribute to their value creating activities. The prosperous companies can react faster to the shortening life cycles by preceding the developments of the competitors. Their advantage lies in the question that how rapidly they can keep track of the technological changes. In addition to other resources the successful and rapid accomplishment of the changes depends on the professional knowledge of the employees. In the process of making changes the project as a single task gets more and more emphasis wherein the explicit and tacit knowledge of the project members are added to the efficiency of the projects.

The aim of the research is to investigate the knowledge sharing process from the point of view of the suppliers and project members delegated from the organization and in addition, to transfer tacit knowledge at the initial phase of the project, at the time of entering, after accomplishing the task and at the closing phase of the project, at the time of leaving the project. After closing the project the project members can either keep doing their work in another project or return to the department they had been delegated from. Can knowledge transfer operate at project level? Will the professional knowledge of the project members and the suppliers involved in the project be kept?

KEYWORDS: knowledge management, automotive industry, knowledge management process, tacit knowledge

JEL Codes: L62, M10

Introduction

Product life-cycle has shortened and the automobile manufacturers endeavor to manufacture new motor vehicle models preceding the developments of the competitors. Having surveyed the publications and statistics

³ Nikoletta SZENDI PhD student, University of West Hungary, Faculty of Economics, Sopron. E-mail: szenik0420@gmail.com

⁴ Prof. Dr. Csaba SZÉKELY DSc, University of West Hungary, Faculty of Economics, Sopron.

of EFI⁵ it can be established that expenditures allotted to developments are the most significant in the highly technologized sector. Pharmaceutical industry and sectors manufacturing mechanical and electronic products are also ranked in this sector. By increasing the budget made available for research and development purposes rate of knowledge used for developing and manufacturing certain models has been risen with little time-lag generating considerable asset value and expenditures. The development period of five-seven years (the “generation exchange”) usual so far has shortened to three-four years. Automotive industry is among the industries which are the most capable of developing. Competitiveness depends on innovation (Chikán, 2008). Managers at automotive organizations have become aware that knowledge stock is more significant than the material based capital elements, and so, the employees are supported, encouraged and impelled to share their knowledge.

Knowledge of experts acting in this branch is being esteemed since quality work can be performed more effectively by qualified and skilled employees. In addition to the engineers’ explicit knowledge that can be acquired from technical professional literature, their tacit knowledge also comes to the focus of the automotive industry’s projects. Transferring tacit knowledge based on personal experiences is more complex, knowledge transfer of this like requires other factors to achieve better results. The value of knowledge does not decrease by sharing, but grows on while other parts thereof erodes or gets lost for the consideration of the organization. Future oriented way of thinking of managers is essential for implementing the engineering developments in the motor vehicle industry. Thorough planning is important not only prior to accomplishing the technological tasks but in the process of transferring implicit knowledge, as well. Organizational culture supporting knowledge share, atmosphere encouraging knowledge share based on trust are decisive for the successful knowledge sharing process in the company. Organizations in automotive industry also support and encourage keeping, transferring the employees’ knowledge and revealing the invisible knowledge.

⁵ Expertenkommission Forschung und Innovation – Experts’ Committee set by the German State to investigate research and development

Theoretical basis of knowledge transfer and share

Polányi (1966) has divided knowledge into two large groups: implicit or tacit and explicit knowledge. According to his definition implicit knowledge refers to knowledge which can be verbalized while tacit knowledge implies more than that we can tell (Polányi, 1966). Recognizing a familiar face or riding a bike are activities the exact working thereof cannot be communicated and so transferred to another person. The analogy is clear whereas there can exist certain labor process steps acquired through such implicit way which, in this range, represents knowledge that is difficult to transfer, i.e. tacit.

SECI (Nonaka-Takeuchi, 1995) model is based on this assumption. The “knowledge-spiral” proceeds from the conception so as the outward form of knowledge changes during its life-cycle. It gets from a final condition (implicit knowledge) to the other final condition (explicit knowledge) through several process steps. The model ignores lifelike cases such as erode of knowledge or emerge of confusions crop up in the course of acceptance depending on the environment and by doing so arises further questions. It concentrates mainly on transforming implicit knowledge to explicit one. It is its disadvantage that it does not take the systemic approach into consideration.

According to Sólyom (2011) importance of systemic approach is becoming more and more evident considering the geared-up changes in the economies and different societies. It is a must to see that all our decisions made in the different walks of our lives and the effects thereof cannot be restricted to the concerned field because they have impact on our environment. The systemic, complex way of thinking is to be applied to the whole of the organizations since everything relates to everything (Sólyom, 2011). In case of complexity we can talk about everywhere existing concomitant phenomenon of the economic symptoms, such as size of the organization, complexity of the product, numbers of the organizational joining points, market diversification and dynamics (Reiß, 1993). In these days services having several good searching functions for storing explicit knowledge and improving perspicuity are available. Large quantities of worded information can be accessed for the public, as well both in printed form and online encyclopedias. However, *experience* is such knowledge that cannot be acquired through learning only. Learning provides good and necessary fundamentals for labor however

it is not enough in the world of work. Experience is needed to find the mode how to treat certain people. It helps to understand things. Experience makes planning easier and helps predict the future. Experience is one of the most valuable knowledge and the employee takes it away with him when leaving the company. All these can be accomplished with *social faculties* only; ability to making and maintaining relationships is a necessary requirement at every workplace. Similarly, the requirement that the employees be open has also got great importance, since without it transferring knowledge may be difficult to initiate (Carlsen, 1999).

When converting data to information we can mention methods of putting them into context, classifying, calculating, correcting and compacting (Davenport-Prusak, 2001). When we take these principles inversely, i.e. if the transmitter conceals the context, the instructions got from a higher sphere of responsibility will be compacted inappropriately – with losses – and the essence of the information will be lost and converted to data in the better case or, in the worst case, to uninterpretable mass. This phenomenon may appear more largely in the automotive industry since working rhythm is very stressed, huge quantities of information are to be filtered and intervention is required at the right point.

Although implicit and explicit knowledge are in close connection with each other, stabilizing the tacit knowledge is not so easy. The critic has been worded to Nonaka's model that it presumes the complete transformability of implicit knowledge to explicit form and back. Polányi presumes that only a part of implicit knowledge can be converted into explicit one. As per the definition the question refers to practical and theoretical knowledge on the one hand and, on the other hand, the process of perception, recognition and application as well as transferring. In modern business life losing practical knowledge which was difficult to acquire can be disadvantageous to any organizations.

Methodological questions of the research

The primary information from the consideration of the research is contained in the university research carried out at the faculty of Economy and Ecology⁶ supported by DEKRA⁷. The research team examined in its research published in 2014 how the automotive vehicle development has changed on timely basis in the last decade. When determining the direction of the future developments the research team has arrived at the conclusion that the development period of five-seven years usual so far at exchanging generation has become shorten to three-four years (Schonert, 2008) and fifty percentage shorten than for fifteen years (Drath, 2010).

It is the aim of our research to investigate transferring and keeping tacit knowledge connecting to knowledge management in automotive organizations and revealing current practical application of knowledge transfer means within the organizations (Szendi, 2014).

64 motor vehicle manufacturing specialists were involved in the research. Those who were queried were graduated people with experience in automotive industry whose work depends on the principal of having information at the right time with the right contents at the right place on daily basis. Distribution of the respondents based on their roles played in the project has worked out in accordance with those shown Table 1. It has been our goal to find people who not only have been working in the automotive industry but de facto have taken part in automotive projects as project leaders, stakeholders, project members or project consultants, as well. The research is going to be presented from the aspect of keeping knowledge accumulated in projects: what efforts are being done to make use of the knowledge acquired during the project work?

⁶ Hochschule für Wirtschaft und Umwelt, Nürtingen-Geislingen

⁷ DEKRA – Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein

Table 1.: Distribution of the participants in the research in accordance with their roles

(What is the role in which one can make influence on the progress of the project?)

Role	%
Assigner	4.6
Person concerned (Stakeholder)	9.2
Project leader	20.0
Project member	63.1
Project assistant	1.5
Project consultant	1.5
Total	100.0

Source: Szendi (2014)

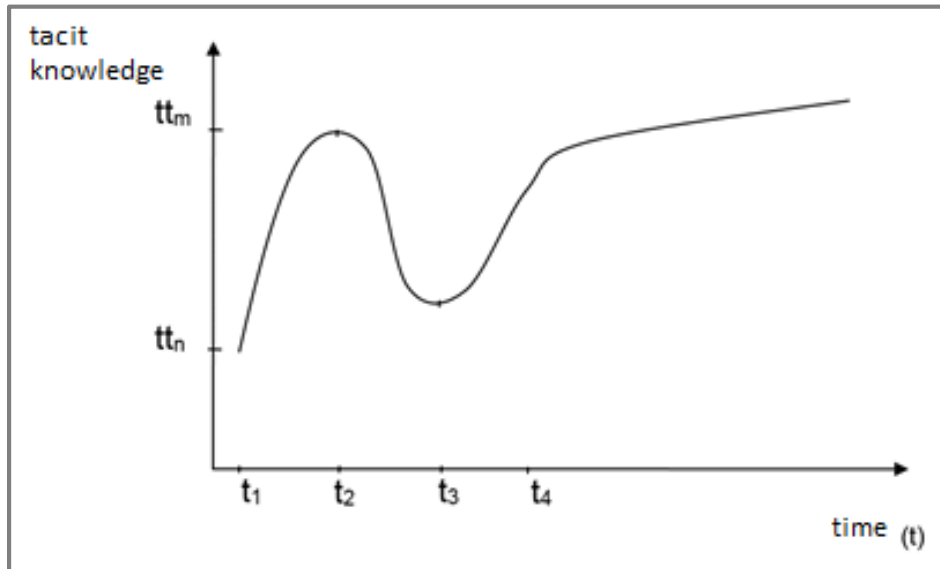
The investigation answers the following questions: How can the new employee get the implicit knowledge needed for his work? What knowledge transfer means and methods are applied in the organizations for keeping corporate knowledge when leaving? What is the rate of accomplishment of the knowledge transfer of the outside companies?

Transferring knowledge when joining the project organization

Entering a project can be as a project member and consultant having special tacit knowledge. It is presumable that the member's basic explicit and tacit knowledge fit in his sphere of activity and the range of competence. When employing, the new employee has already possessed tacit knowledge therefore at the moment of the employment the level of knowledge is a specified quantity (ttn). Since tacit knowledge cannot be measured, growing can be featured as relative value only. The entering person is starting taking up the corporate knowledge from the memory of the organization and integrating it with his individual knowledge.

This phase (table 1) is a time period as from time t_1 to time t_2 . Then comes the point, where the quantity of the knowledge taken up just worsens the situation. He feels he has done his best, but understands nothing. This nadir (t_3 on the graph) lasts longer-shorter time period in the process

of adaptation with varying depth of regression contingent upon personality, restraint and self-knowledge.



1. Figure: Tacit knowledge learning graph in relation to time

Source: Own construction

Knowledge arrangement is anyhow commencing and everyone interprets and conveys the meaning of the process differently. For instance: “things settle in order”, the contexts are revealed”, “movements sit”. In this graph it is the section between moments from t_3 to t_4 . When he has taken up the knowledge unit from specifications, process descriptions, expert knowledge and tacit knowledge then the process of adaptation has been closed, that is to say, he has reached the maturity of his knowledge’s level and starts promoting the organization to accomplish its strategic goals and visions.

Today there is nobody who manages a single task only, but acts on one or more professional fields of knowledge, while expanding his perspective horizontally. Training time period is specified differently in order to maximize the rate of expenditure-profit. According to 56.3% of those queried thinks that knowledge and experience relating to motor vehicle manufacturing are transferred when doing work jointly during the first half of the training cycle (see next table 2.). Accordingly, the two employees work side by side.

According to Davenport-Prusak (2001) the organizational knowledge transfer is essential in terms of the company's success. The trainee keeps watch on the experienced, skilled transmitter's motions, which were skilled during years. In the case of body ironers working in motor car manufacturing industry the empirical-based knowledge i.e. acquired routine has got the greatest importance in order to keep the right sequence of the activities in the course of assembling the bodies efficiently. 26.6% of those queried took workshop tasks the second more considerable knowledge sharing means. Since knowledge sharing is a value creating activity, the value thereof is realized when the organization gets advantage in competition through the product. Existence of knowledge share in organizational culture and atmosphere built on trust to encourage knowledge share are basic requirements of the successful knowledge share of the company. Effective functioning of knowledge share is field specific, depends on the manager of the given field.

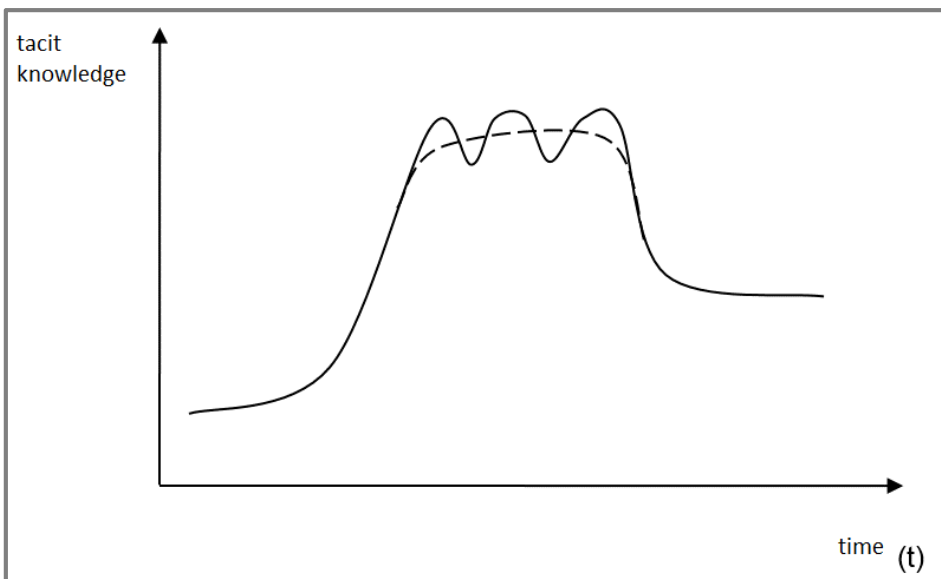


Figure 1.: Faculty level of tacit knowledge in relation to time

Source: own construction

In technical literature motivation of knowledge management and people who are interested in transferring is distinguished and investigated with differing emphasis. However, theory and practice deal – in most cases – with the motivation of knowledge transfer in general and not with

the motivation of the key persons' knowledge share. It is psychology which examines the field of motivation research. Further on, these results are adapted by manager training courses. It has got several reasons and the most important one is that we can speak about willingness to tacit knowledge transfer in merit if personal motivation is given. It is as follows at the development departments of automotive manufacturing companies. Each new employee at the company can get acquainted with the product itself through practical trainings. Extent of the training depends on the scope of activities of the hired labor. Development of tacit knowledge is not balanced, after acquiring basic knowledge natural fluctuation evolves in the course of practical application (Figure 2.). During body manufacturing process mode of knowledge transfer accomplishment is different between those who work at logistics and those who perform the reworking process. Well-developed organizational structure is decisive for promoting sociable relationship between the employees. Flat organizational structure is more advantageous because more sociable atmosphere and more effective team work can be accomplished by avoiding hierarchy and by this means, knowledge transfer will be more efficient. The managers use different means and methods to improve human relations and help cooperation between the employees. However, the organization members actually cannot reach the company's target concerning the company culture, because in general, these targets describe merely an ideal status. Nevertheless, they can keep developing their responsiveness in order to recognize such situations and handle them accordingly. However, progress is very slow and difficult to influence and cannot be enforced. In many of the cases, the process sticks in and the cooperation comes to a dead-lock. Professional independent aspect of an external viewer can help the two employees to systemize the required and existing knowledge with such a structured method of which they did not think they know or it can be important for the other.

Knowledge transfer at the phase of leaving the project organization

Thoroughness of planning is important not only in the process of implementing the technological tasks but in pursuance of knowledge transfer

process, as well. Leak-away of implicit knowledge means loss for the organization. The companies apply different methods for encouraging (table 2) knowledge transfer.

Table 2.: Methods of corporate knowledge transfer

(Which method is applied to keep corporate knowledge after leaving?)

Method	%
Leaving interview	1.6
Acceptance process as agreed	26.6
On the basis of process of acceptance as laid down	15.6
Training the successor	56.3
Total	100.0

Source: Szendi (2014)

As 56.3% of those queried sees it, the employee leaving the company works together with the new employee and trains his successor. According to 26.6% the second most frequently applied method for the purpose of keeping knowledge is the (non-fixed and non-structured) procedure of acceptance as agreed upon. Since it doesn't proceed under a uniform scheme, only the ones are transferred which the transmitter thinks worthwhile and the recipient expects to get. In some respects, transferring knowledge depends on emotional motives and proper application of non-systemized means, as well. However, if it is done to the mutual satisfaction of both parties, then it can be considered as successful. Unfortunately, mostly this is not the case and the knowledge acquired before is to be attained again. Only 15.6% of those queried thinks that the process of fixed acceptance was accomplished. Due to its time and expense demand the knowledge bearer and the precious knowledge walks out of the door hand in hand.

The disadvantage emerges differently in case of the employees leaving and ones who proceed. It is not necessary to have economic inconvenience measured in cash i.e. less earnings or bonus to feel the employee that his interests are jeopardized and refuse any further cooperation or turn out to be a competitor. It is the supposition communicated in general answers aiming at the existence and mode of motivating knowledge transfer

that the members of the organization take cooperation obvious, however, the excess of impetus or self-confident of the recipient can bring the leaving employee out of his conceit and the process of acceptance may turn out into a mere formality. Under the pressure generated by migration and fluctuation in the automotive industry the companies are forced to replace the professional knowledge necessary for the organization by experienced experts from external sources on the basis of contracts of assignment (Boga-Pohl, 2013).

**Table 3.: Answers of those queried to the question about knowledge transfer efficiency
Can the suppliers' knowledge transfer be accomplished?**

Answer	%
Completely	12.5
Partly	67.2
Not at all	20.3
Total	100.0

Source: Szendi (2014)

Knowledge transfer of external co-workers (table 3) is accomplished completely based on the answers of only 12.5% of those queried while as per 67.2% just partly and 20.3% thinks it is not accomplished at all. When effectuating changes takes longer time it is expedient – in addition to documentation and shop work – to implement an acceptance procedure in accordance with specified guidelines updated on regular basis because the data show that knowledge transfer has been accomplished partly in 67.2% and completely only in 12.5 %. Knowledge stock of employees of external companies does not belong to the invisible subsurface asset of the organization but it is in the knowledge stock of the other company. The employee is at the disposal of the company until the expiration of his labor contract and then he also leaves the company taking his knowledge away with him.

SUMMARY

Automotive companies can increase their competitiveness by manufacturing innovative products. Knowledge stock has become the most important resource in terms of development and growth of market organizations. Technological changes generated by innovation require persistent renewal of the employees' knowledge and further professional development. Developing new and more innovative motor vehicle models can be implemented more efficiently and on cost-conscious basis by qualified employees having updated professional knowledge. Cooperation between motor vehicle manufacturing companies and universities, vocational schools provides the knowledge elements to the young employees in the long run which are needed to operate the company. Level of basic qualification of the employees is conformed to the given organization however it doesn't solve the problem of knowledge kept in the organization.

The research verifies the assumption that process of knowledge transfer doesn't work efficiently in the automotive industry projects. Since, based on the answers of those queried knowledge transfer is accomplished only *partly* or *not at all*, this way the recipient can't get the feeling of satisfaction over his knowledge acquired. There are too many unnecessary rounds when sharing knowledge, i.e. employees of motor vehicle manufacturing companies need to process a lot of things again and again, although this knowledge should be available to the organization's memory. Henceforward, the most frequently applied method is training, working jointly. The results in terms of keeping knowledge are not satisfactory. We have been led to the conclusion that the time available to implement the knowledge transfer process and efficiency needed for the success accomplishment thereof are not enough. The transmitting person should be so much interested in the success of the knowledge transfer process just as the recipient. This statement may be true in case both the transmitting person and the recipient feel alike the work useful. The transmitting employee is at the disposal of the company until the expiry of his labor contract and then he also leaves the company taking his knowledge away with him. Transferring knowledge is not in the interest of the employees of the supplier assigned to replace the leaving employees because it is their target to keep their current position and by doing so ensuring the future employment.

Bibliography

- Boga-Pohl, Patricia (2013): A tudásmenedzsment szerepe a vállalatirányításban. Doktori értekezés.
- Carlsen, Paulsen (1999): Categorisation of Knowledge Tools.
- Chikán, Attila (2008): Nemzetközi vállalatgazdaságtan. Aula Kiadó, Budapest.
- Davenport- Prusak, L. (2001): Tudásmenedzsment. Kossuth Kiadó, Budapest.
- Draht, Rainer (2010): Datenaustausch in der Anlagenplanung mit Automation. ML, Springer Verlag, Heidelberg.
- Nonaka, Ikujiro; Takeuchi, Hirotaka (1995): The knowledge creating company. Oxford University Press, New York.
- Polányi, Mihály (1966): The Tacit Dimension. The University of Chicago Press, Chicago.
- Reiß, Michael (1993): Wirtschaftsmanagement I. Stuttgart.
- Schonert, Torsten (2008): Interorganisationale Wertschöpfungsnetzwerke in der deutschen Automobilindustrie. GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Sólyom, Andrea (2011): Múlt, jelen, jövő, avagy a tacit tudás-transzfer vállalati dimenziói. ID Research Kutatási és Képzési Kft., Budapest.
- Szendi, Nikoletta (2014): A tudás megőrzése és továbbadása az autóiipari projektekben, Nemzetközi tudományos konferencia Makrogazdasági döntések – hálózati szinergiák. Nyugat-magyarországi Kiadó, Sopron.

Labor specialization and its impact on spatial patterns of unemployment

Mariš, Martin⁸ – Marišová, Eleonóra⁹

ABSTRACT: Nowadays, the unemployment is crucial problem and challenge for the competitiveness of each economics. In connection with the failure of a socialistic regime in Central and Eastern Europe countries (CEE countries) and establishment of the market economy, unemployment became a permanent component of their national economy. Currently, each CEE country is touching with the unemployment, which varies according the age, gender, ethnicity and also by the region. Most common features of this phenomena is that the employment or unemployment is spatially distributed very unevenly. Slovak republic is one of the smallest economics among the CEE countries, but it has proved significant shift in market restoration towards the building competitiveness in global scale. At the same time Slovakia in long term faces to persistent elevated level of unemployment rate and stubbornly high level of structural unemployment. We may consider that deployment of these phenomena is conditioned also spatially. Our research task is based on looking for some continuity between the unemployment and labor market in structural depressed areas. For this purpose, we use statistical methods for determining the spatial conditionality of unemployment for assessing labor structure in regions of Slovakia. Our results may show on the relation between the high unemployment rate and dominance of economic sectors, which we can consider as structurally weak in regions of Slovakia.

KEYWORDS: unemployment, spatial conditionality, localization and specialization, structural weakness

JEL Code: R11

⁸ Ing. Martin Mariš PhD, Slovak University of Agriculture in Nitra, Faculty of European Studies and Regional development, Tr. A. Hinku 7, 949 76.
E-mail: arrietes@gmail.com. Phone number: +421 37 641 4562.

⁹ Prof. JUDr. Eleonóra Marišová PhD, Slovak University of Agriculture in Nitra, Faculty of European Studies and Regional development, Tr. A. Hinku 7, 949 76.
E-mail: eleonora.marisova@gmail.com. Phone number: +421 37 641 45072.

Introduction

Current condition, shape and trend of the labor market in Slovakia has deep roots in its history. Region of Slovakia has a long tradition especially in agriculture and mining. Mining of ore and non-metallic minerals had experienced its golden age, especially during the Middle Ages. Mining, metallurgical, chemical and paper industry located in Slovakia had already a firm place in the economic structure of Austria-Hungarian monarchy (Kováč et al., 1998).

During the socialism between the 1948–1989, labor market in (Czech)Slovakia became the object of the central planning system. Manufacturing plants and labor force had been deployed by the administrative-bureaucratic way (Buček, 1998).

In the process of the socialist industrialization, there had been favoured localization of enterprises close to the eastern border. In a number of cases had been created industrial structures with low added value. Many industrial centers became the base of the economy of the whole region, which means high vulnerability of the region and low adaptation potential (Falt'an, Pašiak, 2004).

In the 70. years became to the strong spatial differentiation between the regions. Concentration of economic activities and also citizens acquired selective character. Gainers became industrial regions and bigger cities. The regions became polarized along the urban axis and strips. Low urbanized areas of the regions and border regions, located on the south and east of the Slovakia became highly marginalized. (Falt'an, Pašiak, 2004)

Since the fall the socialism in 1989, Czechoslovakia has become an independent state. Later in 1993, Czechoslovakia split on two sovereign states. Both states suffered from the transformation depression caused by internal and external shocks. Both states have opted for method of “shock therapy” during the transformation process (Židek, 2006).

During the period of transformation depression, Slovakia was hit by the crisis stronger. Between the 1990–1993, GDP slid by the 6,8% and the unemployment rate stood at 14,4%. The cause of the sharp decline in GDP growth and unemployment was a particularly steep decline in industrial production by an average of 10,8% and agricultural production by an average of 11,5% accompanied by a decrease in other components of GDP (EBRD, 2003).

It was due to the launch of economic reforms. The unemployment rate culminated in 2001 reaching the astounding 19,2% (30% in some regions) and Slovakia ranked among the European countries with the highest unemployment rate (Michálek, Podolák, 2011).

Transformation made more transparent problems of some regions and created problems in other ones. Economic transformation and independence of Slovakia brought in the last 30-year run a high development dynamics in the Bratislava region and the Považie region (North-western part of territory), and on the other hand, highlighted the economic stagnation in the southeastern and North-eastern parts of the territory of Slovakia (Klimovský et al, 2014; Baláž, 2004; Bezák, 1990; Falt'an and Pašiak, 2004; Gajdoš and Pašiak, 2008; Gajdoš, Moravanská and Falt'an, 2009; Kling, 2003; Korec, 2004; Želinský, 2010).

It has been created model “center–periphery” from Bratislava through the districts of southern and northern Slovakia to the east. In the western part of Slovakia, development is concentrated to the economic triangle Bratislava–Nitra–Trnava. Along the Czech border (Považie region), there are located economic centers, Trenčín–Dubnica n. Váhom–Púchov–Považská Bystrica–Žilina–Martin, creating and developing axis, so called “metal belt”, with the concentration of the machinery, rubber and electro-technical industry. To the other more developed regions of Slovakia we could add the regions located in the middle, Banská Bystrica and Zvolen and Zilina in the north. In the middle of Slovakia in the basin of the river Hron, there was created an economic development axis forming a chain in the direction of Žiar n. Hronom–Zvolen–Banska Bystrica–Podbrezová dominated by metallurgy, woodworking and other types of industry. In the eastern part of Slovakia, dominating part is a city of Kosice. There is the local development axis between the cities Prešov–Košice with multi-form manufacturing structure.

Relatively weak presence of the industry is located in the north of Slovakia in Čadca, Dolný Kubín and Namestovo (Zilina region). In the case of eastern Slovakia, it is Kežmarok districts as like Sabinov, Svidník, Stropkov, Medzilaborce and Snina (Presov region). In the southern Slovakia, it is an area of Veľký Krtíš, Krupina, Lučenec, Rimavská Sobota, Poltár, Revúca (Banska Bystrica and Kosice) and others. These regions can be classified as structurally weak or disadvantaged. They have a

higher degree of the rurality and they are characterized by a wider complex, interrelated problems, from which the unemployment is one of the most significant. (Zubriczky, 2009) and (Dorlng Kindersley llt, 1999).

High unemployment became the Achilles heel of Slovakia's economic performance and the country's most pressing social problem. Since the fall of socialism, unemployment has risen in every region of the country – although much more in some regions than others – and among all groups of workers (World Bank, 2001).

East of the Slovakia is the most lagging part, due to its location, predominantly rural character, poor infrastructure, decline in agriculture, long-term unemployment and poor qualification (Valentovič, 2008.)

Unemployment is not evenly distributed across the Slovak regions. The most dramatic decreases in employment and growths of unemployment are associated predominantly with structural changes in the economy were recorded in the Košice, Banská Bystrica, Žilina and Prešov region. (Divinský, 2007).

Typology of regional differentiation is the object of the concern of several authors, for instance (Výrostová, 2010; Korec, 2005; Džupinová et al., 2008; Kožiak, 2008 etc.). The worst situation in terms of high and long-term unemployment rate was recorded in districts located in the south of Slovakia (Revúca, rimavská Sobota, Rožňava) in Banská Bystrica region, with some set-back in the northeastern part of Slovakia (Medzilaborce, Snina, Stropokov and Svidník).

Lauko, Križan and Gurnák (2009) have identified from a spatial perspective, line of unemployment between the west and east of Slovakia in the direction of the southwest – southeast (Dunajská Streda, Poprad).

The unemployment rate is the fifth highest in the OECD and is set to remain high in the coming years. With a share of long-term unemployed at around 64% of job seekers, almost twice the OECD average the incidence of long-term unemployment was among the largest in the OECD 2011 and is expected to increase further because of hysteresis effects (OECD, 2012).

Material and Methods

In our empirical research, we are focusing on two crucial aspects: labor concentration and spatial conditionality causes of unemployment. Our research was based on secondary data sources collected in the statistical database of Slovakia (www.statistics.sk).

In our first research task we were concerned with the spatial conditionality causes of unemployment. We are concerned with the hypothesis according to which, the regional spatial differentiation within regions of Slovakia acquires more or less regular pattern. So, it proves that regional imbalance of unemployment is conditioned also spatially. By measuring we are coming out from first law of geography, formulated by respected geographer and cartographer W. Tobler: *everything is connected with all, but near things are related more than remote* (Stehlíková, 2002).

Based on gathered data we should formulate hypotheses:

H_0 = in base period within regions of Slovakia, there is no or only very low spatial autocorrelation between the examined regions

H_1 = in base period within regions of Slovakia, there is mild or substantially significant spatial autocorrelation among the examined regions

As a basis for the measurement we took indicator of unemployment rate based on average time series data 2001–2013. As a key method of spatial statistical analysis we opt for *Moran coefficient* for assessing the spatial autocorrelation rate. Coefficient take the values within the range of *-1 to +1*. Studied character (unemployment rate) is dichotomous, i.e. it shall take two possible values. In our research, the first value within our sample is the unemployment rate in regions of Slovakia above the national median and the second value is unemployment rate below the national median. We assess these statistical character on level of NUTS IV (districts). If a given character has a value which converges to +1, talking about the strong positive autocorrelation, if the value converges to -1, talking about negative autocorrelation. For values converging to $1/(n-1)$, studied phenomenon is randomly distributed in space (Stehlíková, 2002).

Moran coefficient can be formally specified as follows:

$$I = \frac{n}{2A} \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1; j \neq i}^n \delta_{ij} (x_i - \bar{x})(x_j - \bar{x})}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \quad (1.1)$$

where

n – number of areas

A – number of borders

δ_{ij} - 1 if area i and j neighbours, $\delta_{ij} = 0$ otherwise ($i, j = 1, 2, \dots, n$)

x_i ($i = 1, 2, \dots, n$) value of examined character i

In case of positive autocorrelation, regions with similar intrinsic value tend to be clustered next to each other, negative autocorrelation indicates their spatial distribution in a “checkerboard” shape and the last case (where values close to 0) tend to be randomly distributed. Mentioned hypothesis we will statistically verified by means of two-sided test at significance level = 0.05 α significance of the spatial distribution of unemployment rate. The basic procedure for the adoption or rejection of the null hypothesis and rejection, or adoption of an alternative hypothesis, according to Moran (1950), can be formally specified as follows:

The expected value of Moran coefficient under the null hypothesis of no spatial autocorrelation is

$$E(\mathbf{I}) = \frac{-1}{N-1} \quad (1.2)$$

Its variability equals to $\text{Var}(\mathbf{I}) = \frac{N S_4 - S_3 S_5}{(N-1)(N-2)(N-3)(\sum_i^n w_{ij})^2}$; where (1.3)

$$S_1 = \frac{1}{2} \sum_i \sum_j (w_{ij} + w_{ji})^2 \quad (1.4)$$

$$S_2 = \frac{\sum_i (\sum_j w_{ij} + \sum_j w_{ji})^2}{1} \quad (1.5)$$

$$S_3 = \frac{N^{-1} \sum_i (x_i - \bar{x})^4}{(N^{-1} \sum_i (x_i - \bar{x})^2)^2} \quad (1.6)$$

$$S_4 = \frac{(N^2 - 3N + 3)S_1 - NS_2 + 3(\sum_i \sum_j w_{ij})^2}{1} \quad (1.7)$$

$$S_5 = S_1 - 2NS_1 + \frac{6(\sum_i \sum_j w_{ij})^2}{1} \quad (1.8)$$

Resulting value of Moran coefficient we transform on statistics with normal distribution for testing the hypothesis of spatial autocorrelation at significance level $\alpha = 0.05$.

$$U = \frac{I - E(I)}{\sqrt{\text{Var}(I)}} \sim N(0, 1)$$

In our second empirical task we are concerned about labor concentration in selected industries to map out, if there are significant differences between the certain industries in our two samples of the regions. We suppose that we should find differences between these selected industries: agriculture and forestry, manufacturing sector¹⁰, and sector of services¹¹ solely provided by the private sector without participation of the state. These industries were aggregated into the three groups, calculated the share of workforce for each group for each region on NUTS IV level, respectively. For calculating shares of the workforce on the industries we have used national census data conducted in 2011. We suppose that the differences between these industries could be statistically significant between the advancing regions and lagging ones, sampled according the first task. We formulate the hypothesis:

H₀ = at NUTS IV level, there are not statistically significant differences in the labor market among the two regional samples based on the share of the workforce involved in the particular industry

H₁ = at NUTS IV level, there are statistically significant differences in the labor market among the three population samples based on the share of the workforce involved in the particular industry.

Regions at NUTS IV level were divided according the median of unemployment rate into the two categories: advanced and lagging ones, de-

¹⁰ Note: manufacturing sector consists: food, textile, woodworking & furniture, petrochemical, metallurgy, machinery, electro technical, automotive and glass industry

¹¹ Note: service sector includes solely services provided by private enterprises: wholesale and retail sale, transportation and storage, postal service, catering and accommodation, telecommunication, financial service, real estate market service, administrative service, legal and accounting service and others.

noted by $a_i, i = 1, 2$. We are examining the character $Y_i, i = 1, 2 \dots n$; denoting the share of the workforce in a particular industry. Character Y_i can be written:

$$Y_{ij} = M_y + a_i + e_{ij} \quad (1.9)$$

Where M_y is mean by examining character, industry is denoted by $a_i, i = 1, 2, 3$ and e_{ij} denotes impact of random effects and j represents the region.

For the variance of an unemployment rate of region applies:

$$\delta_y^2 = \delta_a^2 + \delta_e^2 \quad (2.0)$$

Where δ_a^2 is a component of the region's employment rate variability due to the structural backwardness. δ_e^2 component of the region's employment rate variability due to other influences, including random effects.

In the analysis of variance further assume that the variables applies (Bakytová et al., 1979):

- variables a_i are independent, they share a common mean and variance δ_a^2 ¹²
- variables e_{ij} are independent of each other and have a common variance δ_e^2
- variable y has a normal distribution with mean M_y and variance δ_y^2 ¹³.

Given that the analysis of variance we consider only the single-factor, we separate the sample into our m groups, with $n_i (i = 1, 2, \dots m)$ is the frequency of the i -th group. In each group, we find a group average, which is an estimate of the group mean value M_{yi} in sample

$$\bar{y}_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^{n_i} y_{ij} \quad (2.1)$$

and group sample variance, which is an estimate of the variance σ_i^2 in the sample

$$S_{1i}^2 = \frac{1}{n_i - 1} \sum_{j=1}^{n_i} (y_{ij} - \bar{y}_i)^2 \quad (2.2)$$

¹² Note: Common assumption about the variance of variables a_i for each group we verify by setting confidence interval for the proportion of variances $\frac{\sigma_1^2}{\sigma_2^2}$ (F statistics): $(d, h) =$

$$\left(\frac{\frac{s_1^2}{s_2^2}}{F_{1-\frac{\alpha}{2}}(n_1-1, n_2-1)}, \frac{\frac{s_1^2}{s_2^2}}{F_{\frac{\alpha}{2}}(n_1-1, n_2-1)} \right)$$

¹³ Note: This assumption has been verified in all regions of the sample through a test of skewness and kurtosis rate

To estimate the mean M_y use the total sample average

$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^{n_i} y_{ij} \quad (2.3)$$

As the numbers of groups (n_i) are not the same, i.e. $n_1 \neq n_2 \neq \dots \neq n_m$ and $\sum_{i=1}^m n_i = n$, account the different weight groups in the calculation of sample characteristics. The simple weighted average of the group means.

$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^m \bar{y}_i n_i \quad (2.4)$$

Variance estimates are selective characteristics

$$est\sigma_y^2 = \frac{1}{m-1} \sum_{i=1}^m (\bar{y}_i - \bar{y})^2 n_i \quad (2.5)$$

$$F = \frac{\frac{1}{m-1} \sum_{i=1}^m (\bar{y}_i - \bar{y})^2 n_i}{\frac{1}{n-m} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^{n_i} (y_{ij} - \bar{y})^2} \quad (2.6)$$

Results

In our first task we have been concerned with the spatial causes of unemployment. For our research intensions we developed matrices of neighborhood area, which includes all districts of the Slovakia. In our case, we consider a symmetric matrix:

$$[79 * 79]$$

Median of the unemployment rate for all districts was set at 12,59%. The final calculation we proceeded as follows:

$$I = \frac{79}{366} * \frac{42,38}{19,02} = 0,4809$$

Thus, in the case of Slovakia we can speak about positive spatial autocorrelation. Moran coefficient reached 0.4809, which indicates a strong degree of positive spatial autocorrelation.

On significance level $\alpha = 0.05$, we tested the hypothesis of spatial autocorrelation based on the median of unemployment rate in the districts of Slovakia In the calculations we proceed as follows:

$$S_1 = \frac{1}{2} \sum_i \sum_j (w_{ij} + w_{ji})^2 = 756$$

$$S_2 = \frac{\sum_i (\sum_j w_{ij} + \sum_j w_{ji})^2}{1} = 8848$$

$$\begin{aligned}
 S_3 &= \frac{N^{-1} \sum_i (x_i - \bar{x})^4}{(N^{-1} \sum_i (x_i - \bar{x})^2)^2} = \mathbf{1,000641} \\
 S_4 &= \frac{(N^2 - 3N + 3)S_1 - NS_2 + 3(\sum_i \sum_j w_{ij})^2}{1} = \mathbf{4270952} \\
 S_5 &= S_1 - 2NS_1 + \frac{6(\sum_i \sum_j w_{ij})^2}{1} = \mathbf{738612} \\
 \text{Var}(\mathbf{I}) &= \frac{NS_4 - S_3S_5}{(N-1)(N-2)(N-3)(\sum_i^n w_{ij})^2} = \mathbf{0,005162}
 \end{aligned}$$

The Moran index for regions of V4 countries transform on the normal distribution statistics for testing the hypothesis of spatial autocorrelation at significance level $\alpha = 0.05$.

$$\begin{aligned}
 U &= \frac{I - E(I)}{\sqrt{\text{Var}(I)}} \sim N(\mathbf{0}, \mathbf{1}) \\
 u &= \frac{\mathbf{0,480931} - (-\mathbf{0,01282})}{\sqrt{\mathbf{0,005162}}} = \mathbf{6,872}
 \end{aligned}$$

To determine the confidence interval on significance level $\alpha = 0.05$ we find in tables of normal distribution quantile $u_{0,975} = 1,96$. The confidence interval for the alternative hypothesis is $(-\infty; -1,96) \cup (1,96; \infty)$. Our calculated value is realized in the given interval, and therefore we should accept the alternative hypothesis about the significance of spatial autocorrelation of regions of V4 countries at NUTS II with at least a 95% probability.

We are verifying statistical significance of differences on the labor market in regions at NUTS IV level based on the share of the workforce in industry. We take first sample, measuring the agriculture and forestry. So, we formulate hypothesis:

$$H_0: M_{y_1} = M_{y_2}$$

Total number of regions $n=79$, $n_{i1} = 40$, $n_{i2} = 39$, and $m = 2$.

First, calculate the totals in groups:

$$\sum_{j=1}^{40} y_{ij} = \mathbf{168}; \sum_{j=1}^{39} y_{2j} = \mathbf{231}$$

calculate the group means:

$$\bar{y}_1 = \mathbf{4,22}; \bar{y}_2 = \mathbf{5,93}$$

and squares group means:

$$\bar{y}_1^2 = \mathbf{17,77}; \bar{y}_2^2 = \mathbf{35,18}$$

overall average $\bar{y} = \mathbf{5,06}$ and its square $\bar{y}^2 = \mathbf{25,63}$

Next, we compute an estimate of the variance of group averages

$$\text{est } \sigma_y^2 \frac{1}{2-1} \mathbf{58,14} = \mathbf{58,14}$$

and finally calculate test characteristics

$$F = \frac{\frac{1}{2-1} \mathbf{58,14}}{\frac{1}{79-2} \mathbf{273,04}} = \mathbf{16,39}$$

In table of F distribution we find the critical value F_α for $k_1 = 2$ a $k_2 = 77$ degrees of freedom. At significance level $\alpha = 0,05$ is $F_{0,05} = 3,13$ and $\alpha = 0,01$ is $F_{0,01} = 4,92$. Calculated test characteristics is far higher than both critical values and therefore we reject the null hypothesis test of the equality of mean values of the labor market in regions. Thus the differences between the labor concentration in agriculture and forestry in advanced and lagging regions are statistically significant.

Analogously repeat test with second sample, measuring the labor concentration in the manufacturing sector. So, we formulate hypothesis:

$$H_0: M_{y1} = M_{y2}$$

Total number of regions $n = 79$, $n_{i1} = 40$, $n_{i2} = 39$, and $m = 2$.

First, calculate the totals in groups:

$$\sum_{j=1}^{40} y_{ij} = \mathbf{945,35} ; \sum_{j=1}^{39} y_{2j} = \mathbf{930,47}$$

calculate the group means:

$$\bar{y}_1 = \mathbf{23,63} ; \bar{y}_2 = \mathbf{23,86}$$

and squares group means:

$$\bar{y}_1^2 = \mathbf{558,54} ; \bar{y}_2^2 = \mathbf{569,208}$$

overall average $\bar{y} = \mathbf{23,74}$ and its square $\bar{y}^2 = \mathbf{563,79}$

Next, we compute an estimate of the variance of group averages

$$\text{est } \sigma_y^2 \frac{1}{2-1} \mathbf{0,994} = \mathbf{0,994}$$

and finally calculate test characteristics

$$F = \frac{\frac{1}{2-1} \mathbf{0,994}}{\frac{1}{79-2} \mathbf{3863,16}} = \mathbf{0,02}$$

In table of F distribution, we find the critical value F_α for $k_1 = 2$ a $k_2 = 77$ degrees of freedom. At significance level $\alpha = 0,05$ is $F_{0,05} = 3,13$ and

$\alpha=0,01$ is $F_{0,01} = 4,94$. Calculated test characteristics is much lower than both critical values and therefore we accept the null hypothesis test of equality of mean values of the labor market in the regions. Thus the differences between the labor concentration in the manufacturing sector in advanced and lagging regions are statistically nonsignificant.

Finally we took the third sample sector of services, excluding public ones. So, we formulate hypothesis:

$$H_0: M_{y1} = M_{y2} = M_{y3}$$

Total number of regions $n = 79$, $n_{i1} = 40$, $n_{i2} = 39$, and $m = 2$.

First, calculate the totals in groups:

$$\sum_{j=1}^{40} y_{ij} = 1577,59 ; \sum_{j=1}^{39} y_{2j} = 1329,48$$

calculate the group means:

$$\bar{y}_1 = 39,44 ; \bar{y}_2 = 34,09 ;$$

and squares group means:

$$\bar{y}_1^2 = 1555,49 ; \bar{y}_2^2 = 1162,08$$

overall average $\bar{y} = 36,79$ and its square $\bar{y}^2 = 1354,12$

Next, we compute an estimate of the variance of group averages

$$est \sigma_y^2 \frac{1}{2-1} 565,28 = 565,28$$

and finally calculate test characteristics

$$F = \frac{\frac{1}{2-1} 565,28}{\frac{1}{79-2} 3488,76} = 12,47$$

In table of F distribution we find the critical value F_α for $k_1 = 2$ a $k_2 = 77$ degrees of freedom. At significance level $\alpha=0,05$ is $F_{0,05} = 3,13$ and $\alpha=0,01$ is $F_{0,01} = 4,94$. Calculated test characteristics is much higher than both critical values and therefore we reject the null hypothesis test of equality of mean values of the labor market in the regions. Thus the differences between the labor concentration in service sector excluding public ones in advanced and lagging regions are statistically significant.

Discussion

The results of our empirical analysis agree with statements concerning about the spatial deployment of the disparities on labor market across the regional structure of the Slovakia.

Figure 1. represents a spatial deployment of the unemployment rate in the districts of Slovakia. We can see relatively great differences in unemployment rates across various districts of Slovakia. Unemployment rates vary between 2,97–31,71%, respectively. The districts with the biggest unemployment rate, above the median, are peripheral districts, located alongside the southern border of Slovakia with Hungary and also some located in the north-eastern part near the border with Poland. Elevated unemployment also persists in middle and eastern part of Slovakia. Just one bright spot is represented by urban districts of Kosice city with unemployment well below the median. Generally, these districts are afflicted by structural conversion of industry, enhanced by the decay of internal markets and undermined by the undeveloped infrastructure which contributes to their poor performance.

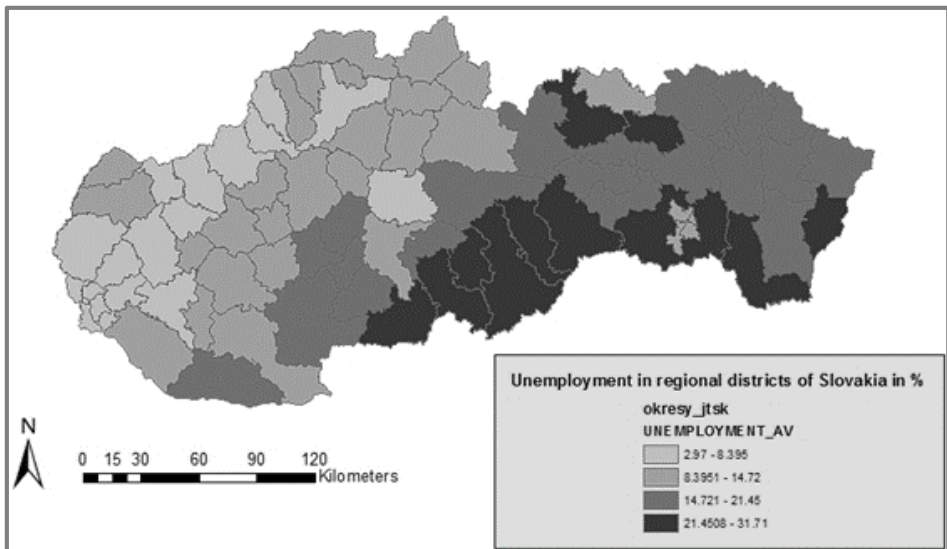


Figure 1.: Spatial deployment of the unemployment rate in the districts of Slovakia

Source: Own calculations, www.statistics.sk

Conversely, districts at least afflicted by unemployment are located on the west and in the north-western part of the Slovakia well below the median. Alongside the Czech border is formed „metal belt” districts chain, consisted by machinery, metalworking and automotive industry, backed by the strong service sector. In the middle part of the Slovakia are located districts with a mediocre level of unemployment. These districts are partially affected by industrial decline in some industries which are further eroding remaining potential.

Figure 2. shows unemployment in spatial perspective, which is closely copying the unemployment pattern in Figure 1. The Empirical analysis confirmed relatively strong degree of spatial autocorrelation in case of unemployment rate in regional structure of Slovakia. The districts above and below the median are forming clear clusters.

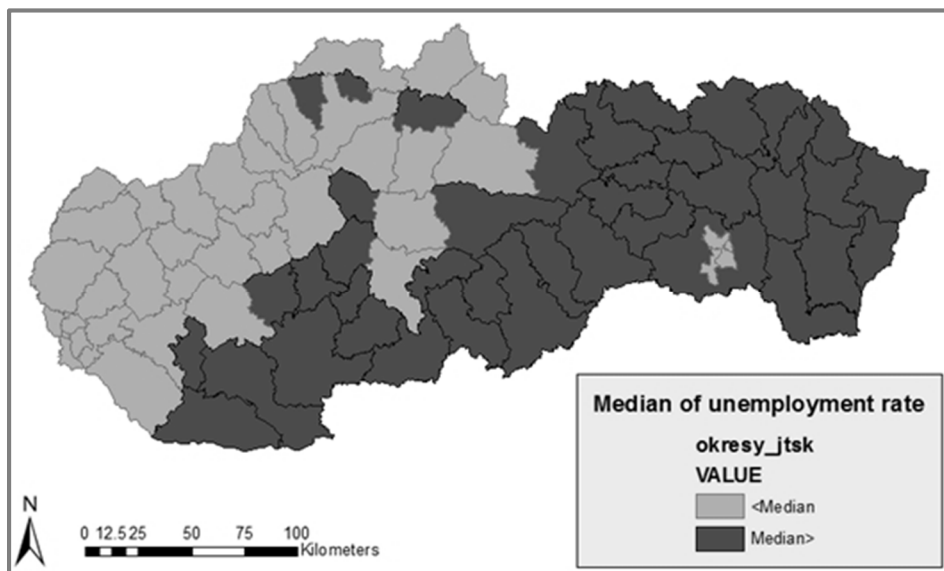


Figure 2.: Unemployment in spatial perspective, Slovakia

Source: Own calculations, www.statistics.sk

In our second task we were concerned with examining the labor market structure of all regions. We were looking for finding some differences in the labor market between our two samples. We examined the composition of labor stock in two samples according aggregated industries: agriculture and forestry, manufacturing sector, and sector of services.

Through analysis of variance of shares of these industries on the labor stock in our two samples, we found out, that statistically significant differences were confirmed only in the case of the agriculture and forestry and in the case of the market services. Differences in the case of manufacturing sector were statistically insignificant. These findings mark a little surprise, namely in the case of the manufacturing sector, since the base of the economy is the manufacture. Very similar size shares of the labor stock incorporated in the manufacturing sector both in two samples should support the development of the strong sector of the services and thus lowering the unemployment rate.

Conclusion

The paper was concerned about labor specialization of the workforce within the regional structure of Slovakia and its impact on spatial patterns of unemployment. The empirical results show up clear patterns of (un)employment. Spatially, according the prevailing unemployment rate in districts, we can divide Slovakia on several bands with the increasing unemployment rate from west to east. Empirical results have confirmed statistically significant differences between employment–unemployment within the districts of the Slovakia, as a difference in labor stock incorporated in economic sectors of the Slovakia. In despite of, results have not proofed enough significance of labor specialization and its impact on patterns of unemployment, however we should not rule it out.

So, we need to take into account the other external factors, which have not been assessed. In general, regions mostly affected by the unemployment belongs to the peripheral and rural regions, which means lower population density and poor infrastructure, transport one notably. The market in these regions in general, is thin due to these circumstances. The wages in these regions are among the lowest in the whole country and these regions are famous with the relatively high concentration of marginalized social groups. These conditions deter the investments and enterprising, which leads to further marginalization of these areas. It is necessary to continue in further research, deepening the empirical evidence and examination the further factors, which are influencing labor mobility and manufacturing localization in advanced and lagging regions in Slovakia.

References

- Bakytová, H., Ugroň, M., Kontšeková, O. (1979): *The basic of the statistics*. [in Slovakia: Základy štatistiky]. Bratislava: Alfa. 63-555-79.
- Buček, M. (1998): *Regional policy in the Slovak republic*. [in Slovakia: *Regionálna politika v Slovenskej republike*]. In: MAIER, G. , TODLING, F.1998. *Regional and urban economy 2: Regional development and policy*. [in Slovakia: *Regionálna a urbanistická ekonomika 2: Regionálny rozvoj a regionálna politika*.] Bratislava: Elita. ISBN 80-8044-049-2.
- Divinsky, B. (2007): *Labor market – migration nexus in Slovakia: time to act in a comprehensive way*. International Organization for Migration. Bratislava. ISBN 978-80-89158-17-1
- Falťan, Ľ., Pašiak, J. (2004): *Regional development of Slovakia: Background and current status*. [In Slovakia: *Regionálny rozvoj Slovenska: Východiská a súčasný stav*]. Bratislava. Slovak Academy of Sciences. ISBN 80-85544-35-0
- Lauko, V., Križan, F., Gurňák, D. (2009): *Temporal-spatial aspects of unemployment in Slovakia in the process of economic transformation and crisis*. [in Slovakia: *Časovo-priestorové aspekty nezamestnanosti na Slovensku v procese ekonomickej transformácie a krízy*] In: XII. Medzinárodné kolokvium o regionálnych viedach: zborník príspevkov z kolokvia. Bořetice 17.-19. června 2009. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4883-6, p.58-65
- Klimovský, D. et al. (2014) *Innovation policy as a New Development Driver of the Regions in Slovakia: Does Activity of Regional Self-government Matter?* *International Review of Social Research*, Vol.4, p.27-47
- Kováč, D. et al. (1998): *The chronicle of Slovakia 1*. [in Slovakia: *Kronika Slovenska 1*]. Praha. Fortuna Print. ISBN: 807153174X
- Michálek, A., Podolák, P. (2011): *Impact of key socio-economic disparities on migration in Slovakia: Economic diversification vs. traditional pattern*. *European spatial research and policy*. Vol.18
- Stehlíková, B. (2002): *Spatial statistics*. [in Slovakia: *Priestorová štatistika*]. Nitra: SPU. ISBN 80-8069-046-4.
- Valentovič, M. (2008): *Regional development and countryside*. [in Slovakia: *Regionálny rozvoj a vidiek*]. Slovensko 2007: Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava. IVO.
- Výrostová, E. (2009): *Regional economics and development*. [in Slovakia: *Regionálna ekonomika a rozvoj*]. Bratislav. Iura Edition. ISBN 978-80-8078-361-7
- Zubriczký, G. (2009): *Geography of world states*. [in Slovakia: *Geografia štátov sveta*]. Bratislava. Kasico. ISBN 978 80 8067 227 0
- Dorling Kindersley Book (1999): *Atlas*. [in Slovakia: *Atlas*]. Bratislava. IKAR. ISBN 80-7118-769-0

European Bank for Reconstruction and Development (2003): *Transition report 2003*.
In: Integration and regional cooperation. UK. London. EBRD publication desk.
ISBN 1 898802 23 8

OECD (2013): *Investing Efficiently in Education and Active Labor Market Policies in Slovakia*. ECO/WKP (2013)9 *Market Study*. 80-968155-4-7

World Bank (2001): *Slovak Republic, Living Standards, Employment and Labor*. ISBN 80-968155-4-7

Integráció, autonómia és gazdaságfejlesztés Dél-Tirol példáján keresztül

Szász Jenő

ABSZTRAKT: A tanulmány célja, hogy bemutassa, a hálózatosodás és az integrációs folyamatok milyen pozitív externáliákkal járhatnak egy autonóm régió fejlődésében. Dél-Tirol kiváló példa arra, hogy ha egy ország támogatja egy régió autonómiáját és viszonylagos gazdasági és társadalmi szabadságot preferál, akkor az etnikailag ugyan megosztott, de erős társadalmi kohéziójú országrész tud élni a kínált lehetőséggel. A gazdasági és társadalmi hálózatosodás megindul és hosszú távon gazdasági növekedés jön létre.

KULCSSZAVAK: Hálózatosodás, Integráció, Régió, Dél – Tirol, INTERREG, Területfejlesztés, Gazdaságfejlesztés

JEL kódok: R10, R11, R58

Bevezetés

A gazdasági integráció egyik fontos evolúciós mérföldköve a hálózatosodás. Mindez elősegítheti egy autonóm térség önálló, de akár a szomszédaival szinergikus gazdasági növekedését is. A tanulmánnyal az az elsődleges célom, hogy bemutassam a hálózatosodás és az integrációs folyamatok együttes pozitív hozadékainak fontosságát. Ennek igazolására Dél-Tirol példáját választottam, ahol a fenti folyamatok együttes következményeképpen válhatott az autonóm tartomány Olaszország egyik leggazdagabb régiójává, iparának fontos központjává. A szakirodalom feldolgozása során nem talákoztam olyan dokumentációval, amely együtt kezeli az integrációt és a hálózatosodást az autonómia tükrében, ezért fontosnak tartom az eredmények szempontjából, hogy egy ilyen publikáció létrejöhessen. A cikk nem csupán az irodalmi összegzésen, és következtetések levonásán alapszik, kapcsolódik hozzá egy kisebb statisztikai összehasonlító elemzés is, amely a cikkben támasztott megállapításaim igazolására szolgál. Meglátásom szerint Dél-Tirol esetén szoros összefüggés van az integrációs és hálózatosodási folyamatok, a területi autonómia, és a gazdasági–társadalmi növekedés és fejlődés között. A cikk megírásakor szem előtt tartottam azt is, hogy Dél-Tirol útmutatást és megoldási javaslatokat

nyújt az olyan államok terület-, és gazdaságfejlesztői számára, amely országok hasonló adottságokkal bírnak, és szeretnének hasonló fejlődési pályát bejárni, az autonóm területek pedig hasznosíthatják a publikáció eredményeit a saját fejlődésük érdekében.

Integráció és konstruktív közösségek

Az integráció általános jelentése egységesülés, beolvadás, hozzácsatolás. Ez a jelentéstartalom azonban több formában létezik különböző célokkal. Létezik gazdasági integráció, regionális integráció, társadalmi integráció, politikai integráció. Dezső (2011) összefoglalja Bocz (2002) integrációról szóló megállapítását, miszerint az integráció esetében nem beszélhetünk egzakt, és általánosan elfogadható jelentéstartalomról. A fogalom szociológiai értelmében is több megközelítés létezik. Az ENSZ társadalmi fejlődést elősegítő intézete az alábbi megközelítés szerint csoportosít (Kovách–Dupcsik, 2012):

- egyenlő jogok és életlehetőségek biztosítása minden emberi lény számára;
- kölcsönös identifikáció, harmonikus interakciót és szolidaritást elősegítő tényező a társadalom minden szintjén;
- uniformizáltság;
- az emberi kapcsolatok egy létező strukturális mintája egy adott társadalomban;

A fenti felsorolások alapján az integráció lehet pozitív, negatív, esetleg semleges jelentéstartalommal bíró fogalom. Az első két megközelítés alapján véve egy jelentős pozitív folyamatként értelmezi a fogalmat, amely a társadalmi kiegyenlítődés állapot eléréséhez vezető utat jelöli ki. Az uniformizálódás ezekkel ellentétben jelentős veszélyként van jelen a társadalom életében, hiszen az identitástudat elvesztése esetünkben a kultúra, és az identitástudat halálához vezethet. Gazdasági integrációról beszélhetünk, ha különböző országok piacai között megszüntetésre kerülnek a gazdasági korlátok. Az integrációs folyamat lényeges eleme a társadalmi integráció is. Kizárólag a konstruktív közösségek vizsgálatával érthetőek meg a határokon átívelő integrálódás összefüggései. „A társadalmi kohéziót és integrációt elsősorban a valóságos kontaktusok s leginkább a rendszeres találkozással, együttléttel kohezionált intenzív erős kötelékek biztosítják.” (Utasi, 1996).

A különböző társadalomelméleti diszciplínák körében az integráció azokra a kérdésekre ad választ, amelyek egy társadalom összetartó erejének vizsgálata során merülnek fel. Pl.: Mi tartja össze a társadalmat? Hogy válnak működőképes egésszé a különböző embercsoportok, cselekvések, társadalmi normák? Mi tartja össze ezeket a rendszereket? A határ pedig befolyásolja az identitás szerkezetét, mivel a határvidékek olyan területek, ahol két vagy több szomszédos, de mégis különböző kultúra sajátos hagyományai, törekvései találkoznak egymással (Fábián, 2012).

A társadalmi integráció definiálása Emile Durkheim, Max Weber és Talcott Parsons mellett a szociológia más jelentősebb szereplőjéhez köthető. Jürgen Habermas a kritikai elmélet megújítása mellett más megközelítések eredményeit is beleépítette saját rendszerébe, beleértve a vitatott rendszerelméletet is. Törekvéseinek eredményeképp kialakult a rendszerintegráció és a cselekvésintegráció elkülönülése. Habermas szerint akkor beszélünk rendszerintegrációról, amikor a cselekvéseket következményeik szintjén hangolja össze valamilyen társadalmi mechanizmus. A cselekvésintegráció olyan mechanizmusokat tartalmaz, amelyek a cselekvéseket a motivációk, az egyéni tematizációk és racionalizációk szintjén hangolják össze. (Kovách–Dupcsik, 2012)

Más kutatók a társadalmi integrációt célként, esetleg eszközként definiálják. Eszközként egy dinamikus folyamatként értelmezhető, amely kezeli a társadalmi integrációval és dezintegrációval kapcsolatos erőforrásokat. Célként a társadalmi integráció biztosítja, hogy mindenki számára legyen lehetőség a felemelkedésre. E megközelítés szerint a társadalmi integráció dimenziói magukba foglalják (Bocz, 2002):

- a demokráciához és részvételhez való jogot;
- a diszkrimináció ellenességet és toleranciát;
- az egyenlőséget és a szociális igazságosságot;
- társadalmi csoportok szociális szükségleteit;
- a bűnözés csökkentése érdekében meghatározott stratégiákat;
- a kábítószer kereskedelem és függőség elleni harcot;
- a társadalom alapegysége, a család védelmét.

A társadalomkutatók közül a legszélsőségesebb módon Ralf Dahrendorf fogalmazta meg az összefüggést a piactársadalom, a politikai szabadság és a társadalmi integráció között. Dahrendorf (Bocz, 2002) szerint a három tényező egy időben nem valósult meg. A valóságban vagy piactársadalmat és politikai szabadságot láthatunk társadalmi integráció nélkül,

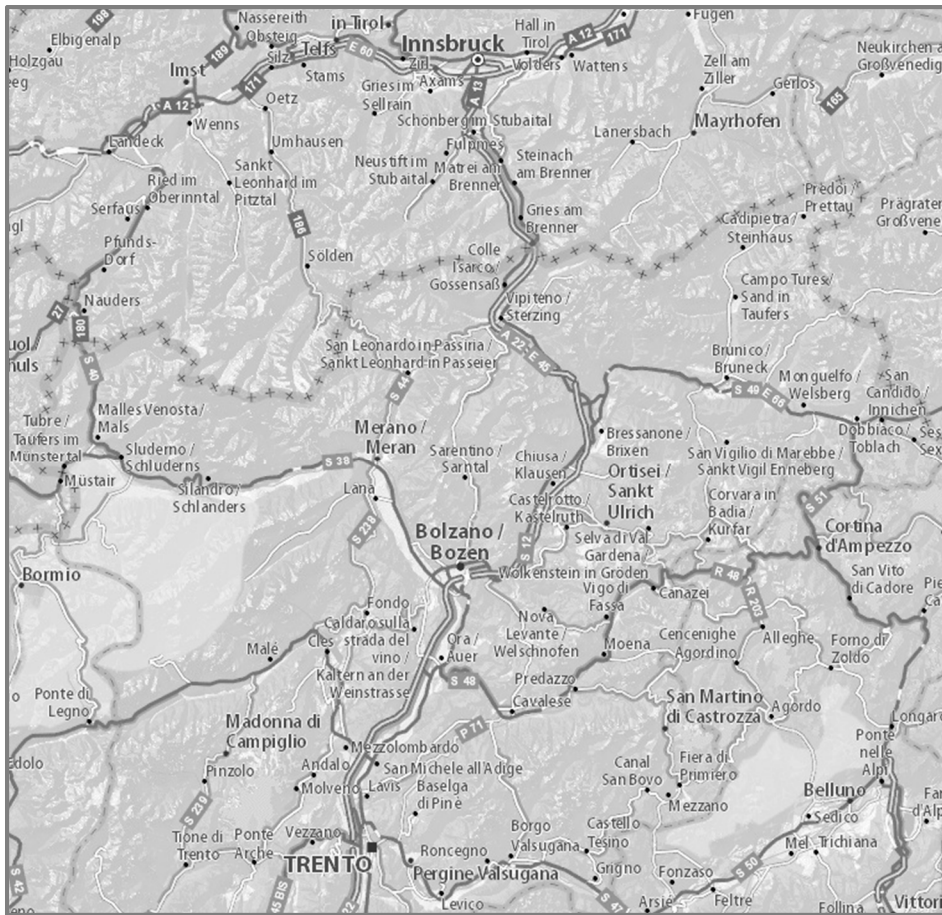
ami Európára és Észak-Amerikára jellemző, vagy piacgazdaságot és társadalmi integrációt politikai szabadság nélkül, ez Ázsiában figyelhető meg. (Bocz, 2002)

Végző soron pedig a határ-menti terekben létrejöhetnek az úgy nevezett biztonság-közösségek. Fábián szerint a határvidékek tehát nem csupán gazdaságföldrajzi terek, hanem biztonságközösségek is, olyan személyesen is átélhető társadalmi kapcsolatok helyszínei, ahol konfliktusok keletkeznek, ahol különböző kultúrák érintkeznek egymással anélkül, hogy azok elveszítenék hagyományait, jellegadó vonásait (Fábián, 2012).

Hálózatok, hálózatosság, gazdaságfejlődés

A hálózatok vizsgálata a múltban alapvetően matematikai tudományterületnek számított, ami később a szociometriai vizsgálatok révén jelentős szerepet nyert a társadalomtudományokban is. Nem csupán a kapcsolatok leírása, a technikai együttműködés lehetőségeinek kiaknázása, de a diffúz folyamatok, a társadalmi, gazdasági, szociokulturális elemzésekre is egyre nagyobb figyelmet kell fordítanunk (Fábián, 2012). Napjainkra a hálózattudomány, egy dinamikusan fejlődő kutatási területté vált, ami a vidékfejlesztésben is egyre komolyabb szerepet játszik. Fontos kérdés, hogy Dél-Tirolban az autonómia kereti között is szükségszerűen megvalósul-e a hálózatosság vagy éppen ennek ellenkezője történik meg, azaz a hálózatosság vált olyan mértékűvé, amely indokolttá, szükségessé tette Dél-Tirol autonóm tartomány létrejöttét.

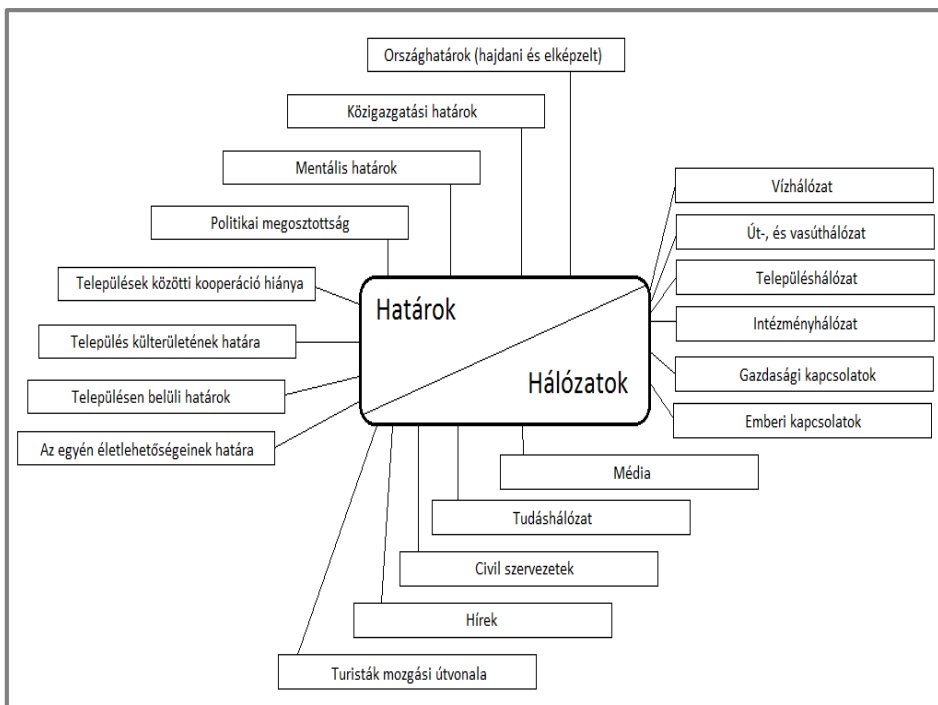
A hálózatokra alapvetően, mint pontok és vonalak összességére tekinthetünk (Csizmadia, 2010.) Ebből a gondolatból kiindulva pedig megállapítható, hogy egzakt definíció híján a hálózatok fogalmát meglehetősen sok különböző vonatkozásban értelmezhetjük. Beszélhetünk gazdasági, innovációs hálózatokról, társadalmak, civil szervezetek, a helyi kormányzás, a lokalitás, és a határon átnyúló együttműködések hálózatairól is. (Csizmadia, 2010) Más szerzők értelmezésében a hálózatoknak más fajtái is léteznek úgy, mint a közlekedés hálózatai, a vidéki térségek gazdasági hálózatai, a vidékfejlesztési hálózatok, és a vidék hálózatainak és a határainak rendszerei (Fazekas, 2007).



1. ábra: Dél-Tirol közlekedési úthálózata

Forrás: Viamichelin.com alapján saját szerkesztés

A közlekedési útvonalak, vagy más néven úthálózatok jelentik a hálózatosodás egyik legkézzelfoghatóbb példáját, hiszen a már kiépült infrastruktúrák memóriaként őrzik a korábban kialakult kapcsolatok pályáit, és megkönnyítik a kapcsolatok újbóli létrejöttét. (Fleischer, 2004 in Fazekas 2007) A közlekedés hálózatait tekintve Dél-Tirol, mint Olaszország egyik legfejlettebb régiója sokrétű és magas minőségű összeköttetésben van mind Tirol északi részével, mind a délebbre eső olasz provinciákkal is. Dél-Tirol példáján keresztül is igazolódni látszik tehát a gondolat, a közlekedési hálózatok a kapcsolati kultúra fizikális, kézzel fogható elemeiként elősegítik az adott térség gazdasági fejlődését, és kohéziójának megteremtését.



2. ábra: A vidéki hálózatok és határok rendszere

Forrás: Fazekas, 2007 alapján saját szerkesztés

Fazekas szempontrendszere megfelelő alapot nyújt a vizsgált régió feltárásában. A vidéki hálózatok és határok rendszerének tekintetében Fazekas két hálózattípusról tesz említést, a kemény és puha hálózatokról. A határokat, mint az innováció terjedését és a hálózatosodást segítő vagy akadályozó tényezőként tekinthetjük. A korábban említett INTERREG projekteknek köszönhetően, Dél-Tirol tekintetében a határok már nem hatnak akadályként a térség fejlődésére, sőt a Tirol tartománnyal megerősödő kapcsolat révén a fejlődés is intenzívebbé vált.

Kemény hálózatok:

- út- és vasúthálózat,
- vízhálózat,
- településhálózat,
- intézményhálózat,
- gazdasági kapcsolatok hálózata.

Puha hálózatok:

- emberi kapcsolatok hálózata,

- médiumok,
- tudáshálózat,
- civil szervezetek,
- hírek,
- turizmus.

A vidéki térségek gazdasági hálózatait tekintve, Trentino-Alto Adige vagyis Dél-Tirol Olaszország ipari központjaként, a „Harmadik Olaszország” egyik régiójaként a sűrű gazdasági hálózatok, és a sikeresség kapcsolatának jó példája, amit a publikáció saját vizsgálatomat bemutató fejezetében számokkal is igazolok majd. A „Harmadik Olaszország” fogalmat alapvetően Olaszország középső és északi régióival kapcsolatban használják (köztük Trentino-Alto Adige), és alapvetően a számos profilt képviselő kis és középvállalkozásokra vonatkoztatják, amelyek magas színvonalú technológiával, magasan képzett munkaerővel állítanak elő világszinten is versenyképes termékeket. Dél-Tirolban a „Harmadik Olaszországot” alkotó vállalkozások különböző szintű és intenzitású hálózatokba (pl. Confindustria vagyis az olasz Gyáriparosok Szövetsége, akik a helyi kisvállalkozások innováció és képzés alapú fejlesztésével foglalkoznak) tömörülnek, amivel segítik egymás kölcsönös fejlődését és prosperitását. Fontosnak tartom kiemelni, hogy ezek a hálózatok az Észak-Olasz „ipari háromszög” nagyvállalataitól függetlenül alakultak ki, nem decentralizációs folyamat eredményei. Ezt a hálózati struktúrát említik a „csúcstechnológia háziiparaként is (Kumar, 1995). Ebben az értelmezésben a vidéki teret nem kizárólag mezőgazdasági jelleggel bíró téregységként értelmezhetjük. A „Harmadik Olaszország” régióit, esetünkben Dél-Tirolt, nagymértékű hálózatosodás jellemzi, elsősorban horizontális hálózatok vannak jelen (Fazekas, 2007). A kemény és puha hálózatok bár elméletben könnyen elválasztható egymástól, egy térség fejlődéséhez a kemény és puha hálózatoknak egyensúlyban kell lenniük.

Az együttműködésekben a regionális kapcsolatok mellett az interregionális kapcsolatok is meghatározóak. 1972-ben Möserben megalakult az Arge Alp – Alpok Munkaközösség. Ez volt az első olyan többszereplős szervezet, amely tiroli régiókat is magába foglalva működött. A munkaközösség feladatainak tekintette a tagok közötti rendszeres információcsere-t, közös tanácskozások és egyeztetések keretein belül a különböző szakpolitikák összehangolását a közlekedés, környezetvédelem, gazdaság, mezőgazdaság, egészségügy, szociális- és családpolitika, oktatás, kultúra és a sport szakterületeken. Az Arge-Alp munkaközösségben jelenleg 11

megye, régió, vagy kanton működik együtt, az alpesi országok közül Ausztria, Svájc, Olaszország, és Németország. Legfontosabb feladatuk az országokat közösen érintő témák megvitatása, így többek között a környezetvédelem, közlekedés, a települések és civil szervezetek együttműködéseinek elősegítését, az autópálya és vasútfejlesztés. A tartományi vezetőségek évente megrendezett találkozóját, civil szervezetek konferenciái és szakértői csoportok találkozási egészítene ki, döntenek a közös ügyekben, amelyeket a találkozókra megbeszéltek szerint segít elő a tartományi vezetőség. Az Arge Alp Munkaközösség mintájára, hasonló működési feladatkörök ellátására hozta létre az Európai Unió az INTERREG program keretein belül a tirol eurorégiót. Az új rendszer abból különbözik a régiótól, hogy immár közös társadalmi és gazdasági egységet alkotva, önfenntartású intézményrendszeren alapszik. Közvetett kapcsolati rendszer működik az önálló brüsszeli képviselő, és a provinciák – tartomány kereskedelmi kamarai irodák, továbbá a Dél-Tirol európai parlamenti képviselők között. A regionális integráció – esetünkben a határokon átnyúló integráció – a demokrácia stabilizálására, a szomszédos államok társadalmi életének minden területére kihat (Fábián, 2012)

Az interregionális együttműködési programok az európai területi együttműködési programok közé sorolandóak, a teljes Európai Unió területét lefedik, információ és tapasztalatcsere céljából. A legutóbb lezárult Interregionális Együttműködési Operatív Program 2007–2013 az INTERREG IIC Közösségi Kezdeményezés tapasztalataira támaszkodva került kialakításra. A program célja, hogy növelje a regionális fejlesztési politikák hatékonyságát, továbbá a régióközi együttműködésen alapulva hozzájáruljon a gazdaság modernizációjához és a versenyképesség növeléséhez. A program két fő prioritáson alapult:

- innovációs és tudás alapú társadalom,
- környezet és kockázat-megelőzés.

Tirol-Südtirol/Alto Adige-Trentino autonómia és integratív eurorégió

Dél-Tirol (Tirol tartomány részeként) egészen az első világháborút lezáró 1919-es saint-germaini békeszerződésig az Osztrák-Magyar Monarchia része volt. A békeszerződés feltételeinek értelmében azonban, a 97%-ban

németajkúak lakta terület Olaszország birtokába került, megalapozva ezzel egy elhúzódó, időnként erőszakos merényletekbe torkolló etnikai, kulturális problémakört. (Oppe, 2014.)

Az olasz politikai célok tekintetében az 1920-as években a kisebbségek teljes asszimilációja volt az elképzelés, illetve, hogy az etnikai arányok az olasz lakosság javára forduljanak. A fasiszta politikai rendszer vezető szerepbe kerülésével, vagyis a Mussolini vezette rezsim idején az erőszakos olaszosítás még inkább elsődleges politikai céllá vált. Az autonómia történetében fordulópontot jelentett a második világháborút követő párizsi külügyminiszterek konferenciája, ahol olasz osztrák kétoldalú tárgyalások kezdődtek a terület vitás kérdéseinek rendezésére. Ennek eredménye a Gruber–De Gasperi egyezmény, amelyet 1946. szeptember 5-én Párizsban írtak alá. Az egyezmény teljes jogegyenlőséget biztosított Dél-Tirol (a mai Bolzano és Trento megye) olasz és német anyanyelvű lakosai számára. Az egyezmény legfontosabb eredményei abban állapíthatóak meg, hogy megalapozta a későbbi dél-tiroli autonómiát, és a térség problémáinak megoldását is nemzetközivé tették, megszűnt olasz belügyi problémának lenni.

A Gruber–Gasperi egyezmény, vagyis az első autonómia-statútum, bár történelmi szempontból jelentős előrelépés volt, mivel megteremtette a későbbi autonómia alapjait, az olasz kormány nem vette figyelembe, és 1948. január 30-án, az 5. számú alkotmánymódosítással jóváhagyta Trentino-Alto Adige különleges jogállású régió statútumát, vagyis a németajkúak lakta területekhez kapcsolták az olasz többségű Trentinót, aminek eredményeképpen a dél-tiroli osztrákok kisebbségbe kerültek a térségben. (Oppe, 2012.) 1961-ben amikor a lakosságnak már csak 66%-a volt német ajkú, a Dél-Tiroli Néppárt (Südtiroler Volkspartei – SVP) és Ausztria tevékenységének köszönhetően, az ENSZ közgyűlése, osztrák kezdeményezésre, november 28-ai közgyűlésén felszólította a feleket a vitás kérdések rendezésére. A felhívásnak köszönhetően az olasz kormány létrehozta a Tizenkilencek Bizottságát, amelyben 11 olasz, 7 német és 1 ladin tag foglalt helyet. A bizottság három évig tartó munkájának eredménye az a javaslatcsomag, amelyet 1972-ben foglaltak törvénybe és „Paket” néven vált ismertté. A „Paket” 137 intézkedést foglal magába, amelyek közül a legfontosabbak a következők:

- A 70 fős Régiótanács képviseli a törvényhozó, a Régióbizottság pedig a végrehajtó hatalmat (a bizottság tagjai az elnök, két al-

nök, két tényleges és két helyettes ülnök.). Dél-Tirol tehát jogosult, a régióra vonatkozó jogszabályok kidolgozására és végrehajtására.

- A tartomány autonómiája teljes mértékű: az ipar, a kereskedelem, a környezetvédelem, oktatás, településfejlesztés és turizmus területén.
- A tartomány hatásköre nem terjed ki a bíróságokra, biztonsági szolgálatokra, katonaságra, rendőrségre, adókra és vámokra.
- A tartomány nem rendelkezik önálló adóztatási joggal.
- Az etnikai hovatartozás tekintetében, népszámlálásokkor minden dél-tiroli polgárnak nyilatkoznia kell, hogy a német, olasz vagy ladin nyelvcsoporthoz tartozik-e. A nyilatkozat szerepe az anyanyelvű óvodai és iskolai oktatásban, a köztisztviselői és közalkalmazotti helyek betöltésekor és bírósági keresetek benyújtásakor mutatkozik meg. (Oppe, 2012.)

Az érdemi megvalósulásra egészen 1972-ig kellett várni, amikor életbe lépett a második autonómia-statútum, de a vitás kérdések valósi rendezését a két kormány csak 1992-ben rögzítette.

Úgy vélem az autonómiaszerződés kiemelkedően jól működő eredményének tekinthető a nyelvi modell, amely lehetővé teszi a térségben élő német és ladin kisebbség számára, hogy a nyelveiket az olasszal egyenjogúnak ismerjék el. A régióban létező összes nyelvcsoport jogegyenlőséget élvez, kulturális sajátosságaik védelemben részesülnek.

A dél-tiroli autonómiaszerződés jogi szabályozás tekintetében háromszintű autonómiát honosított meg (Oppe, 2014.):

- teljes illetékesség, vagyis első szintű autonómiajogok: ebben az esetben a dél-tiroli döntéshozók jogkörét egyedül az olasz alkotmány, illetve a nemzeti érdekek és nemzetközi köteleességek szabják meg;
- rész-illetékesség, ebben az esetben az olasz állami törvények a mérvadóak;
- kiegészítő illetékesség, a nemzetközi és állami törvényeken kívül, a tartományi törvényeket is figyelembe kell venni.

Ez a fajta jogi szabályozás segítette elő a német és ladin kisebbségek önrendelkezésének megvalósulását, és az észak-olasz németek Ausztriával való kapcsolatának létrejöttét.



**3. ábra: Tirol és Dél-Tirol közigazgatási térképe
– A Tirol Interreg régió**

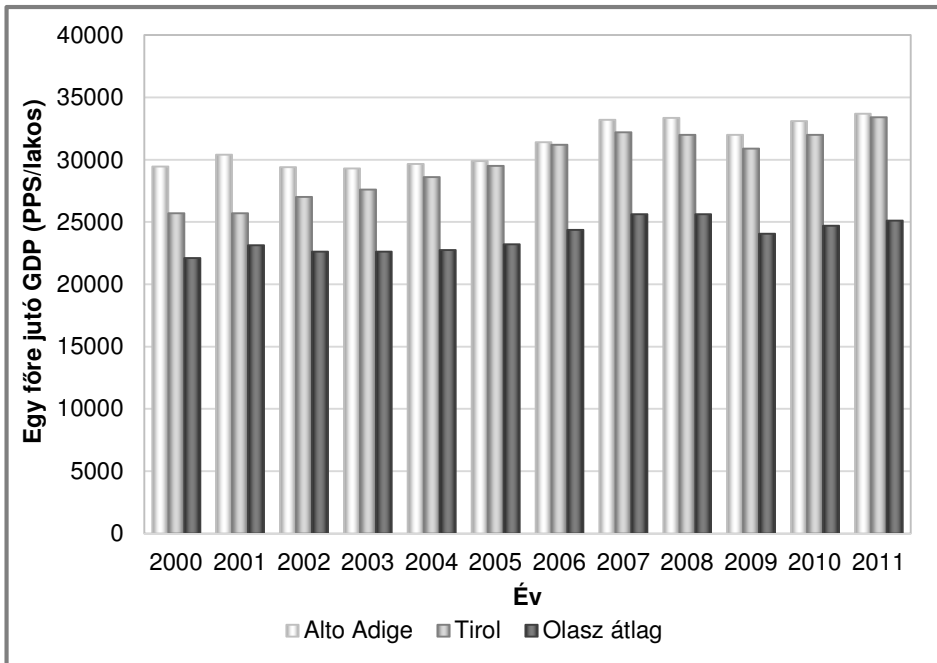
Forrás: <http://vignette1.wikia.nocookie.net/genealogy/images/7/7b/Tirol-Suedtirol-Trentino.png/revision/latest?cb=20110428024433>, 2015.05.31.

A kutatás eredményei, Dél-Tirol a statisztikák tükrében

A cikk megírása során a szekunder kutatás szakirodalmi részét kiegészítve, statisztikai vizsgálatokat is lefolytattam az irodalomkutatás eredményeinek kiegészítése, igazolása céljából. A statisztikai elemzésben pusztán Dél-Tirol (Trentino Alto Adige) adatainak megjelenítése, és magyarázata nem volna hiteles, így a vizsgálat során összehasonlítottam más tartományokkal, trendekkel is. Az összehasonlítás alapjául szolgáltak a következők:

- Dél-Tirol Olaszország leggazdagabb, északi részén fekszik, így kevésbé lenne (statisztikai szempontból is) érdemes egy szomszédos tartománnyal összevetni.
- Az összehasonlításban nélkülözhetetlen az országos átlagokhoz történő viszonyítás.

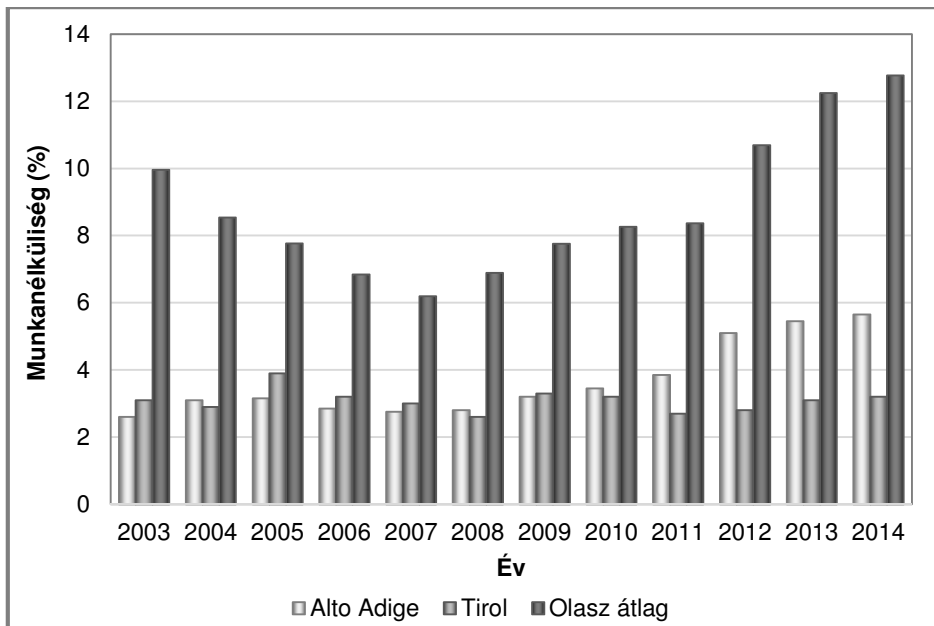
- Az előző fejezetekben tárgyalt történelmi okok miatt az ausztriai Tirol tartomány is érdekes eredményekkel szolgált.
- A fent felsoroltak értelmében a következő, Dél – Tiroli adatok összehasonlítását az ausztriai Tirol tartománnyal, és a használt mutatók olaszországi átlagaival végeztem. Az országos átlagok származtatott átlagok.



4. ábra: Dél-Tirol és a térség egy főre jutó GDP adatai

Forrás: EuroStat alapján saját szerkesztés

Az első grafikon a tartományok egy főre jutó vásárlóerő paritásban kifejezett GDP-jét ábrázolja. A grafikon világosan megmutatja, hogy Dél-Tirol tartomány valóban magasan az olaszországi átlagok fölött tejesít, amivel úgy vélem igazolódni látszik a dolgozat azon megállapítása, miszerint a politikai gazdasági autonómia nyújtotta lehetőséggel egy arra képes régió igenis tud élni, és megteremteni a gazdasági prosperitását. A statisztikai vizsgálat mindenképpen újszerű eredménye, az a megállapítás, hogy Dél-Tirol 2011-ig, tehát a vizsgált időintervallum végéig, még az ausztriai Tirolt is maga mögé utasítja.

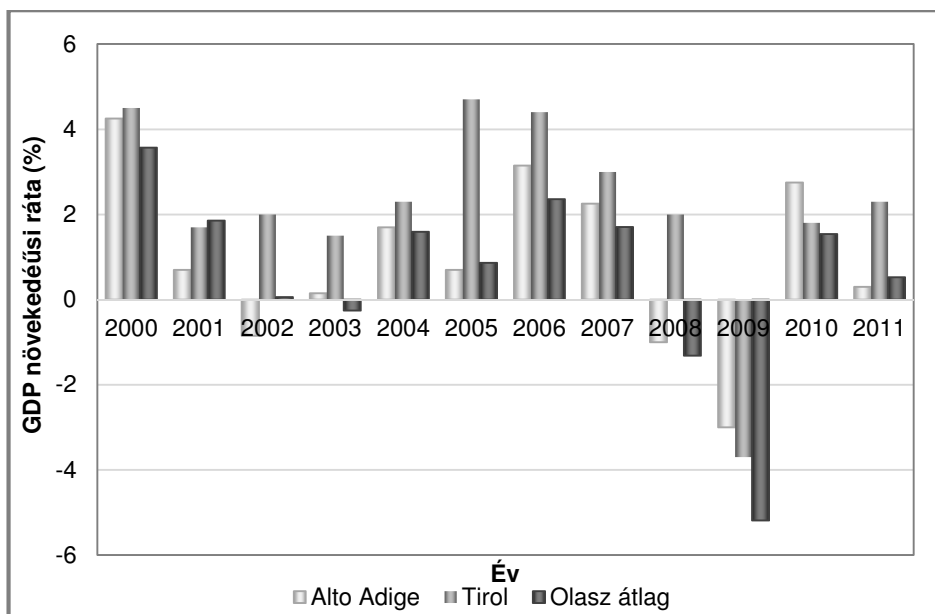


5. ábra: Dél-Tirol és a térség munkanélküliségi rátái

Forrás: EuroStat alapján saját szerkesztés

Az 5. ábra a térség munkanélküliségi rátáit ábrázolja. Jól látható, hogy míg Olaszország egésze komoly foglalkoztatási problémákkal küzd, addig az ausztriai Tirol, és Dél-Tirol közel ideális foglalkoztatási arányokat produkálnak. Ez is megerősíteni látszik Dél-Tirol régió autonómiájának valóság alapját, hiszen a kedvező foglalkoztatási adatok, egyértelműen megerősíteni látszanak a korábbi fejezetekben is említett hálózatosodási folyamatok pozitív externáliát, a vállalkozásfejlesztések, az interregionális együttműködések, melyeknek a munkahelyfejlesztés és munkahelyteremtés is részét képezik, számokban is jól kifejezhetőek.

A 6. ábra, vagyis a GDP növekedési ráta ellentmondásos elem vizsgálatomnak. Úgy vélem ebből az ábrából az állapítható meg, hogy Dél-Tirol autonóm tartomány mind az egy főre jutó GDP, mind a foglalkoztatottság tekintetében messze maga mögé utasítja Olaszországot.



6. ábra: Dél-Tirol és a térség GDP növekedési rátái

Forrás: EuroStat alapján saját szerkesztés

Összefoglalás

Megállapítható, hogy Dél-Tirol XX. századi történelmét szemlélhetjük pusztán hálózatosodás és integráció szempontjából is. 1919 nagy traumája az Olasz Királysághoz való csatolás, egy új közigazgatási hálózatba való politikai integrációs kísérlet, ahogyan a Mussolini-féle rezsim erőszakos olaszosítása is erőszakkal véghezvitt politikai integráció volt. A II. világháború után létrejövő 1946-os első, és 1972-es második autonómia statútum lehetőséget biztosított a régió számára, hogy gazdasági és társadalmi vonatkozásban is elindulhasson a hálózatosodás, megteremtve ezzel a fenntartható jólétet.

Az elért eredmények nem jöhettek volna létre a Dél-Tirolt jellemző erős társadalmi integráció és kohézió nélkül. Gondolok itt a politikában, a II. világháború vége óta egyeduralkodó dél-tiroli Néppártra (SVP), amely képes volt gondolati szinten integrálni a térség lakosságát, és hatatosan képviselni a közös akaratot az európai politikai hálózatban.

A dél-tiroli példa alapján megállapíthatjuk, hogy egy olyan térség is képes lehet sikerek elérésére, amely területfejlesztési szempontból kedvezőtlen adottságokkal rendelkezik, határ-menti régiók, eltérő nyelvi és etnikai adottságokkal rendelkező lakossággal bírnak. Az erős társadalmi kohézió, és az átgondolt hálózatosításnak köszönhetően Olaszország legfejlettebb régiójává válhatott a vizsgált régió.

Mindezek tekintetében tehát vizsgálatom alapján megállapítható, az erős társadalmi kohézió megteremtése a belső egység kialakulása nélkül (amelyet Dél-Tirol esetében jól példáz a 15. alkalommal választásokat megnyerő dél-tiroli Néppárt) nem képzelhetőek el olyan eredmények, mint az autonómia kiharcolása, és a szomszédos régiókkal való erős hálózatok kialakítása, és a gazdasági prosperitás megteremtése. Szoros összefüggés fedezhető fel a vizsgált térben az integrációs és hálózatosodási folyamatok, a területi autonómia, és a gazdasági–társadalmi növekedés és fejlődés között.

Újszerű eredményének tekinthető, hogy az eddig a témában inkább történelmi és szociológiai jellegű munkák mellett, gazdasági oldalról közelítettem meg a dél-tiroli modell sikerességének okait, vagyis az erős társadalmi integrációt, és a gazdasági szektorok hálózatosodását. Ezért tehát Dél-Tirol olyan példaértékű régióként tekinthető, amelynek útját, bármelyik autonómiát célul kitűző régióknak követnie érdemes.

Irodalom

- Bocz, J. (2002): Társadalmi Integráció?! De ez mit jelent?! előadás. Szeged: Magyar szociológusok Társasága konferencia.
- Csizmadia, Z. (2010): Hálózatosodás, mint lehetőség = Networking ako príležitosť In: Hardi T., Lados M., Tóth K. (szerk.) Magyar-szlovák agglomeráció Pozsony környékén = Slovensko-maďarská aglomerácia v okolí Bratislavy. Győr; Somorja: MTA RKK Nyugat-magyarországi Tudományos Intézet – Fórum Kisebbségkutató Intézet, 2010, 144–153.
- Dezső R. (2011): A magyarországi cigányság társadalmi inklúziójának lehetséges értelmezési keretei: „Hogy mind tanulhassunk...” A pedagógia néhány interkulturális aspektusa. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar
- Fábián A. (2012): A határ menti együttműködések konstruktivista nézőpontjai in Rechnitzer J.–Rácz Sz. (szerk.): Dialógus a regionális tudományról, Győr, 2012, ISBN 978 963 7175 76 3, 76–86.
- Fazekas, Zs. (2007): Innováció, hálózatok és emberi erőforrás a vidékfejlesztésben (doktori értekezés) .

- Ferge, Zs. (1990): Variációk a társadalmi integráció témájára. *Esély*, 2, 3–17.
- Kovács, I., Dpucsik Cs. (2012): Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon. *Argumentum*, Budapest.
- Kumar, K. (1995): *From Post-industrial to Postmodern Society: New Theories of the Contemporary Worlds*. Blackwell, Oxford.
- Oppe, O. (2014): Egy különleges jogállású régió: Trentino–Alto–Adige. In: Kósa Balázs, Springó Zsolt (szerk.): *III. Interdiszciplináris Doktorandusz Konferencia 2014: Absztrakt kötet*, Pécsi Tudományegyetem Doktorandusz Önkormányzat, Pécs, 172 p.
- Oppe, O. (2012): Kettős identitás Dél-Tirolban In: Végh Andor (szerk.): *A kisebbségek geopolitikája: VIII. Magyar Politikai Földrajzi Konferencia*. PTE TTK Földrajzi Intézet, Pécs.
- Utasi, Á. (1996): A társadalmi integráció és szolidaritás alapjai: a bizalmas kapcsolatok. *Századvég* 3–25.

Internetes hivatkozások

- <http://ngmszakmaiterulet.kormany.hu/interregionalis-egyuttmukodesi-programok>, a letöltés ideje: 2015. 07.15.
- <http://www.interreg4c.eu/interregeurope/overview/>, a letöltés ideje: 2015. 08.03.
- http://palyazat.gov.hu/interregionalis_egyuttmukodesi_program_interreg_ivc, a letöltés ideje: 2015. 08. 10.
- <http://www.euoparegion.info/en/facts-and-figures.asp>, 2015.08.25
- <http://vignette1.wikia.nocookie.net/genealogy/images/7/7b/Tirol-Suedtirol-Trentino.png/revision/latest?cb=20110428024433>, a letöltés ideje: 2015.05.31.

A betétbiztosítás növekvő szerepe Európában és hazánkban

Pataki László¹⁴ – Kenesey Zsófia¹⁵

ABSZTRAKT: Az európai bankunió létrehozásának ötlete a 2008-as válságot követően került előtérbe. A három fő pillérből álló rendszer elemei az egységes bankfelügyelet, szanálási rendszer és betétbiztosítási rendszer. A betétbiztosítás az elmúlt években Magyarországon is a társadalmi érdeklődés középpontjába került. 2014-ben hat pénzintézet felszámolása kapcsán kellett az Országos Betétbiztosítási Alapnak (OBA) kártalanítani az ügyfeleket mintegy 120 milliárd forint összegben. 2015 márciusában újabb kifizetésekre került sor, amely az Alap eddigi legnagyobb kártalanítását jelentette és a Betétbiztosítási Alap is jegybanki segítségre szorult. Az uniós országokban eltérő szabályozású betétbiztosítási alapok működnek. A betétbiztosítás egységesítése sürgető feladat, hiszen a 2008-ban kirobbant válságot követően az emberek megtakarításaik nagyobb biztonságára törekednek, a betétbiztosítóba vetett bizalmuk megingott. Véleményünk szerint az európai bankunió létrehozása érdekében elindult folyamat biztató, viszont az euróövezeti országok számára kialakított rendszert fokozatosan vezetik be és a betétbiztosítás témakörével kapcsolatban van még a legtöbb nyitott kérdés. A témában megjelent szakirodalmi forrásokat, publikációkat szekunder kutatás keretében használtuk fel az események átfogó bemutatására. A legtöbb embert foglalkoztató kérdések: Mi az oka a pénzintézetek sorozatos bedőlésének? Biztonságban vannak-e még megtakarításaink? Egy újabb hitelintézeti csőd kezelésére hogyan lesz képes a hazai betétbiztosító? A tanulmányban – többek között - ezekre a kérdésekre keressük a választ, valamint rövid betekintést kívánunk nyújtani a betétbiztosítási rendszer működésébe.

KULCSSZAVAK: bankunió, bankfelügyelet, szanálási rendszer, OBA

JEL kódok: D14, D18, O16

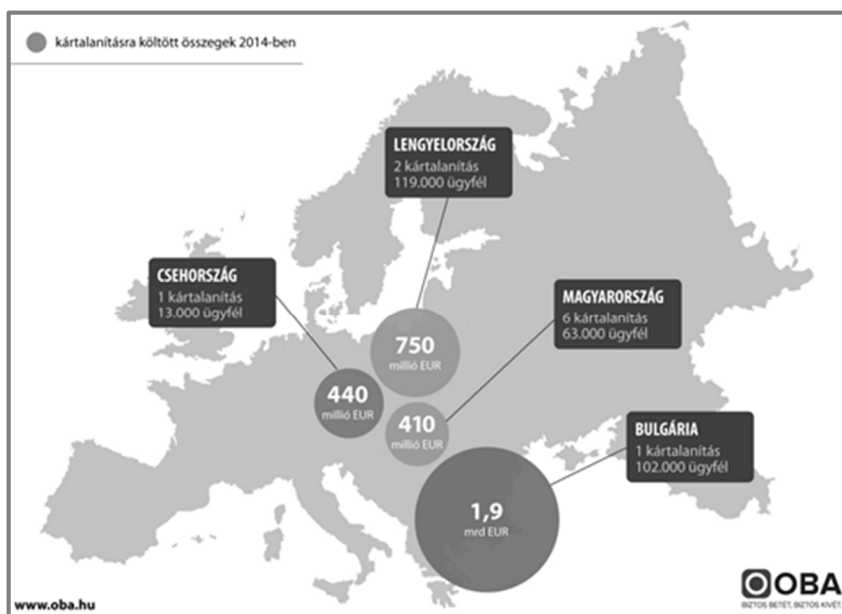
¹⁴ Dr. Pataki László PhD egyetemi docens, Nyugat-magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. E-mail: lpataki@ktk.nyme.hu.

¹⁵ Kenesi Zsófi PhD hallgató, Nyugat-magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. E-mail: zsofi890819@gmail.com.

Bevezetés

A betétbiztosítás kérdése az elmúlt években újra a figyelem középpontjába került az Európai Unióban. Az elképzelés a közös bankszabályozás és felügyelet egyik pillérét képezi, de kialakítása az elmúlt években háttérbe szorult. Szakértők szerint ez leginkább azzal magyarázható, hogy elsőként az alapot adó egységes szanalási rendszernek kell felállnia és csak ezt követően lehet előkészíteni a közös betétbiztosítási alap létrehozását.

Mivel egy napjainkban zajló folyamatról van szó, mindenképpen időszzerű a téma tárgyalása. Közvetlenül vagy közvetve, de valamennyi állampolgár és vállalkozás, aki/ amely a megtakarításait pénzügyintézetekben tartja, érintve van a betétbiztosítás kérdésével kapcsolatban. Az elmúlt években bekövetkezett takarékszövetkezeti és bankcsődök kisebb pánikot okoztak a magyar lakosság körében. A közös ún. „páneurópai betétbiztosítás” létrehozására a kártalanítások gyakoriságát tekintve talán hazánknak lenne a legnagyobb szüksége. Az unió országait figyelembe véve 2014-ben Magyarországon került a legtöbb pénzügyintézet felszámolás alá. A legnagyobb összegű kártalanítást viszont Bulgáriában hajtották végre, ahol egyetlen bank bedőlése kapcsán 1,9 milliárd eurót fizettek ki 102 000 betéteseknek.



1. ábra: Betétbiztosítók kártalanításai 2014-ben az Európai Unióban

Forrás: OBA (2015) belső anyag

Sokakban felmerül a kérdés, hogy egy újabb káresemény, milyen helyzetben találja majd a magyarországi betétbiztosítót. Fedezettsége képes lesz-e biztosítani az ügyfelek kártalanítását? A feltett kérdéssel kapcsolatban már számos rémhír jelent meg, főként a 2015 év eleji DRB banksoporthoz köthető kártalanítás kapcsán. A 2013. évi hitelintézeti törvény lehetővé teszi, hogy a jegybank likviditási hitelt nyújtson a betétbiztosítónak, ha annak vagyona nem elegendő a kártalanítás kifizetésére. Az alapnak szüksége volt erre a forrásra és a Pénzügyi Stabilitási Tanács döntése nyomán 107 milliárd forint folyósítására került sor (MNB, 2015). Emellett a tagintézmények által fizetendő évenkénti tagdíj mértékét is megemelte az OBA a korábbi 0,1%-ról 0,14%-ra.

Korábban szóba került a nemzeti betétbiztosítók közötti kölcsönnyújtás lehetősége. Ez, ha megvalósulna, akár azt a furcsa helyzetet is eredményezhetné, hogy az évek során jelentős kártalanítási vagyont felhalmozott kelet-európai országok betétbiztosítói kölcsön formájában finanszíroznák meg egy nyugat-európai ország bankcsődjét követő betétes kártalanítást

Az elmúlt időszakban egyre több cikk kezdett foglalkozni a bankunió és így a betétbiztosítás kérdésével. Mivel sok a bizonytalanság a témával kapcsolatban, ezért elsősorban az MNB tanulmányaira hagyatkoztunk, amelyek átfogóan mutatták be a rendszer létrejöttének folyamatát és megfogalmazták hazánk esetleges csatlakozásának előnyeit és hátrányait. A bankunió három pillére közül a bankfelügyeleti rendszerrel foglalkozik legtöbbször a szakirodalom. A szanálási mechanizmus 2016. január 1-jén kezdi meg működését, de addig is létre kell jönniük a nemzeti szanálási alapoknak, ahogy az hazánkban is megtörtént 2014 júliusában. A harmadik pillér, jelen tanulmány témája, viszont többnyire csak említés szintjén található meg a forrásokban, ezzel kapcsolatban a legködösebbek az elképzelések.

A betétbiztosítási rendszerek létrehozása és működése

Az első betétbiztosítási rendszer az 1929-33-as nagy gazdasági világválságot követően jött létre az Egyesült Államokban. A válság kapcsán az USA-ban világossá vált, hogy a betétesek védelme kulcsfontosságú a gazdaság zavartalan működéséhez. Ha a betétesek úgy érzik, pénzüik veszélyben van, könnyen egyszerre dönthetnek úgy, hogy kiveszik megtakarításaikat a bankokból, megvonva ezzel azoktól a bizalmat. Ha ez tömegessé

válik, akkor az nemcsak az adott ország gazdasági, de politikai rendszerét is súlyosan érintheti. Ezért jött létre tehát elsőként a Szövetségi Betétbiztosító Társaság (FDIC) a Glass–Steagall-törvény keretében, amely szétválasztotta a kereskedelmi banki és befektetési banki tevékenységet valamint létrehozta az első állami betétbiztosítási rendszert.

A betétbiztosítás szabályozására az EU keretein belül 1994-ben került sor. Az akkor megalkotott direktíva harmonizálja a tagállamok betétbiztosítási szabályait, meghatározza a betétesek védelmére vonatkozó legfontosabb irányelveket. Az unióban a betévédelem nem tesz különbséget honpolgárok és a külföldiek között, mindenkinek ugyanolyan szabályok szerint van védve a megtakarítása. Különbség van viszont az egyes országok között a tekintetben, hogy milyen betéti formákra vonatkozik a védelem. A legjelentősebb változtatáson az 1994-es direktíva 2009-ben ment át, amikor is a válság hatására több ország is változtatott betétbiztosítási összességén. A direktíva kiemelte, hogy a kifizetéseknek 20 munkanapon belül teljesülniük kell. A betétbiztosítás összeghatárát 100 ezer euróra emelték. Ezen kívül tilos a betétbiztosítás exportja, vagyis az, hogy a bank külföldi fiókjánál levő betétekre magasabb legyen a biztosítási összeg, mint az adott országban alkalmazott értékhatár.

Magyarországon 1993 júliusában jött létre az Országos Betétbiztosítási Alap (OBA). Korábban a kétszintű bankrendszer 1987-es létrehozását követően a betétekre teljes körű állami garancia vonatkozott. Az OBA-hoz minden betétet gyűjtő hitelintézetnek csatlakoznia kell, egyszeri csatlakozási díjat és évenkénti díjat is kell fizetnie. Az intézmény létrejöttkor a betétesek 1 millió forintig voltak biztosítva, majd 2003 januárjától ez az érték 3 millió forintra emelkedett. 2004-ben Magyarország csatlakozott az EU-hoz, így alkalmaznia kellett az EU-s direktívában szereplő minimum 20.000 eurós, azaz mintegy 6 millió forintos értékhatárt, 1 millió forint felett 10%-os önrésszel. A 2008-as gazdasági válság következtében a biztosítás értékhatára 2009-ben 50 000 euróra nőtt, majd a legújabb szabályozás (2011-től) a kifizetés felső értékhatárát 100 000 euróban határozza meg betétesenként. A kifizetés deviza betétek esetében is forintban történik a kártalanítás kezdő napját megelőző napon érvényes MNB devizaárfolyamon. Az alap működéséhez szükséges összeget a hitelintézetek adják össze előre, szemben azokkal az országokkal, ahol nincs ilyen előre feltöltött alap, hanem válság esetén a hitelintézetek és a kormány együttesen szolgáltatja a szükséges összeget. Az OBA által nyújtott védelem kiterjed

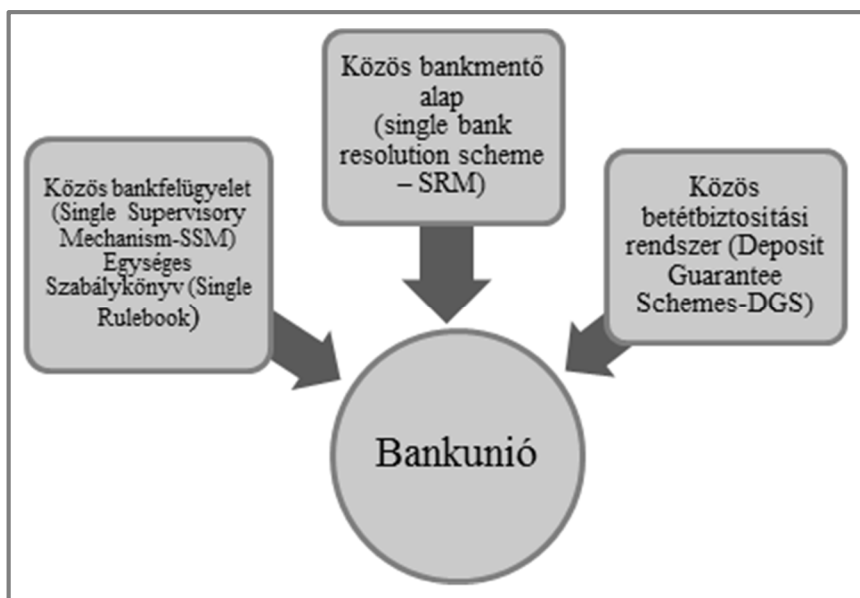
a folyószámla betétekre, a lekötött betétekre, valamint a 2003 után kibocsátott banki letéti jegyekre, kötvényekre (OBA, 2012).

Az egységes bankunió létrehozásának motivációi és a bankunió pillérei

Az egységes bankunió fogalma néhány évvel ezelőtt merült fel az Európai Bizottság szóhasználatában. Az egyik fő motiváció az Európai Stabilitási Mechanizmus (ESM) kiterjesztése volt, hogy a rendszert közvetlenül bankok megsegítésére is használni lehessen. 2014. november 4-én indult el a bankfelügyeleti rendszer, azonban kérdéses, mennyi időre lesz szükség, amíg valóban hatékonyan fel tud lépni az uniós országok banki szabályozásában. Mivel a szabályok többségét fokozatosan, türelmi idővel vezetnek be, a folyamat akár évekig is eltarthat.

Mindenki egyetért azzal, hogy hazánknak akkor lenne érdemes csatlakoznia a bankunióhoz, hogyha az ebből származó előnyök meghaladnák a hátrányokat. Bizonyos szempontból Magyarország szerencsés helyzetben van, hiszen van választási lehetősége: részt kíván-e venni az új rendszerben vagy sem. A három mechanizmust, vagyis a felügyeletet, a számlázási rendszert, valamint a betétbiztosítást nevezzük együttesen bankunióknak.

A bankunió rendszerét az euróövezet országai számára hozták létre, de tagja lehet bármelyik uniós ország, amely jelzi csatlakozási szándékát. 2015. január 1-től Litvánia is tagja az eurózónának és így automatikusan a bankunióknak. Dánia, Románia és Bulgária valószínűleg csatlakozni fog a bankfelügyeleti rendszerhez, de belépésük előtt 5 hónappal jelezni kell szándékukat. Az Egyesült Királyság és Svédország már korábban jelezte, hogy biztosan nem fog csatlakozni a rendszerhez. Korábban Csehország is ezen az állásponton volt, de jelenleg kívár hazánkkal, Lengyelországgal és Horvátországgal együtt (Kisgergely et al., 2004).



2. ábra: A bankunió pillérei

Forrás: Mérő et. al (2013) alapján saját szerkesztés

Egységes bankfelügyeleti mechanizmus (SSM)

A bankunió egyik fontos részének tekintett kereskedelmi bankfelügyelet 2014 novemberétől az Európai Központi Bank (EKB) kezébe került. Ehhez szükség volt az uniós bankok stressz-tesztjének elvégzésére. 22 országból 123 bank vett részt az ellenőrzésben. A tesztet az Európai Bankhatóság (EBA) végezte el. Célja a vizsgált bankok sokktűrő képességének felmérése volt, amelyhez az adatokat a 2013-as beszámolók szolgáltatták. Az analízis lefuttatásakor egy 3 éves időhorizonton, azon belül pedig egy kedvező (alappálya) és egy kedvezőtlen (stressz-pálya) gazdasági környezetben vizsgálták meg a bankok várható pénzügyi helyzetét. Hazánkban egyedül az OTP Bank vett részt, végül sikeresen, a vizsgálatban. A 124 bankból 22 nem tudta teljesíteni az előírtakat. Őket az EBA mihamarabbi tőkeemelésre kötelezte (MNB, 2014).

Franciaország azt szeretne volna elérni, hogy az eurózóna összes bankja kerüljön az EKB felügyelete alá, míg a németek csak a nagyobb bankokat akarták bevonni. Végül csak azok a pénzintézetek kerültek ellenőrzés alá,

amelyek 30 milliárd eurónál több pénzügyi eszközt kezelnek, vagy eszközeik országuk GDP-jének 20%-át meghaladják, vagy legalább két országban működnek. A közel 6000 pénzügyintézetből ez 124 bankot és a teljes eszközállomány körülbelül 80%-át jelenti. Az előbb említett követelményeknek Magyarországon csak az OTP felel meg, a másik két hazai bejegyzésű bank az FHB és a Takarékbank lehet. A többi bank a helyi felügyelet ellenőrzése alatt maradt, de probléma esetén az EKB bevonhatja őket a felügyelete alá és ajánlásokat fogalmazhat meg számukra. Magyarországon a 10 legnagyobb bank közül 5 bankcsoport (Raiffeisen, Erste, Uni Credit, KBC, Intesa San Paolo) került az EKB felügyelet alá (Windisch, 2014).

Egységes szanálási rendszer (SRM)

Az Európai Központi Bank irányelv-tervezetének fogalom meghatározása szerint: „A szanálás valamely intézmény szerkezetátalakítása az alapvető funkciói folyamatosságának biztosítása, a pénzügyi stabilitás megőrzése és az intézmény egésze vagy része életképességének helyreállítása érdekében.” (EKB)

A tervek szerint a jövőben az EKB jelezni fogja, ha egy banknak súlyos pénzügyi nehézségei támadtak és a szanálása vált szükségessé. A bank szanálás alá helyezéséről az Egységes Szanálási Testület ajánlása alapján a Bizottság dönt, de a szanálási terv végrehajtása a tagállami hatóság feladata. A létrehozott nemzeti szanálási alapokból töltenék fel az uniós alapot 8 év alatt, vagyis 2022-re 55 milliárd eurót kellene befizetni.

Hazánkban 2014. július 21-én lépett hatályba a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény. A szanálási alap hatósága a Magyar Nemzeti Bank, de operatív feladatait az OBA látja el, amely köteles hozzájárulni a szanálás költségéhez, mivel az alap révén mentesül a betétesek kártalanításának kötelezettsége alól. Célja, hogy az adófizetők pénze helyett a szektor szereplői járuljanak hozzá a bajba jutott pénzügyintézetek megmentéséhez. Tagja minden magyarországi székhellyel rendelkező hitelintézet és befektetési vállalkozás (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2014). A befizetés összegének vetítési alapjául az intézmények jegyzett tőkéje szolgál, ennek 0,05%-át kell átutalniuk az alap számlájára egyszeri csatlakozási díjként a tagintézményeknek. A nemzeti szanálási alapot egy 10 éves átmeneti időszak alatt kell feltölteni minimum a biztosított betétek 1%-ának megfelelő mértékig.

Egységes betétbiztosítási rendszer (DGS)

A betétbiztosítás lényegében a pénzügyi biztonsági védőháló utolsó eleme, amely kártalanítja az ügyfelet, ha a bank nem tud fizetni, egyben lényeges eleme az adott ország pénzügyi stabilitásának. A legfőbb cél, hogy valamely hitelintézet csődje esetén a bizalomhiány ne terjedjen át a bankrendszer más szereplőire, ne kerüljenek veszélybe a betétesek megtakarításai. Ha mégis sor kerülne a hitelintézet csődjére, akkor az ügyfelek a lehető legkisebb veszteséget szenvedjék el, valamint a betétbiztosítónak (rajta keresztül a bankoknak) is a lehető legkevesebb pénzébe kerüljön a kártalanítás (OBA, 2003).

Komoly viták vannak a pénzügyi szabályozás területén belül is a betétbiztosítási rendszer jellemzőiről, működéséről, a védett összeghatárról. A betétbiztosítás, ahogy a nevében is benne van, a betétek biztonságban létét jelenti. A betétbiztosítók garantálják egy meghatározott összeghatárig azok visszafizetését. A teljes körű védelemre csak akkor kerülhet sor, ha az ügyfél az összeghatár alatt helyezi el betéteit különböző pénzügyintézeteknél. Valójában a betétbiztosítás nem működik másként, mint a hagyományos biztosítói tevékenység. Mindkét esetben az adott kockázatközösség befizetéseket teljesít a biztosítás tárgya kapcsán, a biztosító pedig biztosítási eseményeket fizet ki a felhalmozott vagyomból a károsultaknak. A kettő közötti különbség, hogy míg a biztosító profitot realizál, addig a betétbiztosítók közérdeket szolgálnak non-profit szervezetként. (Illés et al., 2011).

A betétbiztosítás helyzete napjainkban

A betétbiztosítási rendszernek alapvetően két típusa lehet: implicit és explicit betétbiztosítás. Implicit vagy közvetett betétbiztosítás esetén a szereplők nem élveznek automatikus védelmet. Egy esetleges bankcsőd esetén az állam, vagy az e célra létrehozott intézmény szabadon döntheti el, hogy kárpótlást nyújt a betéteseknek vagy sem, törvényi szabályozás erre vonatkozólag nincs (Csatai, 2012).

Az explicit, más néven kifejtett vagy intézményesített betétbiztosításkor már törvény szabályozza a rendszer működését. Rögzítve van, hogy kinek kell elvégeznie és mely ügyfelek számára a kártalanítást. Szabályozásra kerül, hogy a kifizethető összegnek mi a felső határa, milyen határidőn belül kell teljesíteni a kötelezettséget az ügyfelek felé.

A betétbiztosítási rendszereket csoportosíthatjuk a finanszírozás módja szerint is: ez alapján beszélhetünk *ex post* (utólag) és *ex ante* (előleg) befizetésű rendszerekről. A két rendszer közötti különbség abban áll, hogy a bankok vagy egy negatív eset bekövetkeztekor teljesítenek befizetéseket (*ex post*), amelyből az ügyfelek kielégítése megtörténhet, vagy előre történnek befizetések (*ex ante*), amely összeg bármikor rendelkezésre áll. Az előzetes feltöltésű alapok esetében a betétvédelmi alap meg tud jelenni a pénz- és tőkepiacon, mint ügyfél, ezzel is stabilizálva a piacokat. Egyes országok a két alapesetet ötvözték, azaz vegyes rendszert alakítottak ki (Kegyes, 2008).

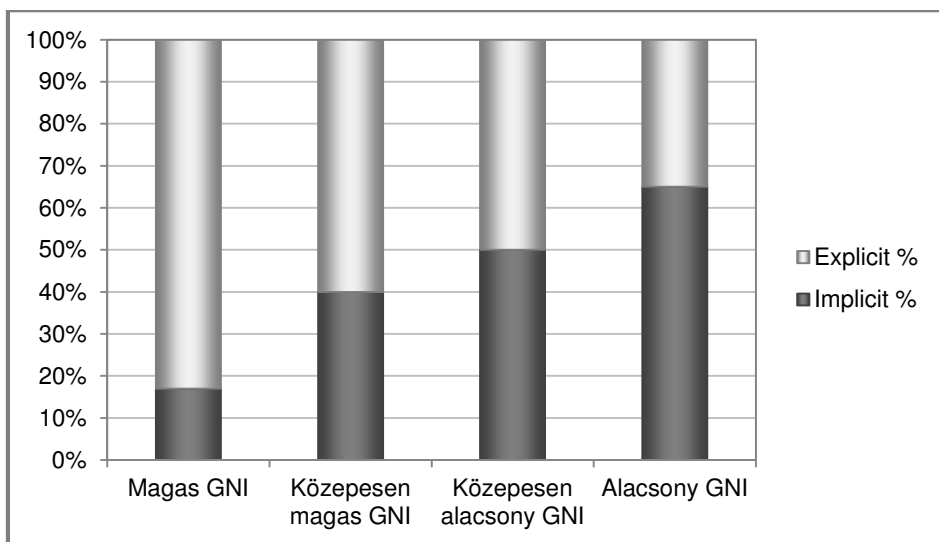
Egy 2014-ben készült tanulmány a betétbiztosítási rendszerek 2013. évi tevékenységét összegzi (Demirgüç et al., 2014). A tanulmány 189 országot tett vizsgálat tárgyává az egy főre jutó bruttó nemzeti jövedelem (GNI) alapján.¹⁶ (A GNI a GDP és a külső forrásokból származó nettó jövedelem összege.)

A kutatás eredményéből kiderült, hogy az explicit betétbiztosítási alapok száma az elmúlt 2013-as évben emelkedett, főként az EU harmonizációs törekvéseinek köszönhetően. A 189 országból 122 (59%) rendelkezett ilyen intézményi formával, ez a szám a kutatók legelső vizsgálatakor 2003-ban, még csak 84 volt (44%).

A magas jövedelmű országok 84%-ában van explicit betétbiztosítási rendszer. Európában az országok 96%-ában működik ilyen alap, a kivételek között van például San Marino. Ezzel szemben Afrikában ez az arány mindössze 24%. Az Európai Unió 28 tagállama közül 25 az első jövedelmi csoportba tartozik, vagyis az egy főre eső GNI több mint 12,746 dollár. A második csoportba tartozik a másik három Uniós ország, köztük hazánk, Románia és Bulgária.

Az explicit betétbiztosítási rendszerű országok közül a pénzügyintézetek többsége (88%) *ex ante* befizetést teljesít a betétbiztosítási alapba. *Ex post* befizetés van érvényben Ausztriában, Olaszországban, Svájcban, Hollandiában. Hollandiában tervbe van véve egy *ex ante*, kockázat alapú betétbiztosítási rendszer bevezetése valószínűleg 2015 nyarától, valamint uniós előírás, hogy a többi tagállamnak is kötelező lesz kialakítania ezt a működési formát.

¹⁶ Alacsony jövedelem: \$1,045 vagy kevesebb, közepesen alacsony jövedelem: \$1,046-tól \$4,125-ig, közepesen magas jövedelem: \$4,126-tól \$12,745-ig, magas jövedelem: \$12,746 vagy több.



3. ábra: Implicit és explicit betétbiztosítók a jövedelem alapján (2013)

Forrás: Demirgüç et. al (2014) alapján saját szerkesztés

Van példa arra, hogy a betétbiztosítás rendszerét maguk a bankok hozzák létre. Ilyen rendszer működik Franciaországban, Németországban. Az állam által létrehozott betétbiztosítási rendszer működik például az Egyesült Államokban a Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC). Lehetőség van vegyes rendszerre is, amikor az állam és a bankok közösen alakítják ki az ország betétbiztosítási rendszerét. Ilyen vegyes rendszer a magyar is.

Az OBA 2014-ben mintegy 120 milliárd forintot fizetett ki betéteseinek számára. 6 pénzügyintézet került felszámolás alá, ezek mellett még 2010-ből, 2011-ből és 2012-ből is volt kártalanítási kötelezettsége az alapnak. A legnagyobb volumenű kártalanítás az Orgovány és Vidéke Takarékszövetkezet ügyfeleinek járt.

1. táblázat: Az OBA kártalanítási tevékenysége 2014. évben

	Összeg (Mrd HUF)	Betétesek száma
Körmend és Vidéke Takarékszövetkezet	22,9	10 000
Orgovány és Vidéke Takarékszövetkezet	54,2	30 000
Alba Takarékszövetkezet	11,8	13 200

Széchenyi István Hitelszövetkezet	8,7	2 700
Széchenyi Kereskedelmi Bank	12,7	1 400
Tisza Takarékszövetkezet	8,9	7 100

Forrás: OBA (2015)

A pénzüintézetek bedőlésének hulláma 2015-ben sem ért véget. 2015 márciusában a Buda Cash brókerház tulajdonosi köréhez tartozó DRB bankcsoport felszámolása és így a betétesek kártalanítása kezdődött meg. Ez a betétbiztosítási alap eddigi legnagyobb volumenű kártalanítási tevékenysége, amely több mint 73 ezer betétest érint és a kártalanítás összege eléri a 103 milliárd forintot.

„Az OBA vagyonának nyitóegyenlege 2014. január 1-jén meghaladta a 94 milliárd forintot. A tagdíjakból befolyt pénzügyi bevétele 22 milliárd forint volt, befektetéseinek hozama pedig elérte a 7 milliárd forintot. A kártalanításokat követően az OBA 11 milliárd forintos likvid vagyonnal zárta az évet.” (OBA, 2015)

A betétbiztosító vagyona így jelentősen lecsökkent, de továbbra is biztonsággal el tudja látni feladatát. Ehhez persze szükség volt az MNB három hónapos, változó kamatozású likviditási hitelére, valamint a tagdíj-emelésre.

Az elmúlt időszak pénzüintézeti csődjeivel kapcsolatban mindenkiben felmerül a kérdés, hogy vajon mi ennek az oka és ezek után hol tudjuk biztonságban elhelyezni a pénzünket? A válasz nem egyszerű. A 2013-ban létrejött takarékszövetkezeti integráció felülvizsgálta a belépő pénzüintézetek működését és ez alapján döntött azok felvételéről az integrációba. Az átvilágítás után az OBA már egyértelműen látta, hogy több intézmény esetében is komoly problémák merülhetnek fel a jövőben. A csődök mögött többnyire likviditási problémák álltak.

Az, hogy hol helyezzük el a megtakarításainkat egyéni döntés, nem lehet optimális megoldást kínálni. Az ügyfelek többsége a szolgáltató közelsége, az általa nyújtott termékek köre, s azok díja alapján választ. Az hogy egy nagyobb bankban, vagy már az integrációs szervezet és az OBA által is védett takarékszövetkezetnél helyezzük el a megtakarításunkat, szubjektív megítélés kérdése. Viszont abban az esetben, ha valaki a biztosított 100.000 euró feletti megtakarítással rendelkezik, már érdemes diversifikálni a kockázatot és több pénzüintézetben elhelyezni azt.

Következtetések, összefoglaló

Elemzők úgy látják, hogy napjainkban a nemzeti felügyelet eszköztára nem elegendő, szükséges a globális koordináció az egyre összetettebb pénzügyi kapcsolatok miatt. Az integrált bankfelügyelet legfőbb célja, hogy egy közös alapból fedezze a bankok veszteségeit. A 19 eurózóna tagország számára egyértelmű előnyökkel jár a bankuniós tagság, hiszen válság esetén a közös szanálási alapból érkezik a segítség a bankok megmentésére. Az eurózónán kívüli országok is előnyt élvezhetnek a csatlakozásból azáltal, hogy egy nagyobb kockázatközösségnek a tagjai, közvetlen rálátásuk van az eseményekre. Ennek ellenére van olyan ország, amely jelezte, hogy nem kíván tagja lenni az új rendszernek, ami akár konfliktusokat is okozhat a működésben. Magyarországnak folyamatosan mérlegelnie kell az esetleges csatlakozás előnyeit és hátrányait.

Véleményünk szerint a bankunió elképzelése összességében jónak mondható, de annak esetleges pozitív hatásait csak hosszabb idő elteltével, évek múltán tudjuk majd lemérni. Tény, hogy az unió nem tud minden problémát megoldani, de egy nagyobb kockázatközösség létrejötté a pénzügyi élet területén, nagyobb biztonságot nyújthat az egyes országoknak.

Az OBA lépést tart az unió előírásainak teljesítésével. 2013 decemberében Magyarország is aláírta azt a politikai megállapodást, amelynek értelmében nemzeti szintű betétbiztosítási rendszerek jönnek létre az unióban. Szó volt korábban a biztosítási értékhatár felemeléséről is, de ez egyelőre marad a 2010-től érvényes 100 000 euró.

A betétbiztosítás uniós szabályozásával kapcsolatban 2014 áprilisában született döntés. A szabályokat a tagállamoknak 2015. július 3-ig kell átültetniük a gyakorlatba (MTI, 2014). Valamennyi szabály célja a betétesek védelmének megerősítése, az ügyfelek betétbiztosításba vetett bizalmának helyreállítása.

A tagdíjfizetéssel kapcsolatban változás, hogy a nemzeti betétbiztosító vagyonának 10 éven belül el kell érnie a biztosított betétállomány 0,8%-át. Az OBA fedezettségi mutatója 2014 októberében 0,49% volt. Új elem, hogy a hitelintézeteknek a tárgyévet megelőző december 31-ig kártalanítási kötelezettség alá tartozó betétek után kell tagdíjat fizetniük.

Az OBA által védett elemek közül kikerülnek a hitelintézetek által kibocsátott kötvények és letéti jegyek, viszont a közösségi betétekre is ezentúl 100 000 eurós kártalanítási értékhatár vonatkozik.

2014 decemberében az Országgyűlés elfogadta a betétbiztosítást érintő új törvény-csomagot, melynek egyik legfontosabb eleme, hogy az 500 000 euró alatti éves költségvetésű önkormányzatok betétei s az OBA védelme alá kerülnek.

Jelenleg a kifizetésekre 20 munkanap áll rendelkezésre, de az OBA jóval kevesebb időn belül, átlagosan 10 munkanap alatt kártalanította az előző években az ügyfelek több mint 90%-át. Ez biztató iránynak tekinthető, hiszen az uniós előírás szerint a kártalanításra rendelkezésre álló időtartamot 2024-ig 7 munkanapra kell fokozatosan szűkíteni: 2019-től 15 munkanapra, 2021-től 10 munkanapra, végül 2024. január 1-től 7 munkanapra (Chesini–Giaretta, 2014). Ehhez a legfontosabb, hogy a pénzügyi intézmények információs adatbázisa, az ügyfelek adatai a lehető legnaprakészebben, pontosan álljanak rendelkezésre a felszámolási eljárás megkezdésekor.

A betétbiztosítás szerepe napjainkban felértékelődött. A betétesek biztonságban akarják tudni pénzüket és a válságot követően talán még jobban odafigyelnek arra, hogy mikor, milyen mennyiségű pénzt, hol helyeznek el. Az unió is belátta, hogy ha nem cselekszik mihamarabb, visszafordíthatatlan hatása lehet a kialakuló helyzetnek és sokan már a déli államok euróövezetbeli kiválásától tartottak. Az unió egységes betétbiztosítási rendszerének kidolgozása így még sürgetőbb feladattá vált. A hazánkban bekövetkezett pénzügyi csődsorozatnak a jövőben remélhetőleg nem lesz folytatása. Az új szabályok átültetése a hazai gyakorlatba a nyár folyamán megtörténik, és ez talán elindítja a betétbiztosítás egységes, uniós szintű kialakításának folyamatát.

Irodalom

2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról.
2014. évi XXXVII. törvény A pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről.
- Chesini, G., Giaretta, E. (2014): Toward a Pan European Deposit Guarantee Scheme. How bank Riskiness is relevant in the scheme? Letöltve: 2014. október 30-án: http://convegna.unicatt.it/meetings_Chesini.pdf
- Csatai, R. (2012): Banküzemeltetési alapismeretek. Letöltve: 2014. október 21-én: http://www.mtk.nyme.hu/fileadmin/user_upload/gazdasag/Letoeltetek/CSRBAN_Kjegyzet2012.doc
- Demirgüç-Kunt, A., Kane, E., Laeven, L. (2014): Deposit Insurance Database, IMF Working Paper. Letöltve: 2014. október 30-án: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14118.pdf>

- Európai Központi Bank véleménye (2012). Letöltve: 2014. október 28-án:
http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_03920130212hu00010024.pdf
- Illés B. Cs., Hustiné Béres K., Dunay A., Pataki L. (2011): Impacts of Taxation on Small and Medium Enterprises in Central Eastern Europe. pp. 77-91., In: Bill Kondellas, Wojciech Wloch M A, Grzegorz Dworakowski B A (eds.): Business in Central and Eastern Europe: Cross-Atlantic Perspectives. Northeastern University Press, Chicago, 299 p.
- Kegyes, R. (2008): A betétbiztosítási alapok feladata és helye a romániai bankrendszerben. Letöltve: 2014. november 2-án:
http://epa.oszk.hu/00300/00315/00067/pdf/EPA00315_Kozgazdasz_Forum_2008_04.pdf
- Kisgergely, K., Szombati, A. (2014): Bankunió magyar szemmel – hogyan látja az MNB a szoros együttműködés lehetőségét? MNB tanulmányok 115.
- Magyar Nemzeti Bank sajtóközleménye (2014): Nem kell módosítania az európai banki stressz teszt magyar résztvevőjének. Letöltve: 2014. október 27-én:
http://felugyelet.mnb.hu/hirek_ujdontasok/sajtokozlomeny_20141026.html
- Magyar Nemzeti Bank sajtóközleménye (2015): Az MNB likviditási kölcsönt nyújt az OBA részére. Letöltve: 2015. március 10-én:
http://www.mnb.hu/Sajtoszoba/mnbhu_pressreleases/mnbhu_pressreleases_2015/mnbhu_sajtokozlomeny_20150306_01
- Mérő K., Piroska D. (2013): A makroprudenciális bankszabályozás és felügyelés keretrendszerének kialakulása. *Hitelintézeti Szemle* 12. évf. 4. szám, pp. 306–325.
- MTI (2014): Egységes európai betétvédelem: Az új betétbiztosítási szabályokat tartalmazó törvény-csomagról. Letöltve: 2015. március 5-én:
<http://www.jogiforum.hu/hirek/33035>
- Nemzetgazdasági Minisztérium (2014): A Szanálási Alap megkezdte működését. Letöltve: 2014. november 6-án:
<http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/hirek/a-szanalasi-alap-megkezdte-mukodeset>
- Országos Betétbiztosítási Alap (2003): Az első tíz év (1993–2003). Letöltve: 2013. október 07-én:
http://www.oba.hu/images/stories/downloads/oba/az_elso_tiz_ev.pdf
- Országos Betétbiztosítási Alap (2012): Iránytű a betétbiztosításhoz. Letöltve: 2013. augusztus 21-én:
http://www.oba.hu/images/stories/downloads/iranytu/iranytu_a5_1229.pdf
- Országos Betétbiztosítási Alap (2015): 3 ezer betétet kártalanított az OBA 2014-ben. Letöltve: 2015. február 5-én:
<http://www.oba.hu/hu/sajto/131-63-ezer-betetest-kartalanitott-az-oba-2014-ben>
- Országos Betétbiztosítási Alap (2015) belső anyag.
- Windisch, L. (2014): A magyar pénzügyi rendszer a bankfelügyelet és bankunió kapcsolata – „Lemarad, aki kimarad?”. Letöltve: 2014. október 17-én:
http://www.mkt.hu/vgy2014/Windisch_Laszlo.pdf

NEKROLÓG

Meghalt Horváth Gyula Professor – egy személyes hangvételű írás

Szirmai Viktória



Amikor csengett a telefon, és amikor a telefonban elhangzott egy visszavonhatatlan és végérvényes mondat, hogy meghalt Horváth Gyula, akkor nemcsak, hogy nem akartam elhinni, nemcsak, hogy szinte sokkot kaptam, hanem arra is gondoltam: többet nem tudok vele beszélni, többet nem tudom felhívni, többet nem hallom az okos és nyugodt szavait.

Mióta Enyedi György végleg elment ő volt, akivel rendszeresen megbeszéltem egy csomó dolgot, a világról, könyvekről, kutatói feladatokról, új eredményekről, politikáról, szóval minden olyanról, ami mind a kettőnket érdekelt. Ő volt az, akinek az okos szavaira hallgattam, és ő volt az, aki tudni akarta az én véleményemet is.

Nagyon különleges ember volt, tisztességes, soha nem hódolt be senkinek és semminek, nem változtatta a véleményét, szilárd és egyben nyitott, magyar és európai értékrend szerint élt és dolgozott, miközben rugalmas is volt, kíváncsi volt az új dolgokra, állandóan olvasott és képezte magát, úgy hirdette a regionális tudomány jelentőségét, társadalmi, gazdasági szerepét, önállóságát, hogy művelte is azt. Számtalan könyvet és tanulmányt írt, rendszerező elme volt, és igen tehetséges. Sok barátja volt, közülük számosan különböző régiókról, határon túli településekről. Ez is része volt az ő élet, és szakma felfogásának, közvetlen közelről tapasztalta meg a társadalmi, a térbeli valóságot, gyűjtötte az új tudásanyagot és tovább is adta.

Kiváló, egyben mély emberi kapcsolatokat épített. Mindenkinek segített, aki arra érdemes volt. Mindent komolyan vett: az új könyvek kidolgozását, az anyaggyűjtést, az elemzést, de a kisebb írásokat, a doktori védéseket, a recenziókat, a legegyszerűbb felkéréseknek is eleget tett. Talán

túl sokat is dolgozott, talán nem vigyázott magára igazán. A munkája mindig prioritást élvezett, de azt hiszem, csak a napi rutin keretében. Igazi jó családapa volt, nagy szeretettel beszélt a gyerekeiről, azok sikereiről, és azt is tudtam, hogy boldog házasságban él a feleségével, hogy családi programokkal telik az estéjük. Jó volt arra gondolni, hogy milyen szép az otthonuk, s hogy abban milyen boldogok. Közös programjaink is voltak: azért is mentem szívesen doktori órákat tartani a pécsi tudományegyetemre, hogy velük találkozzam, színházba, operába, étterembe mentünk közösen, de budapesti programjaink is voltak. Ennek most vége van, ami nagyon nehéz lesz a feleségének, Zsuzsának és a gyerekeinek is, és nehéz lesz nekünk, a barátoknak és a kollégáknak szintén. Talán a fájdalmost egy kissé enyhíti, hogy teljes szívből együtt érzünk velük.

Ez egy személyes hangvételi írás, amit bár, mint a MTA Regionális Tudományi Bizottság alelnöke írok, de mint a Professzor barátja. Mivel úgy érzem, hogy csak ismétlésekbe tudnák bocsátkozni, hiszen az MTA KRTK Regionális Kutatások Intézete, az MTA Regionális Tudományi Társaság nagyon szép és igaz szavaiból, a gyászjelentésekből minden kiderül: Gyula tudományos pályája, az eredményei, az érdekei, a díjai, és tervei is. Ezekhez én már nem tudok többet hozzá tenni, csak a személyes érzelmeimet.

KÖNYVISMERTETÉS

Az „elit tagjának saját népe szolgájává kell válnia” – A Biblia és a Korán politika- és gazdaságképe

[Varga Norbert: A Biblia és a Korán politika- és gazdaságképe. Exit Kiadó, Marczibányi téri Művelődési Központ, Kolozsvár–Budapest, 2013, ISBN 9789737803023, 168 oldal]

*Frang Gizella*¹⁷

Amikor az ember könyvek között válogat, az első, ami megragadja, a borító. Annak színe, képanyaga, tipográfiája. Természetesen így van ez Varga Norbert *A Biblia és a Korán politika- és gazdaságképe* című, határon átnyúló (Kolozsvár–Budapest) kiadásban megjelent művéénél. Már a doktori értekezésből szerkesztett tudományos könyv komor-komoly borítója is fajsúlyos tartalmat ígér. A sötét háttérben felvillanó fénynyalábok és fókuszpontok alaposan megdolgoztatják a kíváncsi szemlélődő képzeletét: a háromszög ősi szimbolikája mellett mit jelenthet a két szent irat lapjainak töredékére világító fénynyalábok. És a csador elvont képe is felsejlik a kompozíción. A szemek helyén felvillanó erős fényben az írások részlete látszik. A sugarak tehát egyetemes titkokra fókuszálnak, melyeket csak a szakavatott szemek látnak és értelmeznek. Titkok, hiszen Isten nyilvánkoztatásai, így tartja mindhárom érintett egyház, a keresztény, a zsidó és a muszlim.

Ez a titkokban való elmélyedés jellemzi Varga Norbert könyvét. Bár a témaválasztás évekkal korábbi, a megjelenés dátuma 2013, soha nem lehetne aktuálisabb olvasni való, mint napjainkban, a legújabb kori népvándorlás időszakában. Akkor, amikor nem csupán emberek menekülnek egyik kontinensről a másikra, hanem más-más kultúrában is gyökereznek, s ehhez a kultúrához ragaszkodva próbálnak meg új, biztonságosabb, le-

¹⁷ Frang Gizella, Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron.
E-mail: gizellafrang@gmail.com

hetőségekkel telibb hazát keresni. Magukkal hozzák a vallási konfliktusokat, az eltérő erkölcsiséget, a sajátos hagyományokat. Egyúttal új helyükön megteremtik a konfliktusokat is a befogadó kultúrával. Ennek vagyunk tanúi nap, mint nap. S hogy ezt a globálissá duzzadt problémát kezelni tudjuk, meg kell ismernünk egymást – és magunkat is. A gyökereket. Azt a múltat, amiből megszületett a jelen, de ennél fontosabb, hogy a jövőt is ebből kell felépíteni. Mindehhez azt is látni kell, amit a politológus-teológus szerző meg is fogalmaz, hogy „*a térítő irányultság politikai és gazdasági törekvésekhez kapcsolódott és kapcsolódik a világtörténelemben*”. (7) Márpedig a történelem nem elvont fogalom. Bár utólag magyarázzák, valójában a mindennapok mozaikjaiból épül fel. És más-más irányt látunk az európai, mást a keleti, mást az arab történelemben, még akkor is, ha ezek olykor érintkeznek, keresztezik egymást. „*Az európai politikai kultúrában (...) a felvilágosodás korától határozottan megjelent az igény a vallás és az állam szétválasztására, míg a muszlim világban ez a törekvés nem bukkant fel átiütő erővel.*” (7)

Most, e két erő csap össze a nyugati világban. Arra a kérdésre, hogy mit hoz a jövő, e könyv nem kíván felelni. Sokkal inkább célja a megmutatás, a megismertetés. Nem magyaráz: háttérrel ad. Többet, mint gondolnánk. Hiszen a sajátosan nyugati közgazdasági felfogásból évszázadok alatt kialakult és mára kulminált válság ismét a keresztény felfogásra irányította jó néhány közgazdász tekintetét: „*a keresztény társadalmi tanítás jegyében kerestek válaszokat a haszonmaximálás dehumanizáló és demoralizáló praktikumával szemben.*” (10)

A keresztény és a könyvben vizsgált muszlim valamint zsidó teóriák alapján a szerző felteszi a kérdést: a szent iratok idő-tér értelmezései milyen hatással voltak a társadalmi és gazdasági alakulatokra? Az írásokban megragadható-e egy optimális gazdasági-politikai rendszer? Előnyösebb-e egyik rendszer a másiknál? Hogyan és miért születnek a törvények? Mik az abszolút és reáltív érdekek és értékek? Van-e ideális vezető, s ha igen, milyen feltételek mellett, milyen ismervekkel?

Azért, hogy erre választ adjon, történelmi beágyazottságban vizsgálja a szent iratokat, a Bibliát és a Koránt, s ezzel párhuzamosan felfejti a vallások történetét, összefonódásait, szétválásait. Megmutatja, milyen az ember-kép egyikben és a másikban. Feltárja, miként válik zárttá a korábban nyitott társadalom. Azt is, hogy miként lesz a kollektív szerepből egyéni felelősségvállalás. (Ez utóbbit Jézus mutatta meg saját élete példájával.)

A szerző azt is felfedi, hogy miként vélekedtek a vallások egymásról, alkottak-e ranglétrát és abban hol helyezték el a másikat.

A vallások történetéhez szorosan kapcsolódik társadalmaik történelme. És ezek a történelmek is változók, viszonylagosak. Koronként más-más jellemzőt hordoznak: modellekre vetíthetők. Varga Norbert öt típust ismert fel: a szegmentált törzsi struktúrát, a monarchikus államiságot, a teokráciát, az isteni küldöttek közösségét valamint a társadalmi-gazdasági keretet meghatározó birodalmakét. E modellekben is megkülönböztethetők az egyes vallások, még ha a különbségek csak árnyalatnyiak is (pl: Izrael Isten hűbérese). E különbségek a világ kihívásaira adott válaszokban ugyancsak megjelennek: szelíd összetartás vagy harcos erő. Ezek akár egyetlen vallás történetében is válthatják egymást.

Látni kell azt is, hogy a társadalmi válaszokat befolyásolja vagy éppen megalapozza az a gazdálkodási mód, mely a társadalmi formáknak a létfeltételeket biztosítja (vándor pásztorkodás vagy éppen letelepült, öntözéses földművelés). Mindebben jelen van a kollektív tulajdon és a magántulajdon viszonyának kérdésköre is. A szent iratok alapján a szerző megnevezi a tulajdonviszonyok változásainak a szövegekben tetten érhető pillanatait, a közösségi jogok és kötelességek devalválódásának lépcsőit, a vagyon, ezen belül a pénzvagyon individualista megfogalmazásának helyét, a szakralitás elvilágiasodásának fokozatait. Bemutatja, hogy mely közösségek őrizték meg politikai-gazdasági önállóságukat, s melyek, milyen mértékben integrálódtak az uralkodó államokba. A preállamiság majd az államszervezet vizsgálatakor a vallást és a valláshoz-közösséghez kötődő törvényeket is górcső alá veszi a szerző. Fontos különbségként mutatja be az Istennek mint a megfoghatatlannak a képzetét, illetve az Istent helyettesítő bálványok szükségességét az egyes csoportokban. Tetten éri a kereskedelemről való felfogásbeli különbséget és a csereeszközzel szülő törvények eltéréseit is, ezen belül a saját néphez, törzshöz való tartozást és a más népekkel való viszony szabályozottságát. Ide tartozónak tekinti Varga Norbert a vallásokban megjelenő égi strukturálódást is: vizsgálja, hogy a több, egyenrangú istenségből mikor emelkedik ki egy, s milyen lények válnak nélkülözhetetlen segítők a világmindenségben.

A Korán és az Ószövetség mellett különösen szép hangsúllyal szerepel a jézusi világgép. Ahogy a szerző megfogalmazza: „Jézus nem hozott létre politikai, gazdasági struktúrát saját közösségének, és nem alkotott intézményrendszer életre hívására vonatkozó jogszabályokat, (...) a világ

erőszak- és uralomvágyó társadalmával éles ellentétben áll.”(92) Ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a „Krisztusban való egység (...) nem vonja maga után a politikai és gazdasági egyenlőséget a társadalomban”. (95) És mégis, világi strukturálatlansága, törvényi szabályozatlansága ellenére is meg tudott erősödni és világvallássá válhatott a kereszténység. Természetesen később – mint oly sok filozófiára vagy törekvésre – erre is rátelepült a világi hierarchia. Mindenesetre elmondható, hogy Jézus – gazdasági-társadalmi értelemben – a semmiből emelte egyházát. Ehhez karizmatikus személyiségnek kellett lennie. Nem véletlen tehát, hogy a keresztény hit-tétel Isten Fiának nevezi.

Tulajdonképpen a gazdasági és politikai vezetőknek nem csupán – mai közhellyel – „jó szakembereknek” kellene lenniük, hanem karizmatikus vezetőknek is. A karizmák között a legfontosabb talán a szerző számára is a morális tartalom. A következőképp fogalmaz: „*az aktoroknak rendelkezniük kell intelligenciával, kreativitással, fizikai állóképességgel és – nem elhanyagolható módon – morális töltettel is. (...) Azokat a megközelítési módokat preferáljuk, amelyek a tálentumot olyan gondolkodási és viselkedési formaként ragadják meg, amely alkalmassá teszi az embert új konstrukciók, látásmódok megtalálására.*”(109)

A jó vezető tehát elsősorban morálisan áll helyzete magaslatán. Ez a moralitás érinti a gazdasági, jogi és politikai értékelési mechanizmusokat, és az igazságosság általános, bár a történelemben olykor viszonylagos fogalmát. Az ősi viszonyítási pontokat azonban újra- és újra meg kell tisztítani a múlt porától, s így lelhető meg a szakralitás és a morál szoros összhangja. Varga Norbert az igazságot, igazságosságot „*elsősorban az ember Istenhez fűződő viszonyának, másodsorban az emberek egymás közötti és természeti környezetével fennálló kapcsolatának*” (112) mércéjeként definiálja. A politikus, jogász, közgazdász nem az igazság személyes birtoklója, csupán közvetítője a nép felé. Ebben minden Varga Norbert által vizsgált szent irat megegyezik. A különbségek ellenére talán ezt kell a forrásnak, az alapnak tekinteni, amikor a vezető felelősségéről, a vezető karizmájáról és szerepéről beszélünk – a hétköznapokban is. A vezető nem tejhatalmú úr, nem csupán önmagának felel, hanem közösségének is, de mindenekelőtt Istennek tartozik elszámolással. Éppen ezért „*az elit tagjának saját népe szolgájává kell válnia - (...) az igazi közszereplő szolgálatnak tekinti hivatását.*” (117)

A karizmák sorába tartozik a jó helyzetfelismerés, a bölcsesség, a tudás és az istenfélelem összhangja, „Ha az embert uralmuk alá hajtják azok

az instrumentumok, amelyek felett neki kellene rendelkeznie, megszületik az embertelen ember. Az ember végső rendeltetése Isten dicsőítése, e cél nélkül a politikus és a gazdasági vezető önmaga bálványaként zsarnokká válik, és az emberiség elveszti szabadságát.” (133) De az a vezető is megszegi a harmónia törvényét, aki „nem Istenben bízunk, hanem az emberben.” (137)

A logikusan, szépen felépített munkából a szerző konklúzióként a közös alapokat, az istenfélelem eszméjét, a bölcsességet és a vezetői alázatot emeli ki, bár korábban azért elkülöníti a zsidó és a muszlim vallások valamint a kereszténység alapvetéseit. Éppen a különbségekre alapozva bont ki a szövegekből és fogalmaz meg három vezetői típust. Az első a Messiás-típus a maga etikai megkérdőjelezhetetlenségével, aki minden tehetség-dimenzióban kiemelkedő, de nem akar Istennek látszani. A második a Mózes-típus, aki ugyan kiváló képességekkel rendelkezik, életének egy szakaszában mégis morálisan elbukott, de vissza tudja szerezni vezető szerepét és hitelességét (ellenpárja a Heródes-típus). A harmadik, a Sámson-típus csupán egy-egy területen emelkedik ki magasan a többiek közül (ellentétpárja Góliát).

Ezek alapján a szerző javasolja egy új vezetői tipológia megalkotását – nevezhetnénk univerzális tipológiának is –, amelyben a szakmaiság, a kapcsolatteremtő-készség és a nyelvismeret mellett domináns elem lenne a különböző kultúrák ismerete, a kölcsönös megismerés jegyében. Varga Norbert szerint az így felépített/képzett vezető a világ bármely országában megállná a helyét munkavállalóként, és bármelyik kontinensen teremtő erővé válhatna.

Igazán szép, látnoki, mondhatni: krisztusi ez a következtetés. Jó, hogy az azonosságok közelebb hozhatják egymáshoz az embereket, nemzeteket. De látnunk kell azt is, hogy vannak kultúrák, amelyek jobban ragaszkodnak saját, a másiktól eltérő hagyományaikhoz, mint mások a sajátjukhoz. Amikor az évtizedekkel korábban Európába települt muszlim migránsok még most is őrzik hagyományaikat, asszimilálódni egyáltalán nem akarnak, amikor a nyugati ember mecseteket épít nekik és a keresztet is leveszi az iskolák faláról, hogy ne sértse a betelepültek „jogait”, akkor nehéz ezt az alázat és a megértés szellemében minden ellenvetés nélkül elfogadni. Mert ugyanúgy krisztusi tett volt – és itt nem a toleráns Jézus mutatkozik meg – a pénzváltók és a kufárok kiűzése a templomból, vagy érdemes idézni azt a mondatot is, ami János evangéliumából való: „Aki

nem a kapun megy be a juhok aklába, hanem máshonnan hatol be, az tolvaj és rabló.” (Jn.10:2)

Varga Norbert azt is megfogalmazza, hogy a krisztusi tanokban a világi kérdésekben Jézus megengedő. A földi törvényeket elkülöníti az égiektől, s megengedi, sőt, megköveteli a polgári törvények betartását, amikor a következőket mondja: *„Adjátok hát meg a császárnak, ami a császáré, és az Istennek, ami az Istené!”* (Márk 12:17)

Sajnos ma, amikor különböző kultúrákból érkező népek százezrei rohanják le az eredetileg keresztény Európát, amikor ezek az emberek több jogot követelnek maguknak, mint amennyit a befogadó országok polgárai kapnak, amikor betörnek országok határain, akkor nehéz elfogadni a másik kultúrát. Mert a felszínen csak azt látjuk, amit a média bemutat, annak pedig csak az a sokkoló hír, ami erőszakos. Vagyis az európai átlagpolgár nem a valóban menekülő szerencsétlen, csupán élni akaró embertársával találkozik, hanem a hangadókkal, a felforgatásra is hajlamosokkal. Most látszik, hogy Európa többet feladott már saját kultúrájából, keresztény erkölcsiségéből, mint más vallások népei. Most nem a hasonlóságokat látjuk, hanem az ismertetett könyvben olvasható markáns különbségeket is. Sőt: talán most ezek láthatóbbak, érzékelhetőbbek. Éppen ezért nemcsak a másik felé kell megismerőn fordulnunk, hanem leginkább a saját gyökereink megismerése volna a legfontosabb, legnagyobb feladat, hogy mi is ragaszkodni tudjunk európai, nemzeti sajátosságainkhoz, valamint ahhoz a krisztusi erkölcsiséghez, amit Varga Norbert könyvében oly' szépen kidomborít. És bizony napjaink történelmi libikókájában ezért is érdemes Varga Norbert könyvét nyitott szemmel olvasni.

Európai integráció és növekedés a válság előtt és azon túl

[Halmai Péter: Krízis és növekedés az Európai Unióban – Európai modell, strukturális reformok. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2014, 370 oldal, ISBN 978 963 05 9523 0]

***Füstös Hajnalka*¹⁸**

Halmai Péter könyvében kiemelkedő módon, rendkívüli alapossággal elemzi az integrációs elméleteket és gazdasági növekedési modelleket, megvizsgálja a 2008-ban kirobbant gazdasági világválságot megelőzően az Európai Unió tagországaiban zajló felzárkózási és gazdasági növekedési folyamatokat és elemzését kiterjeszti a válság kitörését követő évekre is, valamint projekciót ad az elkövetkező évek integrációs és potenciális növekedési kilátásaira is.

A kötet első részében a szerző növekedési elméleteket rendszerez és megvizsgálja a gazdasági növekedés jelentőségét a makroökonómiában. Az egyes országok összehasonlítása során az egy főre jutó jövedelem növekedési üteme között jelentős eltérések mutatkozhatnak és akár csekély eltérések is hosszú távon fennállva jelentős fejlettségi különbségekhez vezetnek. A neoklasszikus növekedési modell a gazdasági növekedés eredőjét a munkaerő kínálat növekedésében, a tőkeakkumulációban és a technológiai haladás kombinációjában határozza meg. Egy régió vagy egy ország gazdasági életében a növekedés és felzárkózás előmozdítását szolgálja a kereskedelem liberalizációja; a nyitott gazdaságok gyorsabban növekednek, mint a zártabb gazdaságok. A makrogazdasági irodalom egyre hangsúlyosabbá teszi a nemzetközi gazdasági integráció fontosságát, amelyet a gazdasági növekedés alapvető meghatározójaként definiál. A gazdasági növekedéshez járulhatnak hozzá továbbá a kedvező földrajzi hatások, a természeti erőforrások birtoklása, de az adott ország intézményi rendszere is. Ez utóbbi fontosságát hangsúlyozza Eichengreen (1996), akinek véleménye szerint Európában a II. világháború után a Marshall-terv alkalmazását követően azért alakulhatott ki az „aranykor” és fejlődhettek a résztvevő országok látványos ütemben és mértékben a rákövetkező 25 évben, mert a hazai és nemzetközi intézmények (GATT, Bretton-

¹⁸ Füstös Hajnalka PhD hallgató, Nyugat-magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar.

Woods-i intézmények) jelentős mértékben előmozdították az együttműködést és a kötelezettségek teljesítését.

A növekedéstudomány kutatóinak figyelme az utóbbi években egyre intenzívebben a földrajzi tényezők, az intézményi tényezők és az integráció hármásának kapcsolata felé fordulnak melyeket mint a gazdasági növekedést meghatározó tényezőket definiálják. A fentiekén kívül a gazdasági fejlődést, a felzárkózást befolyásolja még az adott országot jellemző szociális képesség, a gazdasági ösztönzés, a vállalkozói magatartás, a gazdasági szereplők között fennálló bizalom mértéke is.

Az integráció állandóan magasabb növekedési ütemet biztosíthat a tagállamok számára az integráció nélküli helyzethez képest – állítják a legújabb növekedési elméletek.

A szerző külön fejezetben vizsgálja az európai integráció és a gazdasági növekedés összefüggését. A második világháborút követően az európai országok nagyobb része protekcionista kereskedelempolitikára rendezkedett be, amely az egyes piacok elszigetelődéséhez vezetett. Az európai gazdasági integráció egyik legfontosabb elve éppen ezért az európai piacok egyesítése, a négy alapszabadság (az áruk, a szolgáltatások, a személyek és a tőke szabad áramlásának) megvalósítása. A gazdasági liberalizáció keretein belül megszüntették az egyes államok közötti kereskedelmi és egyéb korlátokat, a piacok elzárkózását, elaprózottságát. Az Európai Unióban a gazdasági integráció a vámunió kiépítésével kezdődött. A vámunió kereskedelemteremtő, valamint kereskedelemterelő hatásai korán megmutatkoztak. A gazdasági integráció következő fokozatait a közös piac és a gazdasági unió jelentik.

A piacok egyesítésével javul a vállalati hatékonyság, a vállalatok számára új piacok nyílnak meg és kihasználhatóvá válnak a méretgazdaságságból származó előnyök. A liberalizáció során növekszik a piaci résztvevők száma és fokozódik a verseny. A verseny során a vállalatok a hatékonyság növelésére helyezik a hangsúlyt, melynek során szerkezetátalakítások mennek végbe, azaz társaságok összeolvadnak, cégfelfvásárlások történnek, egyes vállalatok pedig csődbe mennek. A gazdasági unió hatására kevesebb és hatékonyabb vállalatok működnek a piacon, amely megállapítást a szerző a BE-COMP (BE: fedezeti (break event) és COMP: versenyképességi) görbék elemzésével támasztja alá könyvében (71. o.).

Az európai gazdasági növekedés és annak vizsgálata az 1870-es évektől figyelhető meg. Európában az iparosodás hatására 1890 és 1913 között a GDP évi 2,6%-kal nőtt, amely jelentősnek mondható, azonban a népesség

gyors növekedése miatt az egy főre jutó reál GDP csak évi 1,7%-kal emelkedett. 1913 és 1950 között a két világháború és annak következményei miatt a növekedés üteme a felére csökkent. Az 1950 és 1973 közötti időszakot „aranykornak” szokás nevezni, az akkor elért gazdasági fejlődés miatt és ebben az időszakban kezdődött és mélyült el az integrációs folyamat Európa nyugati felén (Európai Szén- és Acélközösség). 1973 és 1986 között az Európai Unió tagállamainak száma 12-re növekedett, amely további kedvező hatással bírt a tagállamok közötti kereskedelemre. A gazdasági növekedésnek köszönhetően a nyugat-európai országok az 1990-es évek közepéig csökkentették a világ legdinamikusabban fejlődő országához, az Amerikai Egyesült Államokhoz képest meglévő lemaradásukat.

Halmi megállapítása szerint az elmúlt ötven évben az integráció keretein belül lezajlott európai növekedési modell fő sajátosságai a kereskedelmi integráció, a nagyfokú nyitottság. Jellemzője továbbá a modellnek a pénzügyi integráció, a tőkeáramlás, a termelékenység gyors növekedése, és a fizikai-, a humán- és a tudástőke akkumulációja.

A szerző könyvében számos ábra és táblázat felhasználásával elemzi a növekedési potenciál erózióját az EU15 országcsoportban. A vizsgált időszak 1981-től tartalmazza a növekedési adatokat és az azt meghatározó tényezőket, valamint projekciót kapunk 2018-ig terjedően. Az EU15 országában az 1980-as években a potenciális növekedési ütem kedvezően alakult, 1990-től mérséklődött és a 2008-as pénzügyi válság hatására jelentősen tovább csökkent. Az EU15 tagországainak teljesítményét egyenként megvizsgálva jelentős eltérések mutatkoznak (a mediterrán országokban – Görögország, Spanyolország és Portugália – a gazdasági válság kirobbanását követően megszűnt a potenciális növekedés). A szerző vizsgálódása kiterjedt az Amerikai Egyesült Államok hasonló időszakban mutatkozó teljesítményére is, amely alapján kimutatható, hogy annak potenciális növekedése mindvégig meghaladta az EU15 növekedési ütemét. Az EU15 országok átlagában nem volt felzárkózási potenciál, azaz nem közelítették meg az USA fejlettségi szintjét, sőt tartós divergencia mutatkozik. A növekedésre ható tényezőket a szerző egyenként vizsgálja tanulmányában. Ezek a tényezők a munka, a tőketényezők, a teljes tényezőtermelékenység, a munkanélküliség, a beruházás és a munka termelékenysége. Az EU15 növekedési üteme 2001-től folyamatosan csökkent és ez a csökkenés leginkább a munkatermelékenység alakulásával magyarázható. A hosszú távú irányzatokat vizsgálva széles körben készültek tanulmányok a munkapotenciál várható alakulásával kapcsolatban. Az Európai Unióban a termelékenységi rátákat tekintve

azok elmaradnak a természetes helyettesítési rátától (2,1-től) és a téma szakértői ezt a tendenciát prognosztizálják egészen 2060-ig. Enyhe bizakodásra ad okot azonban az a tény, hogy az EU egészére vonatkozóan a termelékenységi ráta mérsékelt növekedését prognosztizálják (a 2010. évi 1,59-ről 2060-ra 1,71-re emelkedhet). A születéskori várható élettartam ugyanakkor továbbra is nő az unióban és ezen a területen csökkennek a különbségek az egyes tagállamok között. A termelékenységi ráta kedvezőtlen értékei miatt az EU teljes népessége csökkenni fog. A legnagyobb mértékű lakosságfogyás a balti államokban fog bekövetkezni és a közép-kelet európai országok közül Magyarország, Csehország és Lengyelország van a legkedvezőtlenebb helyzetben. Az EU népeinek korstruktúrája az előrejelzések szerint drámai módon meg fog változni, mert a népesség növekvő hányadát teszik ki az idősek. Ezek a népességi adatok és előrejelzések adják a munkaerő-előrejelzések hátterét.

A 2008-ban kirobbant pénzügyi és gazdasági válság súlyosan érintette az Európai Unió tagállamait és jelentős hatást gyakorolt annak potenciális kibocsátására. Rövidtávon különösen a produktív tőkeállomány csökkenése és a munkanélküliség hat a potenciális kibocsátás szintjének csökkenésére. Fontos kérdés azonban a válságnak a kibocsátás hosszú távú növekedésére gyakorolt hatása is, melyet a szerző külön fejezetben tárgyal könyvében. Ha a növekedés a krízist követően ismét erősödik, akkor a kibocsátási szint csökkenése miatti veszteség bizonyos idő után pótolható. Amennyibe a válság hatására a gazdaságban szerkezetátalakítások történnek, annak hatására magasabb, fenntarthatóbb növekedési pályára kerülhet a gazdaság.

Halmai szerint a 2008-as pénzügyi válság három fő csatorna révén gyakorolt hatást az EU gazdaságára. Egyrészt a pénzügyi rendszeren belüli kapcsolatok révén, másrészt a keresletre ható bizalmi és jóléti hatás révén, harmadrészt a nemzetközi kereskedelem révén. Európai bankok (különösen az Egyesült Királyságban és az euróövezetben) jelentős értékvesztést szenvedtek el, s a veszteségek a gazdasági tevékenység zsugorodásához vezettek. A szigorodó hitelfelvetelek mellett és a lakóingatlanok árának csökkenése mellett a lakóingatlan-beruházások és az üzleti beruházások is csökkentek. A bankkríziseket követő kibocsátási veszteség kétszer-háromszor akkora, mint az egyéb visszaesések esetében, ezért általában kétszer annyi idő szükséges ahhoz, hogy a kibocsátás visszatérjen a potenciális szinthez. A jelenlegi válság által okozott recesszió a korábbi-

akkal összehasonlítva erőteljesnek nevezhető, a GDP visszaesése az Európai Unióban 2009-ben meghaladta a 4%-ot. A második világháború óta ez a legsúlyosabb recesszió.

2009-t követően megkezdődött a válságból való kilábalás az Európai Unió tagállamaiban, a dinamika azonban lassabbnak értékelhető a korábbi válságokból történő kilábalásokhoz képest. A lassú javulás közepette a kezdeti bankkrízis a közpénzügyekre is hatást gyakorolt és 2011 ősze, valamint 2013 tavasza között ismét recesszió alakult ki az EU-gazdaság átlagában (double dip – dupla recesszió). A kilábalás újabb megindulásához hozzájárult a krízismenedzsment előrehaladása, valamint a gazdasági kormányzásban uniós szinten megkezdődött reformok.

A válság különböző mértékben érintette a tagországokat, attól függően, hogy azok milyen gazdasági szinten álltak, vagy mennyire voltak sérülékenyek a válság kitörésekor. A szerző gazdasági szempontok alapján csoportosította az EU27 országait és részletesen elemezte könyvében az adott csoport potenciális növekedését, majd országonkénti bontásban is bemutatásra kerültek a növekedési kilátások (182. o.).

A tanulmány ötödik fejezetében az Európai Unión belül történő felzárkózás és konvergencia kérdéskörét és kapcsolatát vizsgálja a szerző, valamint bemutatja a 2004-ben és 2007-ben csatlakozott új tagállamok eddigi felzárkózásának fő irányzatait. A gazdaságok közötti konvergencia előfeltétele a gazdasági növekedés, a felzárkózni kívánó országoknak tartósan magasabb ütemben kell növekedniük a fejlettebb országokhoz képest annak érdekében, hogy felzárkózásról lehessen beszélni. A gazdasági integráció előmozdítja a konvergenciát, azonban a tapasztalatok azt is mutatják, hogy a konvergencia és a felzárkózás nem történik meg automatikusan az EU-csatlakozást követően. Az elemzések során fontos definiálni, hogy mihez képest történik a mérés. Az EU27 átlagos teljesítménye csökkent az új tagországok belépésével, a felzárkózás az új tagállamok belépésével azt jelenti, hogy az új, kevésbé fejlett tagállamok hogyan tudják utolérni az erősebb gazdasággal rendelkező tagországokat. Az EU15 egészen más viszonyítási alapot jelentett, mint az EU27. Halmai elemzésében a felzárkózó országokból három csoportot képezett („Felzárkózó” csoport, „Sérülékeny” új tagállamok és „Mediterrán” csoport), amelyeken keresztül mutatja be a felzárkózási irányzatokat.

Az új tagállamok növekedési kilátásaival és a kapcsolódó kihívásokkal külön fejezetben foglalkozik a szerző. Halmai megállapítja, hogy a legtöbb uniós tagállamot a globális válság mélyebben érintette, mint a világ más

részeit és a helyreállítás is lassúbb ezekben az országokban más országokkal történő összehasonlításban. A fejezetben a szerző először azonosítja a régió növekedési teljesítményének sajátosságait, ezt követően megvizsgálja, hogy a válság milyen hatással volt az addig működő növekedési modellre, végezetül megpróbálja meghatározni azokat a tényezőket, amelyeket mindenképpen szükséges tartalmaznia egy új növekedési modellnek. A válságot megelőző modell időszakában a beruházás és a tőkeintenzitás növekedése volt a gazdasági növekedés legfőbb mozgatórugója. A régiós országok egyre alacsonyabb felárral jutottak hitelekhez a nemzetközi tőkepiacokon, ezért a finanszírozási költségek csökkentek, a beruházások száma növekedett. A külföldi befektetők számára vonzó volt a jól képzett munkaerő és az alacsony munkaerőköltség. A növekedést segítette elő a kereskedelmi nyitás, a nemzetközi kereskedelem gyors ütemű növekedése. A válságot követő lassú kilábalás, a GDP növekedési ütemének lényeges mérséklődése miatt Halmai szerint a válság előtti növekedési modell már nem fenntartható, egy teljesen új modellre van szükség. „A kilábalás után is jelentős marad a potenciális kibocsátási szint vesztesége, s mélyreható növekedési fordulat hiányában a növekedési ütem sem közelítheti meg a krízis előtti értékeket.” – írja a könyv szerzője (277. o.). A válság kezelésével, a kilátásokkal kapcsolatban álláspontja szerint: „A potenciális növekedés, valamint a felzárkózási potenciál erősítése, illetve helyreállítása átfogó strukturális reformokat igényel.” (279. o.).

Halmai Péter könyvében elemzi az európai növekedési potenciál erózióját, a válságból történő lassú kilábalást és mélyreható reformokat sürget. Jelentős mennyiségű hazai és nemzetközi irodalom felhasználásával készült a mű, amely alapos munkával, részletekbe menően és jól érthetően adja tudtára az olvasónak a szerző tényekkel, tudományos elemzésekkel alátámasztott véleményét és javaslatait. A tanulmányban sajnos kevés szó esik Magyarország integrációjáról és felzárkózási kilátásairól, s e sorok írója ezúton fejezi ki abbéli reményét, hogy egy következő kötetben mindez nagyobb hangsúllyal szerepelhet.

A könyvet érdeklődéssel fogadja és forgatja a szakmai közönség, melyet alátámaszt a róla készült és a Közgazdasági Szemle 2015. július-augusztusi számában megjelent könyvismertetés.

Economy & Society

VOLUME 7.

2015.

NUMBER 1-2.

ABSTRACTS IN ENGLISH

Three dimensions of knowledge management; Empirical study based on the 3D model for self-evaluation of organizations

Prof. Dr. habil Bernhard F. SEYR

University of West Hungary, Faculty of Economics

ABSTRACT: Successful knowledge management integrates three dimensions: human resources, organization and technology. The presented empirical study was conducted in 2014 with a sample of the 100 companies with the highest net turnover in Austria (control sample n = 32).

The research project demonstrates the actual practice of knowledge management as well as regarding valuations and expectations of knowledge managers. Based on the mentioned three dimensions, a three-axes-model (called “3-D-Model”) as an evaluation tool for knowledge management in companies is introduced.

The empirical study confirmed the following hypotheses:

Hypothesis 1: Knowledge Management is considered as a relevant future factor of success.

Hypothesis 2: Present knowledge management is majoritarian not designed in a systemic way. The three dimensions HR, organization und IT are not established as equal spheres of activities.

Hypothesis 3: Knowledge management is not defined as a field of strategic management at present.

KEYWORDS: Licence management practice, evaluation models, strategic management, strategic leadership

JEL Codes: M10, M12

Analysis of Knowledge Sharing Process in Automotive Industry Projects

Nikoletta SZENDI PhD student

University of West Hungary, Faculty of Economics, Sopron

Prof. Dr. Csaba SZÉKELY DSc

University of West Hungary, Faculty of Economics, Sopron

ABSTRACT: The main goal of the automotive companies is to increase their competitiveness. Developing new types and models contribute to their value creating activities. The prosperous companies can react faster to the shortening life cycles by preceding the developments of the competitors. Their advantage lies in the question that how rapidly they can keep track of the technological changes. In addition to other resources the successful and rapid accomplishment of the changes depends on the professional knowledge of the employees. In the process of making changes the project as a single task gets more and more emphasis wherein the explicit and tacit knowledge of the project members are added to the efficiency of the projects.

The aim of the research is to investigate the knowledge sharing process from the point of view of the suppliers and project members delegated from the organization and in addition, to transfer tacit knowledge at the initial phase of the project, at the time of entering, after accomplishing the task and at the closing phase of the project, at the time of leaving the project. After closing the project the project members can either keep doing their work in another project or return to the department they had been delegated from. Can knowledge transfer operate at project level? Will the professional knowledge of the project members and the suppliers involved in the project be kept?

KEYWORDS: knowledge management, automotive industry, knowledge management process, tacit knowledge

JEL Codes: L62, M10

Labor specialization and its impact on spatial patterns of unemployment

Ing. Martin MARIŠ PhD

*Slovak University of Agriculture in Nitra,
Faculty of European Studies and Regional development, Nitra, Slovakia*

Prof. JUDr. Eleonóra MARIŠOVÁ PhD

*Slovak University of Agriculture in Nitra,
Faculty of European Studies and Regional development, Nitra, Slovakia*

ABSTRACT: Nowadays, the unemployment is crucial problem and challenge for the competitiveness of each economics. In connection with the failure of a socialistic regime in Central and Eastern Europe countries (CEE countries) and establishment of the market economy, unemployment became a permanent component of their national economy. Currently, each CEE country is touching with the unemployment, which varies according the age, gender, ethnicity and also by the region. Most common features of this phenomena is that the employment or unemployment is spatially distributed very unevenly. Slovak republic is one of the smallest economics among the CEE countries, but it has proved significant shift in market restoration towards the building competitiveness in global scale. At the same time Slovakia in long term faces to persistent elevated level of unemployment rate and stubbornly high level of structural unemployment. We may consider that deployment of these phenomena is conditioned also spatially. Our research task is based on looking for some continuity between the unemployment and labor market in structural depressed areas. For this purpose, we use statistical methods for determining the spatial conditionality of unemployment for assessing labor structure in regions of Slovakia. Our results may show on the relation between the high unemployment rate and dominance of economic sectors, which we can consider as structurally weak in regions of Slovakia.

KEYWORDS: unemployment, spatial conditionality, localization and specialization, structural weakness

JEL Code: R11

Integration, autonomy and economic development through the example of South-Tyrol

Jenő SZÁSZ

ABSTRACT: The purpose of this study is to introduce the positive effects of networking and integration process in the development of an autonomous region. South-Tyrol is an excellent example for that, if a country supports the autonomy of a region, and relatively prefers economic and social liberty, then this ethnically divided part of the country, with strong cohesive society can take the chances. Economic and social networking begins and in long term economic prosperity comes into existence.

KEYWORDS: networking, integration, regio, South-Tyrol, INTERREG, regional development, economic development

JEL Codes: R10, R11, R58

The Increasing Role of Deposit Insurance

Dr. László PATAKI associate professor

Zsófia KENESEY PhD student

ABSTRACT: The idea of the creation of the European Bank Union came to the fore after the crisis in 2008. The three main pillars of the system are the uniform banking supervision, the reorganisation system and the deposit insurance system. In the recent years, deposit insurance has become of great interest also in the Hungarian society. In 2014, the National Deposit Insurance Fund (OBA) had to pay compensations to the clients in an amount of ca. HUF 120 billion in connection with the liquidation of six financial institutions. In March 2015, additional payments were necessary when the Fund announced the greatest ever compensation and the Deposit Insurance Fund also needed the help of the central bank. Deposit insurance funds regulated in different ways operate in the EU countries. Unification of deposit insurance is imperative, since after the crisis exploded in 2008, people demand more safety of their savings, and their trust in deposit insurance companies has significantly weakened. In our opinion, the process initiated for the establishment of the European Bank Union is cheerful, however, the system created for the Euro zone countries is gradually being introduced, and several questions related to the topic of deposit insurance are still open. Source literature and publications released in the topic have been used by us for the comprehensive presentation of the events in the framework of secondary research. Questions in which people are mostly interested: What is the reason for the series of bankruptcy of the financial institutions? Are our savings still safe? How will the national deposit insurance company be able to manage the bankruptcy of an additional financial institution? In the study, we are trying to answer, among others, these questions, and want to give a brief description of the operation of the deposit insurance system.

KEYWORDS: bank union, banking supervision, reorganization system, OBA

JEL Codes: D14, D18, O16

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 kéziratok terjedelme táblázatokkal, ábrákkal, stb. együtt nem haladhatja meg a 20 A4 oldalt (1,5 sortávolság, 12-es betűméret).
8. A cikkek **kötelező** szerkezete:
 - a. cím, szerző(k) – név, intézmény, beosztás, **csak az első szerző e-mail elérhetősége;**
 - b. magyar nyelvű absztrakt (maximum 200 szó címmel együtt) és maximum **5 kulcsszó/kötelező, JEL kódok/kötelező;**
 - c. angol nyelv absztrakt (maximum 200 szó címmel együtt) 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 (**csak APA stílus**);
9. A könyvismertetések terjedelme nem haladhatja meg a hat A4 oldalt (Times New Roman, 1,5 sortávolság, 12-es betűméret). Az ismertetés címe és a szerz. neve után szögletes zárójelben meg kell adni az ismertetett könyv, kiadvány teljes bibliográfiai adatait, beleértve az ISBN, vagy ISSN számot.
10. A követelményekkel nem egyező kéziratokat a szerkesztőség visszaküldi.
11. A szerkesztő fenntartja a jogot a kézirat terjedelmi és minőségi változtatására.
12. Korábbi számak: <http://gt.nyme.hu>

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 **Zita Juhász** (zjuhasz@tk.nyme.hu) 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 **one e-mail address** for further communication;
 - b. An abstract of not more than 200 words (see APA style). plus 5 keywords maximum and JEL codes;
 - c. Introduction, objectives;
 - d. Explaining the issue and relevant literature;
 - e. Methodology, data sources (if relevant);
 - f. Description, findings;
 - 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 only.
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.
11. Back issues: <http://gt.nyme.hu>



Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó
University of West Hungary Press
Sopron