

OTDK-dolgozat

Tóth Szabina

BA

2013

**„Lehet cukrászdám Bécsben”, avagy a vállalkozásalapítás lehetőségei
az Európai Unióban**

**„May I have candy store in Vienna”, or the possibilities of enterprise
foundation in European Union**

Tóth Szabina

Kézirat lezárva: 2012. december 10.

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	1
2. Európai Unió létrejötte.....	3
3. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája.....	5
4. Az Európai Unió képzési politikája.....	8
5. Vállalkozás, és vállalkozó.....	14
6. Vállalkozás alapítása az Európai Unióban.....	19
6.1. Cégalapítás feltételei az EU tagállamokban.....	20
6.2. Minimálbérek alakulása az Európai Unióban.....	26
6.3. Keresetek alakulása az Európai Unióban.....	29
6.4. Munkaerő-költségek.....	35
6.5. Munka-erőpiaci politika.....	38
7. Következtetés, javaslat.....	39
8. Összegzés.....	41

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Képzési és szakmai programok 1986-1992 között.....	11
2. táblázat: Az alapításhoz minimálisan szükséges tőke mértéke Kft és Rt esetében az EU tagállamokban (EUR-ban).....	21
3. táblázat: Bruttó órabérek az EU-ban (EUR-ban).....	32
4. táblázat: Óránkénti munkaerőköltségek az eltérő foglalkoztatotti létszámú vállalkozásoknál (EUR-ban).....	36
1. diagram: Minimálbér az EU tagállamokban (EUR-ban).....	27
2. diagram: A minimálbérek aránya az átlagos bruttó havi bérekhez viszonyítva (%-ban).....	28
3. diagram: Az órabérek alakulása az iskolai végzettség tükrében(EUR-ban).....	33
4. diagram: Átlagos óránkénti munkaerőköltségek (EUR-ban).....	35
5. diagram: A munkaerőköltségek megoszlása a bér és egyéb fizetendő kötelezettségek tekintetében (%-ban).....	37
1. ábra: Bruttó éves keresetek (EUR-ban).....	30
2. ábra: Éves pluszjuttatások az éves keresetekhez viszonyított %-os formában.....	31

1. BEVEZETÉS, TÉMAFELVETÉS

Valószínűleg sokak úgy érzik, hogy már valahol találkoztak dolgozatom címével. Igazuk van az a még ma is aktuális mondat, mely az Európai Unióhoz való csatlakozásunkkor hangozott el.

Saját vállalkozás indítása – lehet nagyon izgalmas, ugyanakkor kihívásokkal és nehézségekkel teli feladat is. Ahhoz, hogy a vállalkozás sikeres legyen, fontos, hogy átgondoljuk – mibe is vágunk bele. Elengedhetetlen az alapos felkészülés, az átgondolt tervezés ahhoz, hogy egy jó ötletet aztán jövedelmező vállalkozássá tegyünk. Sokan, akik szeretnének külföldön vállalkozni, nincsenek tisztában azzal, hogy mire is kell odafigyelniük, milyen kérdéseket érdemes alaposabban megvizsgálni.

Témaválasztásom oka, hogy az adott gazdasági helyzetben, sokakat foglalkoztat a gondolat, hogy függetlenedni, önállósulni kellene és többen vannak, akik úgy gondolják, hogy külföldön lenne érdemes ezt megpróbálni, hiszen az EU által biztosított tőke és munkaerő szabad áramlása révén, ez ma viszonylag könnyebben megvalósítható, mint a csatlakozást megelőző időszakban. Környezetemben is sokan próbálkoztak ezzel, volt, akinek sikerült és volt, akinek nem. Az ő kudarcukat abban látom, hogy nem rendelkeztek elegendő információval és belestek abba a hibába, hogy azt gondolták külföldön kolbászból van a kerítés. Ugyanakkor valamely tagállamban való munkavállalás vagy vállalatalapítás révén felvetődik a kérdés, hogy az itthon megszerzett szakképesítés mennyit ér külföldön. Ehhez szükséges, hogy megfelelő információval rendelkezünk arról, hogy milyen oktatási és képzési politikát valamint foglalkoztatáspolitikát alkalmaz az EU, kik vehetnek részt benne, és milyen eredményeik vannak.

Dolgozatom első részében szeretném fontos tisztázni, hogy mi a vállalkozás és ki lehet vállalkozó? Milyen külső és belső tényezőket kell figyelembe venni a vállalkozás alapításakor, milyen módszerrel lehet ezeket elemezni.

A dolgozat elkészítésekor azt feltételeztem, hogy az EU-s jogharmonizáció révén nem ugyanazokkal a feltételekkel lehet vállalkozást alapítani minden tagállamban. Vizsgálataimban az alábbi kérdésekre kerestem a válaszokat:

- Milyen szintű a keresetek differenciáltsága a tagállamokban? Hogyan alakulnak a minimálbérek az Európai Unióban?
- Milyen az alapításhoz minimálisan szükséges tőkeigény a Kft és az Rt esetében az EU tagállamokban?
- Milyen munkaerőköltségekkel kell számolni a különböző országokban?

- Az EU milyen munka-erőpiaci politikát folytat?

Dolgozatomban igyekszem ezen is kérdésekre választ adni, hiszen 8 évvel csatlakozásunkat követően, azt kell tapasztalnunk, hogy az akkori „dilemma” még mindig fennáll. Sokan mai napig nincsenek tisztában azzal, hogy milyen lehetőségeket nyújt számukra az EU, annak ellenére, hogy az általa hozott döntések közvetett vagy közvetlen módon, de hatással vannak életükre.

Természetesen ezen, kérdéseken kívül is van még számos tényező, (piaci, menedzsment és finanszírozási mechanizmusok) melyeket figyelembe kell venni a vállalkozások tervezésekor, de dolgozatomban humán oldalról igyekeztem a témát megközelíteni, ezért az ezen szempontból lényeges kérdések vizsgálatára helyeztem a hangsúlyt.

2. EURÓPAI UNIÓ LÉTREJÖTTÉNEK OKAI

Az évszázadok során számos neves államférfiban felmerült az „Egyesült Európa” gondolata, azonban ezek az elképzelések nem kaptak számottevő támogatást és nyilvánosságot. Hiszen azokban az időkben a nagyhatalmi politika befolyása az események alakulására jóval nagyobb volt, mint az integráció gondolatát felvetőké.

Az Unió létrejöttének első lépése az európai integráció volt. De mit is jelent az „európai” kifejezés és mit az „integráció”. Mindkettőt elég nehéz meghatározni ugyanis Európát nézhetjük földrajzi, történelmi, gazdasági vagy kulturális egységként, de ezen szempontok alapján a határok merőben eltérőek, hiszen a földrajzi értelemben vett határokhoz képest a kulturális és történelmi határok teljesen különbözőek.

Az integráció is felveti a kérdést, hogy valójában milyen egységesülésről beszélünk, politikai, gazdasági esetleg társadalmi? Az eddigi vizsgálatok és tapasztalatok alapján azt mondhatjuk, hogy elsősorban politikai folyamatról van szó, mely főként az intézményrendszer- és a jogi szabályozás egységesülését jelenti, de ezeken keresztül hatással van a társadalmi folyamatokra is.

Igaz a kontinens egységét kifejező elemek már akkoriban is fellelhetők voltak, hiszen az itt élőket összekötötte a vallás, a latin nyelv, sőt még a tudományok univerzalitása is. Azonban az integráció folyamata ténylegesen majd csak a második világháborút követően indult meg (Maruzsa, 2007, 9-11. o.).

A háború ugyanis alapjaiban rengette meg Európa korábbi vezető pozícióját, ezt követően két részre szakadt, mely részek felett az USA és a Szovjetunió vette át a vezető szerepet. Így a világpolitikában is ők váltak meghatározóvá. Tulajdonképpen az első szervezetek létrejötte az USA és a Szovjetunió között kialakult ellentétből köthető, ugyanis Nyugat-Európa államai a szovjet expanziótól való félelmükben kezdtek együttműködni és ezt az együttműködést fejleszteni. Ennek eredménye lett az 1948. április 6-án létrejött OEEC, vagyis Európai Gazdasági Együttműködés Szervezete. Feladata az volt, hogy a csatlakozó országok számára a Marshall-segélyt folyósítsa. Ezt követte 1951. április 18-án ESZAK, vagyis az Európai Szén- és Acélközösség megalakulása. E szervezet célja a szén és acéltermelés összehangolása és a szóban forgó termékek szabad, közös piacának megteremtése. Az együttműködés oly sikeres volt, hogy ezt követően a tagállamok az integráció területének kiterjesztéséről határoztak. Ennek eredményeként jött létre az Európai Gazdasági Közösség valamint az Európai Atomenergia Közösség, melyek

Római Szerződés néven váltak ismertté és 1958. január 1-jén léptek hatályba (Garai, 1999, 15-18.o.).

Az EGK általános céljai között szerepelt a közös piac létrehozása, a tagállamok gazdaságpolitikájának fokozatos egymáshoz közelítése, folyamatos fejlődés megvalósítása. Konkrét céljai között pedig vámok és mennyiségi korlátozások megszüntetése, ezáltal vámunió létrehozása, a tőke és a munkaerő szabad áramlása, jogharmonizáció szerepelt. Fokozatosan sikerült a kitűzött célokat megvalósítani, kivételt csupán a munkaerő szabad áramlása jelentett.

Aztán 1965-ben megtörtént az említett 3 szervezet egyesülése, ezáltal életre hívva az Európai Közösséget. Innentől mondhatni egyenes út vezetett az Európai Unió megalakulásáig. Ugyanis Európa országai látva az együttműködők sikerét egyre inkább csatlakozni kívántak hozzájuk, melyet az alapító tagok, hosszú vívódás után engedélyeztek, amennyiben a jelentkezők megfeleltek az általuk támasztott elvárásoknak.

Az integráció folyamatának mélyítésében a következő lépcsőfok a politikai unió megteremtése volt, azonban az erre irányuló törekvések csak a Szovjetunió felbomlásával vették igazán kezdetüket. A folyamat végére az úgynevezett Maastrichti Szerződés tette a pontot, melyet 1992. február 7-én írtak alá. Ez az okmány vezette be az Európai Unió elnevezést, mely jogi fogalom volt, hiszen a korábban létrehozott szervezeteket nem szüntették meg, az Unió pedig nem kapott önálló jogalanyiságot. Létrejöttével párhuzamosan valósították meg a tagállamok közötti belső határok és határellenőrzések leépítését, mellyel megvalósulhatott a tőke és a munkaerő szabad áramlása is. Jól látható, hogy az Európai Unió létrejötte egy hosszú fejlődési folyamat eredménye. Az első szervezetek megalakulása óta pedig tagjainak száma, feladatköre, befolyása folyamatosan bővült és az élet egyre több területére terjedt ki (Maruzsa, 2007, 13-21.o.).

3. AZ EURÓPAI UNIÓ FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁJA

A Szovjetunió felbomlását követően, a korábban befolyása alatt álló államokban, óriási mértékben megnövekedett a munkanélküliség. Ezen probléma megoldása nem csak az érintett államok számára volt fontos, hanem a Közösség számára is. Ennek érdekében született meg 1997-ben az Amszterdami szerződés, melyben a tagállamok vezetői kitüntetett figyelmet szenteltek a foglalkoztatáspolitikának. Kötelezettséget vállaltak arra, hogy foglalkoztatáspolitikájukat az átfogóbb gazdaságpolitikai céloknak megfelelően alakítják át és a foglalkoztatás előmozdítását mindenki közös érdekeként kezelik. Ebben a kérdésben, Luxemburgban speciális foglalkoztatási csúcsot is tartottak, melynek eredményeként a foglalkoztatáspolitikai iránymutatás 4 pillérét határozták meg:

- a foglalkoztatási képesség javítása
- vállalkozás ösztönzés javítása
- a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztése
- egyenlő esélyek feltételeinek megerősítése

A célok megvalósításának sikerén felbuzdulva 1999-ben a kölni csúcson elfogadták az Európai Foglalkoztatási Paktumot, melynek az alábbi 3 alappillére volt:

- „A gazdaságpolitikai koordináció, valamint a bérfejlesztés, a monetáris és a költségvetési politikák egymást támogató, jobb összehangolása a nem inflatorikus gazdasági növekedést szem előtt tartó makrogazdasági párbeszédén keresztül.
- A foglalkoztathatóság, a vállalkozás, a munkaerő-piaci alkalmazkodás és az egyenlő esélyek javítását célzó koordinált foglalkoztatási stratégia továbbfejlesztése és jobb végrehajtása.
- A versenyképesség növelését, a munkaerőpiac, valamint az áruk, szolgáltatások és a tőke piacainak hatékonyabbá tételét, modernizációját célzó strukturális reformok megvalósítása.” (www.euvonal.hu)

A Lisszaboni szerződés a gazdaságpolitika és a foglalkoztatáspolitikai összehangolását már egy önálló uniós hatásköri kategóriaként szabta meg. Az EU hosszú stratégiákat is meghirdetett, mint a 2000-2010 közötti lisszaboni stratégia és a 2010-2020 közötti EU 2020, melyeknek központi elemét képezik a foglalkoztatási és a szociális célok.

A lisszaboni stratégia célja az volt, hogy az EU 2010-re a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon. Így a stratégia időtartamára

elfogadták az Európai Szociális Napirendet, mely alapján az uniós szociálpolitikát 6 célterületre osztották:

- „Több és jobb munkahely megteremtése.
- A rugalmasságra és biztonságra épülő munkakörnyezet elősegítése és kihasználása.
- A szegénység és a diszkrimináció minden formája elleni küzdelem a társadalmi integráció ösztönzése érdekében.
- A szociális védelem modernizálása.
- A nemek közötti egyenlőség előmozdítása.
- A bővítés és az EU külkapcsolatai szociális dimenziójának megerősítése” (www.euvonal.hu).

Azonban a fenntartható fejlődés elve új összefüggésbe helyezte a szociálpolitikát, hiszen két új kihívással kellett szembenézniük. Az egyik a szegénység és a szociális kirekesztés elleni küzdelem, a másik az idősödő társadalom gazdasági és szociális körülményeiből adódó feladatok. Ezekre konkrét célkitűzéseket határoztak meg:

- „A foglalkoztatási szintnek 2010-re 70%-ra (a nők esetében 60%-ra, az 55-64 éves korosztályban 50%-ra) történő emelését (ez a lisszaboni stratégia egyik központi célkitűzése lett, mint a versenyképesség növelésének egyik kulcsmutatója)
- A nemek közötti egyenlőség javítását az álláshoz jutás, a szakképzés, az előremenetel és a munkakörülmények terén
- A szociális kirekesztettség elleni harc hatékonyságának javítását
- A nyugdíjrendszereknek az aktuális helyzethez való idomulásának javítását
- A bevándorlási és menekültügyi politikánál a szociális összefüggések (demográfiai kihívások) tekintetbe vételének kialakítását.”(www.euvonal.hu)

A 2002-es barcelonai csúcson úgy döntöttek, hogy felül kell vizsgálni a Luxemburgban meghatározott foglalkoztatási stratégiát és hozzá kell igazítani a lisszaboni stratégiát. Végül a 2003-as brüsszeli csúcson az a döntés született, hogy a két stratégiát egyszerre és 3 éves időszakra fogadják el. A foglalkoztatási iránymutatók pedig 3 fő célkitűzés köré csoportosultak:

- **„Teljes foglalkozottság:** Első lépésben a lisszaboni stratégiában előre meghatározott foglalkoztatási mutatók elérése.
- **A munkahelyi környezet minőségének és a termelékenységnek a javítása:** Mindez olyan kérdésekre irányul, mint például az egész életen át tartó tanulás, a nemek közötti egyenlőség, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság,

a rugalmas munkaidő, a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel feltételeinek javítása.

- **A társadalmi kohézió és integráció erősítése:** Mindez olyan kérdésekre irányul, mint például a nemek közötti esélyegyenlőség a foglalkoztatásban való részvétel és a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzáférés terén, a megkülönböztetés elleni fellépés, a munka világából történő kirekesztettség megelőzése, regionális egyenlőtlenségek csökkentése.” (www.euvonal.hu)

Természetesen csak akkor lehetnek ezen stratégiák sikeresek, ha a tagállamok ténylegesen végre is hajtják a lefektetett iránymutatásokat és a vállalt nemzeti intézkedéseket. Ennek érdekében a tagállamok számára szigorúbb visszajelzési kötelezettséget írtak elő. 2010-ben pedig útjára indították az EU 2020 gazdasági reformprogramot, melynek 3 kiemelt célja van (www.euvonal.hu):

- „a 20 és 64 év közötti lakosság 75%-a rendelkezzen munkahellyel
- az iskolából kimaradók aránya 10% alá csökkenjen, és a 30-34 év közötti lakosoknak legalább 40%-a rendelkezzen felsőfokú végzettséggel
- a szegények és a társadalmilag kirekesztettek, illetve az ilyen veszélyeknek kitett személyek száma legalább 20 millióval csökkenjen.” (www.euvonal.hu)

Amennyiben valamennyi tagállam eleget tesz vállalásaiknak, az EU ténylegesen elérheti a kitűzött céljait és világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává válhat.

4. AZ EURÓPAI UNIÓ KÉPZÉSI POLITIKÁJA

Véleményem szerint az előző részhez szorosan kapcsolódik a képzés. Fontos, hogy megfelelően képzett munkavállalóra tudjanak szert tenni a vállalkozások, valamint képzések révén tudnak az egyének fejlődni, előbbre lépni és többet keresni. Ennek a feltételnek a megléte viszont a tagállamokban alkalmazott oktatáspolitikának a függvénye.

Kezdetekben az EU nem helyezett nagy hangsúlyt az oktatásra és képzésre, sokáig úgy vélték, hogy ezek a dolgok a tagállamok hatáskörébe tartoznak. A Római Szerződés is csupán a szakképzést érintette, és csak olyan kérdésekre tért ki mint, az agrárpolitikán belül működő szakképzések koordinációja, a tagállamokban kibocsátott diplomák és a szaktudást igazoló bizonyítványok kölcsönös elismerése. De érdemi lépés ezen kérdések megoldásában sem történt. Előrelépést csupán az jelentett, hogy a szakképzést az EU hatáskörébe vonták. Ennek oka az volt, hogy úgy vélték, mind a gazdaság, mind a közösségi piac fejlődéséhez elengedhetetlen a közös szakképzési politika, az oktatás területe azonban továbbra is elhanyagolt terület maradt.

Gondot jelentett az is, hogy a tagállamok maguk is ellenezték, hogy az EU beleszóljon oktatási és képzési politikájukba, ennek ellenére 1963-ban a Miniszterek Tanácsa kiadott egy rendeletet, melyben meghatározták a tagállamok felelősségét és hatáskörét az oktatás és képzés tekintetében. Ezek a következők voltak:

- megfelelő képzési lehetőség minden dolgozó számára
- lehetőség átképzésre, a már megkezdett, de abbahagyott képzés folytatására
- egyensúly megteremtése, mely a személyiség fejlődést összeegyezteti a gazdasági és technikai követelményekkel
- az átmenet biztosítása az alapoktatásból a szakképzés irányába
- információ és szakmai irányítás
- megfelelő képzés biztosítása a tanárok és oktatók részére
- a jövőbeli munkaerő keresletre vonatkozó adatok biztosítása a bizottság számára.

Ezen kívül nem sok hasonló javaslat született, hiszen ekkor a „Hatok Európája” inkább a gazdasági kérdésekre, problémákra koncentrált.

Az 1970-es években azonban változás következett be, egyrészt a politikusok úgy vélték, hogy az oktatás jó eszköz lenne arra, hogy új Európa polgárokat képezzenek ki. Ennek eredményeként jött létre 1972-ben kilenc állam megállapodásával az Európai Egyetemi Intézet, mely elsősorban a társadalomtudományokra és a

bölcsészettudományokra szakosodott. Másrészt bekövetkezett az olajválság és megjelentek a környezeti problémák, a környezetvédelmi korlátok, melyek a politikusok figyelmét egyre inkább a megújítható emberi erőforrás és a tudás alapú innováció felé fordították. Ezen gazdasági zavarok hatására vita bontakozott ki, arról, hogy az oktatás és képzés hogyan járulhatna hozzá a felmerült problémák megszüntetéséhez és a gazdaság fejlődéséhez. A vita eredményeképpen felkérték Henri Janne professzort, hogy dolgozza ki a közösség oktatáspolitikájának alapelveit. Természetesen munkáját szakemberek segítették. Ő úgy látta, hogy a végső cél nem lehet más, minthogy a tagállamok harmonizálják oktatáspolitikájukat. Fontosnak tartotta az Oktatási és Kulturális Tanács létrehozását, az idegen nyelvek oktatását, a tanár és diák cserék előmozdítását az oktatási intézmények között, valamint hangsúlyozta az élet hosszú tartó tanulás elvének fontosságát. Henri Janne jelentésére alapozva a Bizottság egy együttműködési megállapodást nyújtott be a tagállamoknak, mely 1974-ben került elfogadásra. Meg kell azonban jegyezni, hogy a tagállamok nem fogadták túl nagy lelkesedéssel a megállapodást, mivel mindannyian úgy vélték, hogy az oktatáspolitikai területén nem valósítható meg a harmonizáció. Véleményük szerint minden országnak saját oktatáspolitikája és oktatási rendszere van, melyet tiszteletben kell tartani, ezt biztosítandó létrehozták az Oktatási Bizottságot, melybe minden tagállam delegált képviselőt. A felállított bizottság az alábbi 7 területen segítette az együttműködést:

- más tagállamok állampolgárai számára megfelelő oktatás és képzés biztosítása
- a tagállamok oktatási rendszerei közötti szorosabb kapcsolat megteremtése
- oktatási dokumentációk és statisztikák gyűjtése és összerendezése
- fokozott együttműködés a felsőoktatás területén
- diplomák elismerésének kiterjesztése
- tanárok, diákok és kutatók körében a szabad mozgás és letelepedés elősegítése
- ingyenes hozzáférés bárki számára az oktatás bármely területén.

Mindezek ellenére számos javaslat csupán ajánlás szintjén maradt, hiszen megvalósításukhoz valamennyi tagállam beleegyezésére szükség lett volna. A fordulatot az hozta, hogy a munkanélküliek száma erőteljesen megnövekedett, a tagállamok pedig az Uniótól várták a megoldást. Ehhez azonban arra volt szükség, hogy meginduljanak a viták a probléma megoldását illetően. Ennek eredményeképpen létrejött az Egységes Európai Okmány, mely révén a Közösség elkezdte gyakorolni, eddig elhanyagolt hatáskörét.

Igyekeztek felhívni a munkanélküliek figyelmét az új technológiákra. A kialakult helyzeten azonban leginkább az javíthatott volna, ha a tagállamok kölcsönösen elismerték volna a diplomákat és a szakképzettséget igazoló okmányokat. Ezért a Közösség első sorban ennek elérésén fáradozott, mégpedig számos szakterületet érintő törvényhez kötött direktíván keresztül próbált célt érni. Ugyanakkor felismerték, hogy az iskolák nem készítik fel a fiatalokat a munkavilágára, ezért a Közösségi politikák és programok őket célozták meg, és jelentős összegeket és energiát fektettek képzésükbe és szakmai irányításukba. Ezek a programok az Európai Szociális Alap támogatási rendszere alapján szerveződtek és egyre inkább teret hódítottak.

Ekkor nőtt meg a Strukturális Alapok szerepe, melyek létrejötte a Maastrichti szerződés kidolgozásához köthető. 4 alapvető részre volt bontható:

- Európai Szociális Alap
- Európai Regionális Fejlesztési Alap
- Európai Mezőgazdasági Orientációs Garanciális Alap
- Közösségi Kezdeményezések

Ötödik eleme a Kohéziós Alap 1993-ban került bevezetésre.

Ennek oka egyszerű volt, a Strukturális Alapok a nemzeti szinten hozott döntéseket támogatták, így közvetlen és azonnali hatással lehettek a tagállamok szakképzési politikájára. 5 alapvető célkitűzésük volt:

- a közösség gazdaságilag elmaradottabb a foglalkoztatás növelése képzésen és szakmai irányításon keresztül különös tekintettel a munkanélküliekre
- a határ- és ipari válságterületeken a nagyobb foglalkoztatottság elősegítése
- minden régióban a hosszútávon munkanélküliek képzés, a 25 és afölötti korosztályt megcélozva
- minden régióban a 25 éven aluli munkanélküliek képzése
- mezőgazdasági struktúrák átvétele és a foglalkoztatottság növelése ezeken a területeken.

A célkitűzések megvalósítására fordított támogatások az összes támogatás jelentős részét tették ki, hiszen a Strukturális Alapok nem csak emberi erőforrás kérdéseivel foglalkoztak. Ezt követően számos program került kidolgozásra, melyek az oktatás és képzés fejlődését segítették elő. Az 1. táblázatban a legfontosabb képzési és szakmai programok láthatók 1986 és 1992 között (www.eupaletta.hu):

Képzési és szakmai programok 1986-1992 között

Program	Jóváhagyás időtartama	Költségvetés összesen	Cél
Comett	1986-1995	206,6 millió ecu	Egyetemek és vállalkozások közötti együttműködés a technológiai képzés területén
Erasmus	1987-1994	307,5 millió ecu	Egyetemi hallgatók és tanárok cseréje, közös tantervi projektek
Eurotec Net	1983-1994	7,0 millió ecu	Innováció a képzésben az új technológiák segítségével
Force	1991-1994	31,3 millió ecu	Folyamatos szakképzés biztosítása
Lingua	1990-1994	68,6 millió ecu	A nyelvtudás javítása a tanárképzésben, középiskolákban és a felsőoktatásban
Petra	1988-1994	79,7 millió ecu	Fiatалok szakképzésének a támogatása, felkészítése a felnőttiségre
Tempus	1990-1994	194 millió ecu	Egyetemi diákcseré programok az EU és a Közép-Kelet Európai államok között
Yes	1988-1994	32,2 millió ecu	„Fiatалok Európáért” fiatalok cseréje és ifjúsági központok közötti cserék
Iris	1988-1995	0,75 millió ecu	Szakképzési keretprogramok nők számára

Forrás: www.eupaletta.hu

Elmondhatjuk, hogy az EU 1992-re nagy utat tett meg az oktatás és képzés területén. Természetesen ezen területen végzett munkája nem ért véget itt, ez csupán a kezdett volt. Ma is számos program létezik, melyek révén az élethosszig tartó tanulást igyekszik megvalósítani. A 2007-2013-as időszakra 13 millió EUR különítettek el, a következő programok finanszírozására:

„**Leonardo Da Vinci**: a szakképzést támogatja, főleg fiatal gyakornokok külföldi vállalatokhoz szervezett kiküldetésén, valamint a képzési intézmények és a vállalatok közötti együttműködési projektek ösztönzésén keresztül.

Erasmus: a hallgatói mobilitást és az egyetemek közötti együttműködést támogatja. 1987-től 2,5 millióan vettek részt benne.

Grundtvig: felnőttképzési programokat, ezen belül elsősorban tagállamok közötti partnerségeket, hálózatokat és mobilitási lehetőségeket finanszíroz.

Comenius: a különböző iskolák és tanáraik közötti együttműködést, a középiskolai diákok cseréjét és az internet segítségével létrejövő iskolai partnerhálózatokat támogatja.

Marie Curie: a (legalább posztgraduális szintű) kutatók szakképzését támogatja és teremt számukra nemzetközi mobilitási lehetőségeket.”(europa.eu)

Természetesen ezek mellett az EU továbbra is támogatja az egyes szakpolitikák együttműködését, a nyelvtanulást és a tagállamok közötti bevált módszerek cseréjét.

A diplomák és szakképesítések elfogadása terén is óriási változás következett be. Ez talán köszönhető annak, hogy megindultak az említett képzési programok, melyek révén kialakulhatott a képzés illetve oktatás harmonizációja is.

A magyar parlament elfogadta és 2002. január 1-vel léptette hatályba a külföldi diplomák és oklevelek elismeréséről szóló törvényt (2001. C. tv). Ennek értelmében az Unió tagállamaiban kiállított alap-, közép-, és felsőfokú szakképzettséget, illetve tudományos fokozatot igazoló okiratot elismerik Magyarországon, csatlakozásunk óta, pedig ez fordítva is működik, tehát a Magyarországon megszerzett képesítéseket elismerik az Európai Unió államaiban. Az elismerések szempontjából különbséget kell azonban tenni a tanulmányi célú és a szakmai célú elismerés között.

A szakmai célú elismerés még tovább kategorizálható; szabályozott és automatikus. A szabályozott, a legalább hároméves képzésre, a szakképzésre és az egy évnél rövidebb felsőfokú képzést adó tanfolyamokra vonatkozik, tehát olyan szakmai tevékenységek tekintetében érvényes, melyek gyakorlása oklevél megszerzéséhez van kötve. Amennyiben nincs különösebb eltérés az oktatás hossza és tartalma között, akkor a tagállamok elfogadják. (www.euvonal.hu) Jelentős eltérés esetén pedig alkalmassági tesztnek vagy kiegészítő képzésnek vethetik alá a munkavállalót.

Az elismerés másik formája az automatikus, mely esetben a hatóság nem vizsgálja, hogy hol került megszerzésre a képzést igazoló dokumentum, hanem automatikusan elfogadja. Ez olyan szakmák esetében áll fenn, ahol a képzési követelmények megegyeznek a tagállamokban (pl.: orvosok).

A tanulási célú elismerés az úgynevezett ekvivalencia szerződés, mely kétoldalú nemzetközi szerződés a további tanulmányok megkezdésére, a résztanulmányok beszámítására és a megszerzett címek elismerésére.

Természetesen ezen, dokumentumok elfogadása nem jelenti azt, hogy az ezzel rendelkezők minden előzetes bejelentés nélkül gyakorolhatják szakmájukat, ez inkább csak könnyítés a munkavállalás szempontjából (Kiss, 2004, 23-29.o.).

5. VÁLLALKOZÁS ÉS VÁLLALKOZÓ

A vállalkozás szót hallva az emberek egy részének általában a pénz, siker és csillogás, míg másik részüknek inkább a sikertelenség, a bukás és a korábban megtakarított kis „vagyon” elvesztése jut az eszébe. De vajon mi is a vállalkozás?

A vállalkozás, vállalat fogalom meghatározására számos definíciót találunk:

„A vállalkozás gazdasági jellegű-nyereség és vagyonszerzés céljából üzletszerűen, ellenérték fejében történő, piaci kereslet kielégítésére irányuló termelő vagy szolgáltató – tevékenység folytatása.” (Nyíry, 2003, 9-10.o.)

„A vállalat az üzleti vállalkozás szervezeti kerete: a modern társadalmakban jogilag körülhatárolt olyan struktúra, amelyben az alapvető cél eléréséhez szükséges tevékenységek végbemennek. Az üzleti vállalkozás olyan emberi tevékenység, amelynek alapvető célja, létének értelme fogyasztói igények kielégítése nyereség elérésével.” (Nyíry, 2003, 10.o.)

A fogyasztói igény kielégítése és a nyereség szerzés a vállalkozás alapvető célja, elérésükhöz viszont szükség van befektetésre alkalmas tőkére, és kielégítésre váró fogyasztói igényre.

A fogyasztói igény összetett fogalom, mely az emberi szükségleteket és igényeket foglalja magába. Ezeket az igényeket a fogyasztók nem saját szervezeteiken belüli munkával és nem közösségi intézmények révén kívánják kielégíteni (Chikán-Demeter, 1999, 5.o.). Tehát a fogyasztói igény nem más, mint fizetőképes kereslet valamely termék iránt. Ez általában akkor jelenik meg, ha az adott termék vagy szolgáltatás olyan tulajdonságokkal rendelkezik, melyek fontosak a fogyasztó számára. A vállalkozás érdeke tehát ezen igények minél hatékonyabb módon történő kielégítése, hiszen ennek révén juthat profithoz, mely a szervezet működésének sikerkritériuma, valamint túlélésének a feltétele (Chikán-Demeter, 1999, 5-6.o.).

A vállalkozás fő folyamata:

Pénz→Inputok→Transzformáció→Output→Pénz

A folyamatban a rendelkezésre álló tőkét a gazdasági tevékenység végzéséhez szükséges termelési tényezők beszerzésére fordítják. Ezek képezik az inputokat, melyekből a transzformáció révén output, azaz késztermék lesz. De a folyamat itt nem ér véget, hiszen a megtermelt javakat, szolgáltatásokat értékesíteni kell, hogy ezáltal a vállalat bevételhez és profithoz jusson (Lőrincz, 2000, 23-24.o.).

A gazdasági életben rendkívül sok szereplő van, a szereplők pedig folyamatosan változnak. Egybeolvadnak, szétválnak, esetleg kiválnak egy nagyvállalatból. De mindegyik vállalatnak az elsődleges célja, az életben maradás. Ezt pedig akkor tudja megvalósítani, ha a fogyasztói igényeket maximálisan kielégíti, hiszen a fogyasztók döntése nagyban befolyásolja, hogy ki marad életben és ki nem. Ugyanakkor a célok megvalósítása függ a vállalkozó személyétől is, aki meghozza a döntéseket és irányítja a szervezetet. De ki is a vállalkozó illetve ki lehet vállalkozó?

A vállalkozó olyan személy, aki meri vállalni a kockázatot a siker érdekében. Természetesen ez önmagában még kevés, hiszen a vállalkozó nem szerencsejátékos, így a vállalkozás működtetése során inkább a rendelkezésére álló megbízható információk alapján kell meghozni döntéseit, nem pedig próba szerencse alapon. Ezért a vállalkozónak rendelkeznie kell bizonyos tulajdonságokkal, képességekkel és szakmai ismerettel.

A Scanlan-féle modell három csoportba sorolja a szükséges kompetenciákat:

1. Szakmai készségek: fontos, hogy a vállalkozó ismerje az üzletágat, mely területen a szeretné a vállalkozói tevékenységet folytatni és rendelkezzen némi gyakorlattal, tapasztalattal.
2. Vezetési készség: rendelkezzen a vállalkozás irányításával kapcsolatos szaktudással.
3. Vállalkozási készség: mely tulajdonságokkal kellene rendelkeznie a vállalkozónak:
 - tudatosság,
 - tervezés és célkitűzés,
 - kockázatvállalás,
 - innováció,
 - döntéskészség stb. (Fotiadi, 2003, 10-14.o.).

Annak, a személynek, aki vállalkozó szeretne lenni, ezeket a szempontokat kell elsődlegesen mérlegelni. Hiszen ha nem rendelkezik a megfelelő készségekkel, tulajdonságokkal, akkor nem biztos, hogy sikerre tudja vinni az általa létrehozott vállalkozást.

Ha úgy érezzük, hogy megvannak bennünk a megfelelő tulajdonságok és készségek a vállalkozásalapításhoz, akkor vágjunk bele. A legfontosabb, hogy találjuk ki, mire is szeretnénk vállalkozni. Ez esetben érdemes környezetünkben nyitott szemmel járni, mivel ötleteket szerezhetünk családuktól, barátainktól, vagy a fogyasztóktól. Véleményem

szerint olyan tevékenységet kell választani, mely érdekel bennünket, van rálátásunk az adott tevékenységre és megvalósítását szívesen vesszük véghez.

Ezáltal meghatározhatjuk a vállalat küldetését, melyben megfogalmazódik, hogy a vállalat alapvető célját, hogyan kívánja elérni. A vállalat küldetése meghatározza a vállalat működési körét, a működési feltételeket és a külső érintettekkel való kapcsolatot. Ez különbözteti meg igazán a vállalkozásokat egymástól. Tulajdonképpen ezáltal válaszol a vállalat a Mit? Hogyan? és Kinek? kérdésekre. Hiszen ez minden gazdaság alapvető problémája, melyre általában a vállalkozások eltérő módon válaszolnak figyelembe véve a piaci viszonyokat. De mit és értünk piac alatt?

A piac röviden a kereslet (vevők) és a kínálat (eladók) találkozási helye. A vevők tényleges vásárlóerővel rendelkeznek, míg az eladók valóban szeretnék, meghatározott áron eladni termékeiket. Érdemes a vállalkozás alapítása előtt szemügyre venni a piacot. Áttekinteni, hogy mire is van igénye a fogyasztóknak és mennyire telített a piac. Utóbbi esetben azt kell megnézni, hogy mennyire könnyű vagy épp nehéz bejutni az adott piacra, mekkora a versenytársak száma.

Láthatjuk, hogy a vállalkozásra külső és belső tényezők egyaránt hatnak, melyekkel nem árt tisztában lenni. A külső tényezők vizsgálatánál célszerű lehet elvégezni a STEEP elemzést, melynek keretében a következő tényezőket vizsgáljuk:

- társadalmi környezet
- technológiai környezet
- gazdasági környezet
- természeti környezet
- politikai és jogi környezet

Az elemzés elvégzése számos hasznos információt nyújt a vállalkozás számára, melyek növelhetik esélyeit a hosszú távú működésre.

A belső tényezők vizsgálata révén információkhoz juthatunk a vállalkozás szempontjából kiemelkedően fontos szervezeti erőforrásokról és tulajdonságokról. Az erőforrások azokat a pénzügyi és nem pénzügyi elemeket jelentik, melyek felett a vállalkozás rendelkezik, ilyenek például a pénzügyi források, törvény által biztosított jogok. A szervezet tulajdonsága, pedig a szakértelmet foglalja magában, mely lehet stratégiai, funkcionális, vagy operatív. Ezen kérdések vizsgálatához a GYELV elemzést érdemes elvégezni, melynek keretében megvizsgálják a vállalkozás gyengeségeit,

erősségeit, lehetőségeit és veszélyeit. Az elvégzett elemzések révén egy pontosabb képet kaphatunk vállalkozásunk helyzetéről a piacon.

Ugyanakkor piac révén kapcsolatba kerülünk a gazdasági élet más szereplőivel is, azokat, akikkel a vállalkozás tartós és kölcsönös kapcsolatban áll érintetteknek nevezzük. Különbséget kell azonban tenni a belső és a külső érintettek, érdekelték között.

A vállalkozás belső érintettjei közé tartoznak a tulajdonosok, a menedzserek és a munkavállalók. Ők a szervezet tagjai, melyben különböző szerepeket töltenek be, de a vállalkozáshoz való csatlakozásuknak a céljai eltérőek. A tulajdonosok az alapításkor tőkét fektetnek be és céljuk a tőkeérték növelése, melynek feltétele a profit. A menedzserek a tulajdonosok képviselői. Ők végzik a vállalat tényleges irányítását, így többlet információval rendelkeznek, céljuk pedig, hogy minél eredményesebben működtessék a vállalkozást, hiszen ellenkező esetben leváltásra kerülnek. A munkavállalók a végrehajtók, céljaik között pedig szerepelhet a jövedelemszerzés, biztonság vagy épp a szakmai kiteljesedés.

Ezen három csoport között általában kialakul egy természetes konfliktus, melynek a megoldása a vállalati kormányzás feladata. Ezáltal olyan intézményeket és mechanizmusokat kell kialakítani és működtetni, melyek összehangolják a belső érintettek céljait és érdekeit (Nyíry, 2003, 66-69.o.).

A külső érintettek együttesen jelentik a szűkebb piacot. Ide tartoznak a fogyasztók, szállítók, versenytársak, tehát mindazok, akikkel a vállalkozás tevékenysége során kapcsolatba lép.

Mivel a vállalkozás a fogyasztói igények kielégítése céljából jött létre így a fogyasztók a legfőbb referenciái eredményességének. Azonban a fogyasztókon általában osztozunk a versenytársakkal, akiknek a működési területe egybeesik a mienkkel, valamint ők azok, akik ösztönöznék minket az innovációra.

Ugyanakkor a vállalkozás maga is fogyasztó, mégpedig a szállítóké, melyek a stabil erőforrás ellátást biztosítják. A külső érintettek között kell megemlíteni a természeti környezetet is, hiszen az erőforrások nagy része innen származik. Korábban ez a kapcsolat igen egyoldalú volt, mondhatni kizsákmányoltuk a környezetet, de manapság már javult a helyzet, hiszen a cél már a fenntartható fejlődés biztosítása.

Az említett tényezőkön kívül a vállalkozás működésének mérőszáma az eredményesség, vagyis a realizált eredményről is érdemes néhány szót ejteni. Az eredmény több oldalról is megközelíthető, nézhetjük a számvitel szempontjából, ekkor a bevételek és ráfordítások különbsége, a tulajdonosi elvárások oldaláról, azaz menyivel nő

a tulajdonos által befektetett tőke értéke. Egy azonban biztos a felmerülő költségek ismerete nélkül nem tudjuk megállapítani, hogy merre is tart a vállalkozásunk, a siker és a csillogás vagy a bukás felé. Ezért nagy hangsúlyt kell fektetni a költséggazdálkodásra melynek célja a költségek elkülönítése, elemezhetőségének és ellenőrizhetőségének a biztosítása, annak érdekében, hogy a korlátozhassuk, minimalizálhassuk ráfordításainkat (Nyiry, 2003, 100.o.). Hiszen a cél általában az, hogy a lehető legkisebb ráfordítás mellett, a lehető legnagyobb hasznot érjük el.

Áttekintve az eddig leírtakat elmondhatjuk, hogy számos tényezőt kell figyelembe venni a döntés meghozatala során, hogy alapítsunk e vállalkozást vagy sem illetve a vállalkozás működtetésével kapcsolatban.

6. VÁLLALKOZÁS ALAPÍTÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Az EU vállalkozáspolitikai célkitűzése a Vállalkozói Európa kialakítás volt. Ezt 2005-ig szerette volna megvalósítani, melynek lényege egy tudás- és innováció alapú, fenntartható gazdaság. Az EU felismerte, hogy a kis- és középvállalkozások képesek a leginkább az újításokra, és ezáltal ők tudnak hozzájárulni a legjobban a gazdaság folyamatos megújulásához. Ennek érdekében a következő célokat tűzték ki:

- a vállalkozói szellem erősítése
- az innováció
- a vállalkozások számára kedvező jogi és üzleti környezet kialakítása
- a KKV-k versenyképességének javítása
- a vállalkozás pénzügyi környezetének fejlesztése
- a vállalkozások működését elősegítő hálózatok és szolgáltatások biztosítása
- a különböző termék- és szolgáltatáspiacokhoz való hozzáférés segítése
- a szolgáltatások megismertetése és igénybevételük ösztönzése. (Kiss, 2003, 18-20.o.)

A tagországok közötti határok informálissá válása révén valósult meg a tőke és a munkaerő szabadáramlása. Az egyéni munkavállalók mellett, egyre nagyobb számban jelennek meg a vállalkozók és a vállalatok, melyek mérlegelve lehetőségeiket úgy döntenek, hogy az Unió valamely tagállamában szeretnének létrehozni új vállalkozást vagy leányvállalatot.

Azonban egy ilyen döntés meghozatalához számos tényezőt figyelembe kell venni. Melyek is ezek a tényezők? Elsősorban mérlegelni kell, hogy az adott országban, melyek a gazdasági társaság alapításának feltételei, hogyan alakulnak a minimálbérek, az átlagbérek és milyen munkaerő-költségekkel kell számolni. Hiszen minden gazdálkodó hosszútávra tervez és célja a profitszerzés. Ennek pedig elengedhetetlen feltétele, hogy tisztában legyen a vállalkozás megindításához és működéséhez minimálisan szükséges költségekkel. A helyes döntés meghozatalában a vállalkozók segítségére lehetnek az Európai Unió tagországainak adatai alapján létrehozott statisztikák, melyek mindenki számára könnyen hozzáférhetőek és értelmezhetőek.

6.1 CÉGALAPÍTÁS FELTÉTELEI AZ EU TAGÁLLAMOKBAN

A tőke és a munkaerő szabad áramlásának biztosítása az Európai Unió belső piacának két sarokköve. Ezáltal minden Európai Unió állampolgárának lehetősége nyílik, hogy szabadon alapítson vállalkozást vagy vállaljon munkát bármely tagállam területén. A Római Szerződés kimondja, hogy a tagállamok kötelesek jogrendszerükből törölni az olyan rendelkezéseket, melyek korlátozzák vagy akadályozzák más tagállam állampolgárának letelepedését. Ez az elsődleges jog részét képezi, és mint említettem az állampolgárokra vonatkozik. Míg az úgynevezett másodlagos letelepedés joga nem csak a természetes személyeket illeti meg, hanem valamennyi társaságot, amely valamely tagállam polgári vagy kereskedelmi jog alapján jött létre (Cégvezetés, 99.szám).

Ezáltal a vállalkozók mindennemű korlátozás nélkül, az adott tagország által szabályozott feltételekkel indíthatnak vállalkozást az EU tagállamaiban, azok a vállalkozások pedig, melyek gazdasági tevékenységüket már korábban megkezdték valamely Unió tagállamban, szabadon végezhetnek gazdasági tevékenységet bármely más tagállam területén (Kiss, 2003, 69.o.).

Vállalkozás alapítás szempontjából az egyéni vállalkozók viszonylag könnyebb helyzetben vannak a társas vállalkozást alapítókkal szemben, ugyanis számukra tartózkodási engedély és vállalkozói igazolvány szükséges. Társas illetve nagyobb volumenű vállalkozások esetében viszont kicsit bonyolultabb a dolog.

Elsősorban azt érdemes megvizsgálni, hogy mekkora tőke szükséges az általunk kiválasztott tagállamban a cégalapításhoz? Ez esetben figyelembe kell venni a termelés vagy szolgáltatás műszaki tartalmát, a beruházási igényt, a logisztikai hátteret, a piac jellegét és az adott ország szokásos viselkedését.

A 2. táblázat tartalmazza az alapításhoz minimálisan szükséges tőkét a Kft és az Rt esetében az EU tagállamokban (www.edmiskolc.eu):

2. táblázat

Az alapításhoz minimálisan szükséges tőke mértéke Kft és Rt esetében az EU tagállamokban

Ország	minimális alaptőke (EUR)	
	Kft.	Rt.
Ausztria	€ 35 000	€ 70 000
Belgium	€ 18 600	€ 61 500
Ciprus	€ 1 300	-
Csehország	€ 7 000	€ 70 000
Dánia	€ 16 750	€ 67 000
Egyesült Királyság	-	€ 74 000
Észtország	€ 2 550	€ 25 500
Finnország	€ 2 500	€ 80 000
Franciaország	€ 7 500	€ 37 000
Görögország	€ 18 000	€ 60 000
Hollandia	€ 18 150	€ 45 000
Írország	-	€ 38 000
Lengyelország	€ 12 900	€ 129 000
Lettország	€ 2 900	€ 35 500
Litvánia	€ 3 000	€ 43 500
Luxemburg	€ 12 400	€ 31 000
Magyarország	€ 1800	€ 75 400
Málta	€ 1 200	€ 46 500
Németország	€ 25 000	€ 50 000
Olaszország	€ 10 000	€ 120 000
Portugália	€ 5 000	€ 50 000
Spanyolország	€ 3 000	€ 60 100
Svédország	€ 10 100	€ 50 500
Szlovákia	€ 5 500	€ 27 500
Szlovénia	€ 5 000	€ 25 000

Forrás: www.edmiskolc.eu

Amennyiben a szükséges tőke a vállalkozó rendelkezésére áll, abban az esetben tartózkodási engedélyt kell igényelni az adott országban, ahol a vállalkozást létre szeretné hozni. Ezt az engedélyt csak nagyon ritka esetben tagadják meg a tagállamok, ilyen lehet, ha az adott személy ott tartózkodása az adott ország közbiztonságát, vagy közegészségügyi

szabályait sérti. Ez utóbbi lehetőség akkor állhat elő, ha a jelentkező valamilyen meghatározott betegségben szenved, mint például: tuberkulózis vagy az elmeállapot kóros elváltozása. A tartózkodási engedély igénylésekor igazolni kell azt is, hogy az üzletszerűen végezni kívánt gazdasági tevékenység nem esik korlátozás alá.

Azt követően, hogy a vállalkozó megkapta a tartózkodási engedélyt, már ugyanazok a feltételek vonatkoznak rá, mint az adott ország saját állampolgáira. Azonban figyelni kell arra is, hogy az alapítás során jogi segítséget is igénybe kell venni, melyek költsége szintén jelentős összeget tesz ki és az sem árt, ha tisztában vagyunk az adott államban érvényes adórendszerrel.

Nézzük meg, hogyan alapíthatunk vállalkozást az Egyesült Királyságban, Németországban és Ausztriában.

Az Egyesült Királyságban a leggyakoribb társasági formák a következők:

- korlátozott felelősségű társaság
- korlátlan felelősségű társaság
- külföldi cég fiókja
- vegyes tulajdonú vállalat (www.euvonal.hu).

A vállalkozás létrehozásához először is szükséges egy regisztráció a cégbíróságon, melyet online, a www.companieshouse.gov.uk oldalon vagy papír alapon lehet megtenni a Cégbíróságon. Itt ki kell választani a cég nevét, ügyelve arra, hogy ne legyen az adott név már foglalt, illetve ne tartalmazzon olyan kifejezést, mely esetlegesen engedélyköteles. Majd ezt követően be kell nyújtani a következő dokumentumokat:

- Társasági szerződést, mely a társaságra vonatkozó működési és szabályozási belső alapelveket tisztázza
- Társasági alapító okiratot, mely információt nyújt a társaság tisztségviselőiről, székhelyéről és tevékenységéről
- A társaság tisztségviselőinek adatait deklaráló nyomtatványt
- Közjegyző vagy ügyvéd által hitelesített jogi nyilatkozatot a társaság bejegyzéséről
- Valamint be kell fizetni a bejegyzés díját.

Fontos megjegyezni, hogy a vállalkozás tulajdonosa vagy igazgatója nem kap automatikusan munkaengedélyt, mely szükséges munkavégzéshez, hanem azt a bejegyzést követően külön kell kérvényezni (www.edmiskolc.eu).

Egyesült Királyságban 2008. április 6-tól két kulcsos személyi jövedelemadó rendszer került bevezetésre, melynek a mértéke 0-34370 £ közötti kereset esetén 20%, 34371- £

keresettől 40%. Megakadhat a szemünk az áprilison, ez nem véletlen, ugyanis az Egyesült Királyságban az adóév április 6-tól következő év április 5-ig tart.

Az ÁFA esetében többkulcsos rendszer van érvényben. Az alap ÁFA kulcs 2011. január 4-től 10 %-ról 20%-ra emelkedett, ebbe a kategóriába tartozik a legtöbb termék és szolgáltatás. A csökkentett ÁFA kulcs 2011. január 03-tól 3%-ról 5%-ra emelkedett és ide tartozik a lakossági gáz és áramellátás, de az energiatakarékosságot támogató készülékek is ide sorolódnak, mint például a napelem. Ugyanakkor adómentesek az alapvető élelmiszerek, a lakossági vízszolgáltatás.

A társasági adó mértéke 28%, kisvállalkozások esetében pedig 20% (www.euvonal.hu).

Németországban a vállalkozások három csoportra bonthatók:

- egyéni vállalkozás
- Személyegyesítő társaságok
- Tőkeegyesítő társaságok

Az egyéni vállalkozás esetén egy természetes személy egyedül alapít vállalkozást. A vállalkozást be kell jegyezni a cégjegyzékbe, a vállalkozó teljes vagyonával korlátlanul felel és évente mérleget kell készítenie.

A személyegyesítő társaságok a következő társasági formákat ölelik fel:

- Közkereseti társaság, mely létrehozásához minimum két fő szükséges. Itt is nélkülözhetetlen a cégbejegyzés és a tagok korlátlanul felelnek vagyonukkal.
- Betéti társaság: ez esetben legalább két személy szükséges az alapításhoz, melyek közül legalább az egyik korlátlanul felel a vagyonával. A cégbejegyzés során a tagok neve mellett a betétek összegét is fel kell tüntetni.
- Csendestárs: az egyéni vállalkozáshoz hasonló forma. A különbség abban van, hogy ebben az esetben nem egy személy hozza létre a vállalkozást, hanem minimum kettő, de közülük az egyik, csak tőkét szolgáltat és ennek alapján részesedik a nyereségből, de jogilag nem jelenik meg a vállalkozásban.
- Polgárjogi társaság: ez a társaság két vagy több személy megállapodása révén jön létre egy közös cél érdekében. Nem kell bejegyeztetni.

A harmadik csoport a tőkeegyesítő társaság, melybe az alábbi vállalkozásformák tartoznak:

- Részvénytársaság: kötelező a cégbejegyzés, a tagok számára előírt tőkeminimum van, de felelősségük korlátozott.
- Korlátolt felelősségű társaság: első lépés a társasági szerződés megkötése. Ezt közjegyzővel kell hitelesíttetni, majd ki kell nevezni az ügyvezetőt. Ezt követően lehet

bejegyezni a vállalkozást a cégbíróságon. 2008. november 1-vel hatályba lépő új szabályok értelmében már 1 EUR-val is lehet ilyen társaságot alapítani.

- Betéti részvénytársaság: öt fővel lehet ilyen társaságot alapítani és közülük legalább egy korlátlanul felel vagyonával. Létrehozásához alapszabályt kell készíteni és be kell jegyezni a cégbíróságon.

A német adózás is sajátos jellegzetességeket mutat. A munkavállaló a munka megkezdésekor adókártyát kap. Egy munkavállalónak, annyi adókártyára van szüksége, ahány munkahellyel rendelkezik. Érdekes, hogy a házastársak adóját, közös jövedelmük alapján állapítják meg, hacsak nem kérnek külön elbírálást. Az adóbevallást az adóévet követő év május 30-ig kell benyújtani. Németországban progresszív adózási rendszer van, így azok, akik többet keresnek, többet is fizetnek.

Az ÁFA mértéke 19%, de egyes termékek esetében, mint például élelmiszer, újság, könyv, ez csak 7%.

A társasági adót a nyereségre vetik ki, de mértéke egységes 15% (www.euvonal.hu).

Most pedig megnézzük, hogy szomszédunkban, Ausztriában, milyen feltételek mellett hozhatunk létre vállalkozást, utalva dolgozatom címére, lehet e cukrászdám Bécsben?

- egyéni vállalkozás: egy természetes személy hozza létre, akinek felelőssége korlátlan. Az alapítás az iparűzés bejelentésével és engedélyezésével kezdődik. A cégbejegyzésre abban az esetben van szükség, ha az éves forgalom a 363.364,17 EUR meghaladja. Cégnév is csak akkor lehetséges, ha a bejegyzésre sor került, addig a családi és utónevet kell használni.
- Kisüzemi közkereseti társaság: legalább két vagyonukkal korlátlanul felelő tagból áll. Társasági szerződést kell készíteni, majd ezt követően be kell jegyezni a céget.
- Kisüzemi betéti társaság: ennek a társasági formának a létrehozásához legalább két tagra van szükség, de közülük csak az egyik felel korlátlanul vagyonával. Itt is szükséges a társasági szerződés és a cégbejegyzés.
- Korlátolt felelősségű társaság: ez esetben a tagok felelőssége korlátolt, azaz csak a bevitt tőke erejéig felelnek vagyonukkal. Létrehozásához társasági szerződésre és cégbejegyzésre van szükség.

Ausztriában a jövedelemadó rendszer progresszív, ahogy Németországban is, tehát minél többet keres valaki, annál több adót kell majd fizetnie.

Az ÁFA a termékek fajtájától függően 10-20% között mozog, az érdekesség az osztrák ÁFÁ-ban az, hogy az üzleti vállalkozások havonta kiszámolják mennyi ÁFÁ-t fizettek más

vállalkozások számára illetve a termékek beszerzéséért, majd ezt összevetik a vásárlók által nekik fizetett ÁFÁ-val. Ha a beszédett ÁFA nagyobb, mint a kifizetett, akkor a különbséget az adóhivatalnak be kell fizetni. A külföldi vállalkozók a következő esetben igényelhetik vissza az osztrák államtól az ÁFÁ-t:

- állandó kirendeltséggel rendelkeznek
- árukat szállítanak
- szolgáltatásokat nyújtanak Ausztriában.

A társasági adó itt is a nyereségre van kivetve, mértéke egységesen 25% (www.euvonal.hu).

Az Európai Unióban a tagállamokban működő társasági formák mellett megjelentek olyan új érdekegyesítő mechanizmusok is, melyek jogi elismertsége a közösségi jogból ered, szabályozásuk pedig az EU teljes területén egységes. Ilyen az Európai Gazdasági Egyesülés (EGE), mely egy koordinatív, integratív társaság, célja, hogy fejlessze és megkönnyítse tagjai tevékenységét. Az Egyesülésnek tagjai lehet természetes vagy jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező társaság. Európai Részvénytársaság (SE) jogi személy, mely cégjegyzékbe történő bejegyzéssel jön létre, 120000 EUR alaptőkével (Kiss, 2003, 427-429.o.).

Az EU-ban 2001-től létezik egy olyan újfajta tőkeegyesítő mechanizmus, melynek alapjául szolgál a közösség minden pontján egyformán érvényesülő feltételrendszer, ez magában foglalja a megalakulás, működés, ügyvezetés és pénzügyi beszámolók szabályait. Ez a társasági forma nem más, mint az ET vagyis az Európai Társaság. Ezt a működési formát részvénytársaságok és a középvállalkozások választhatják (Kiss, 2003, 89.o.).

6.2 MINIMÁLBÉREK ALAKULÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

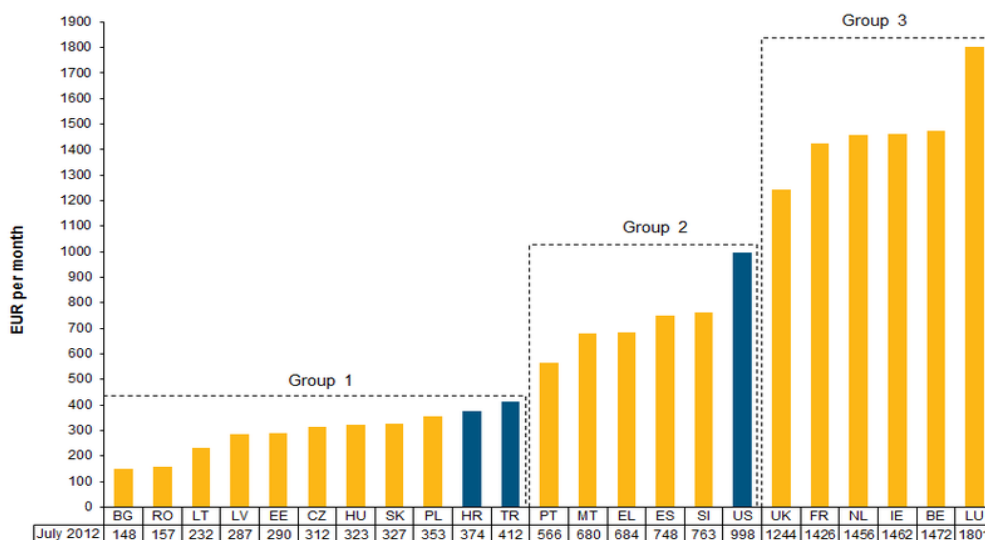
Mint korábban már említettem a társaság alapításánál számos egyéb tényezőt is figyelembe kell venni, a cégalapítás feltételei mellett ilyen a minimálbér. Elsősorban tisztázni kell, hogy mi is az a minimálbér? Tulajdonképpen ez egy, a jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulék levonása előtti bruttó összeg, mely a munkavállalót minimum megilleti. Az ebből történő levonások mértéke azonban országonként változó, ezt a nemzeti törvények szabályozzák, melyeket a szociális egyeztetések és az ágazati megállapodások alakítottak ki. Így teljesen érthető, hogy a minimálbérek széles skálán mozognak.

Az EU 27 tagállama közül 20 tagállamban vizsgálták a minimálbér alakulását, melynek eredménye, hogy a minimálbér 148 EUR és 1801 EUR között alakul. E rangsor alapján három csoportot különítettek el:

- az első csoport 11 országot tartalmaz, ahol a minimálbér 100 és 500 EUR között van. A csoport tagjai a minimálbér növekedésének sorrendjében: Bulgária, Románia, Litvánia, Lettország, Észtország, Csehország, Magyarország, Szlovákia és Lengyelország.
- a második csoportba 5 tagállam tartozik, a minimálbér pedig 500 és 1000 EUR között mozog havonta. A csoport tagjai: Portugália, Málta, Görögország, Spanyolország és Szlovénia.
- a harmadik csoportba 6 tagállam tartozik és a minimálbér itt a legmagasabb körülbelül 1200 és 1800 EUR között mozog. Ennek a csoportnak tagja az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Belgium és Luxemburg.

1. diagram

Minimálbér az EU tagállamokban (EUR-ban)



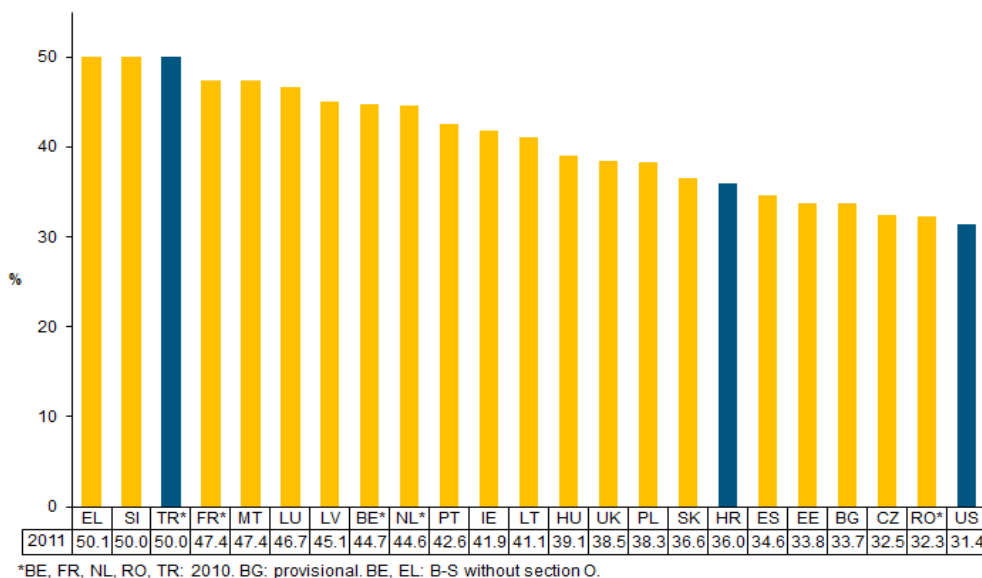
Forrás: Eurostat 2012

Az említett csoportokat tartalmazza az 1. diagram. A táblázat adatait áttekintve azt láthatjuk, hogy a legmagasabb kategóriába azon tagállamok találhatók, melyek az EU első szervezeteinek alapító tagjai vagy azokhoz elsőként csatlakozó tagok. A legalacsonyabb kategóriába pedig a nem olyan rég csatlakozott tagokat találhatjuk, köztük van Magyarország is. Nálunk a minimálbér 300 EUR körül alakul.

A 2. diagram pedig a 20 Uniós tagállamban mutatja a minimálbérek arányát az átlagos bruttó jövedelmekhez viszonyítva (epp.eurostat.ec.europa.eu):

2. diagram

A minimálbérek aránya az átlagos bruttó havi bérekhez viszonyítva



Forrás: Eurostat 2011

A diagram alapján megállapítható, hogy a minimálbér aránya az átlagos keresetekhez viszonyítva 30 és 50 % között mozog, Románia tekintetében a legkisebb 35 % körül van, míg Görögország esetében a legmagasabb ott 50% körül. Magyarország itt is a középmezőnyben található 40% körüli aránnyal.

Most már tudjuk, hogy mekkora tőkére van szükségünk az egyes tagállamokban körülbelül egy vállalkozás megindításához, áttekintettük, hogy milyen minimálbérekkel kell számolnunk, azonban ez még nem elegendő információ számunkra. Csupán kiindulási alapot nyújthat a vállalkozás helyszínének megválasztásában. A következőben megvizsgáljuk, hogyan alakulnak a bruttó keresetek az Európai Unióban.

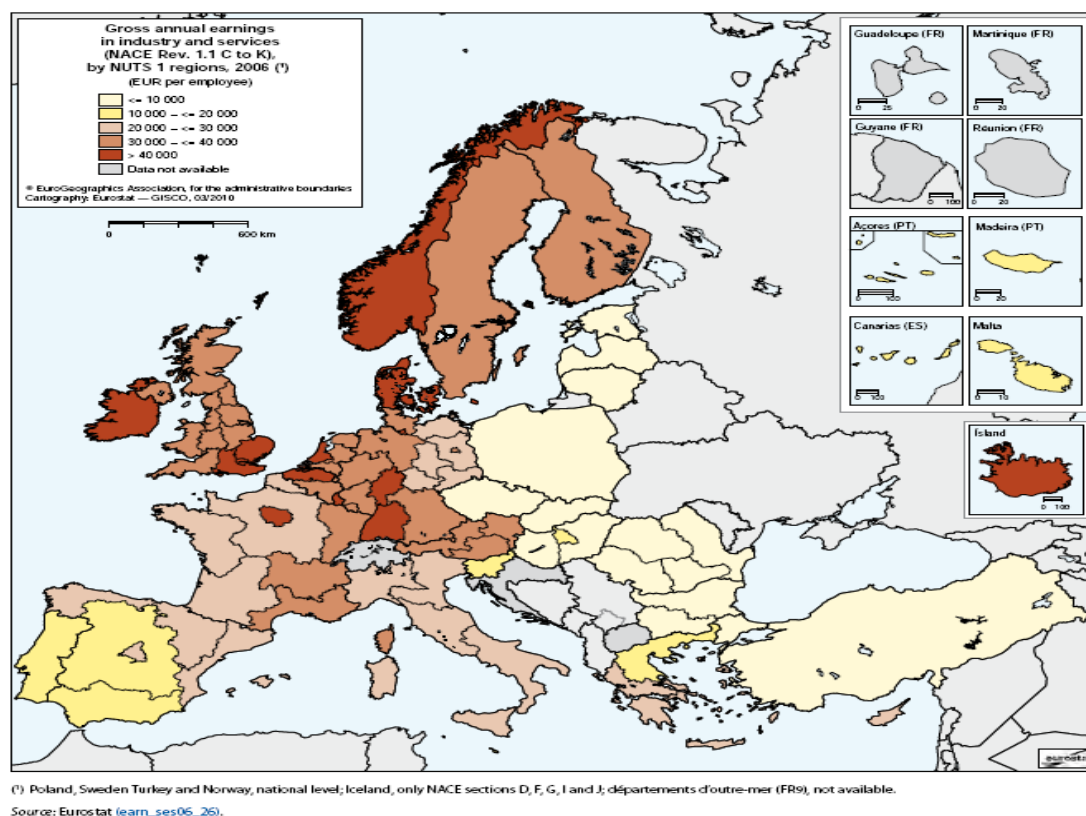
6.3 KERESETEK ALAKULÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A keresetek alakulása, mint tudjuk nagyon sok egyéb tényező függvénye lehet, mint például iskolai végzettség, hogy mely területen dolgozunk, milyen típusú szerződéssel rendelkezünk, hány év szakmai tapasztalat áll a hátunk mögött és még az is befolyásolhatja a kereset alakulását, hogy milyen neműek vagyunk.

Egy 2006-os kimutatás alapján az EU-s bruttó éves kereset 29.400 EUR körül mozog, persze ez regionális szinten sokkal differenciáltabb, valamint ez az összeg tartalmazza a rendkívüli fizetéseket, mint például a 13. vagy 14. havi fizetést, a teljesítmény bónuszokat és az esetleges profit részesedést is.

Hogy milyen eltérések vannak, az egyes régiók között azt jól szemlélteti az 1. ábra, mely az éves bruttó átlag keresetek szintjét mutatja az egyes tagállamokban. Jól látható, hogy a londoni régió volt az abszolút vezető itt 72.000 EUR körül volt az éves átlag bruttó kereset, ezt a belgiumi, luxemburgi, német, francia és az ír régiók követték, melyekben 40.000 EUR felett volt az éves bruttó átlag kereset. A skála másik pólusán azok a területek találhatók, ahol az éves bruttó átlag keresetek 10.000 EUR alatt vannak. Ilyen például Bulgária, Románia, Litvánia, Lettország, Magyarország alföldi és észak-dunántúli régiója.

Bruttó éves keresetek

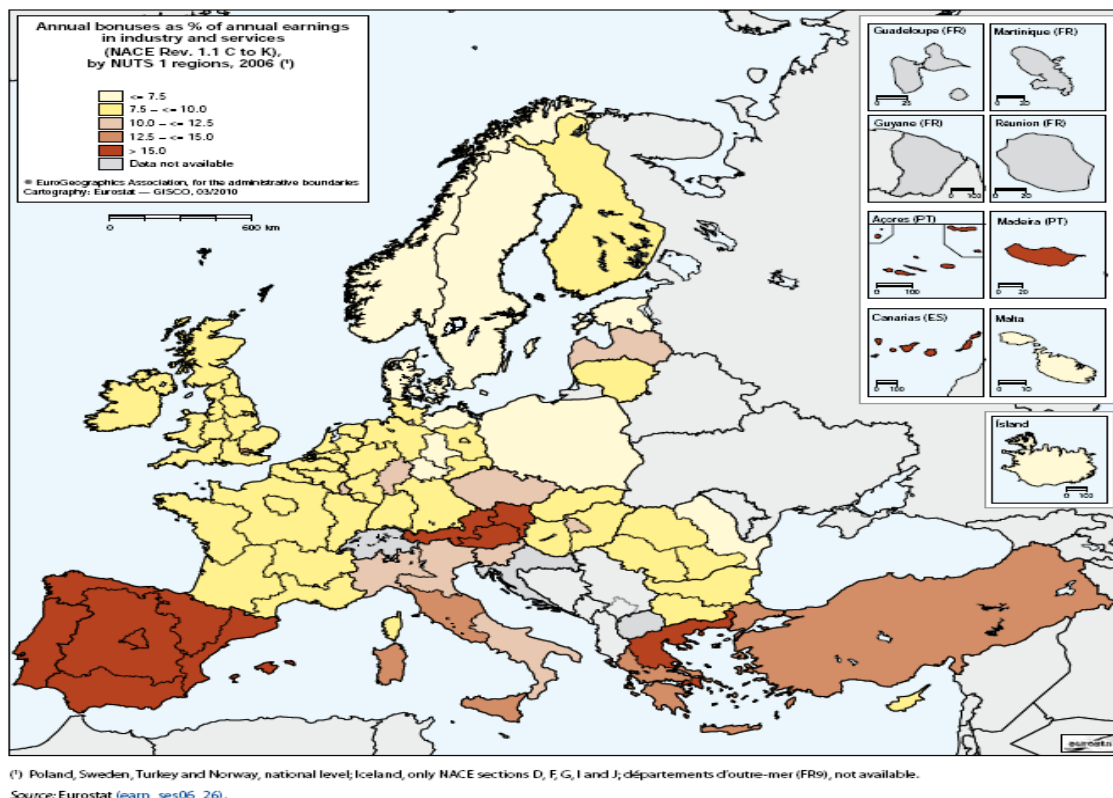


Forrás: Eurostat 2006

Mint említettem ezek az összegek magukban foglalják az pluszjuttatásokat is, mint a 13. vagy 14. havi fizetés vagy teljesítmény bónuszt. Ezért érdekes lehet, hogy ezen extra kifizetések milyen mértékűek az egyes tagállamokban.

Relatív alacsony ezen juttatások mértéke a skandináv területeken, Németországban, Lengyelországban és Észtországban, ezekben a régiókban 7,5 % körül mozog. Az ellenpólusban 10 régió található, mint Spanyolország, Görögország és Portugália egyes területei. Itt 15,0 % fölött van az extra kifizetések mértéke. Ezt a 2. ábra szemlélteti.

Éves pluszjuttatások az éves keresetekhez viszonyított %-os formában



Forrás: Eurostat 2006

Természetesen a bónuszok mértékét nem csak az befolyásolja, hogy Európa mely államában vagyunk, hanem az is, hogy milyen szektorban dolgozunk. Hiszen magától értődik, hogy az energia vagy pénzügyi szektorban dolgozók nagyobb bónuszra számíthatnak, mint azok, akik a vendéglátó szektorban tevékenykednek (utóbbi esetben eltekintünk a „feketén” kapott és a bruttó keresetekbe be nem számolt borralalótól) (epp.eurostat.ec.europa.eu).

Az éves bruttó átlag keresetek azonban nem feltétlenül szolgálnak kielégítő információval, mivel számos területen órabért alkalmaznak, így érdemes ezt is áttekinteni.

A legmagasabb átlag bruttó órabért 2006-ban Dániában mutatták ki, 22,38 EUR, a sorban Írország és az Egyesült Királyság követi 20,83 és 19,47 EUR-val. A legalacsonyabb átlag bruttó béreket pedig Bulgáriában, 1,11 EUR; Romániában 1,87 EUR és Lettországonban 2,64 EUR; mutatták ki. Személy szerint némi meglepődést, ugyanakkor megkönnyebbülést jelentett, hogy Magyarország nem a sereghajtók között található. De hogy melyik

tagországban hogyan is alakulnak pontosan a bruttó órabérek az következő táblázatból jól látható:

3. táblázat

Bruttó órabérek az EU-ban

	All branches except agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organizations	Industry	Trade, transport, communication, business activities and financial services	Education, health, social and personal service activities
EU-27	13.38	12.19	13.34	14.81
EA-16	13.99	13.84	13.34	15.34
BE	17.45	16.9	17.1	18.62
BG	1.11	1.07	1.17	1.13
CZ	4.21	4.08	4.54	3.89
DK	22.38	24.34	22.42	21.09
DE	16.21	17.32	15.04	16.5
EE	3.54	3.6	3.74	3.24
IE	20.83	20.09	18.21	26.69
EL	9.52	8.77	8.69	11.82
ES	10.05	9.85	9.43	11.98
FR	15.53	15.69	15.43	15.52
IT	13.5	11.49	12.66	17.93
CY	11.04	9.67	10.23	15.22
LV	2.64	2.53	2.7	2.67
LT	2.74	2.82	2.64	2.78
LU	19.19	16.35	19.76	22.98
HU	3.43	3.3	3.62	3.37
MT	7.4	6.53	7.41	8.36
NL	15.17	17.46	14.33	15.24
AT	13.26	13.98	12.62	13.66
PL	4.12	3.75	3.88	4.99
PT	7	5.15	7.08	9.55
RO	1.87	1.66	1.99	2.23
SI	6.75	5.99	6.92	8.1
SK	3.1	3.13	3.4	2.65
FI	15.52	16.59	15.58	14.4
SE	16.04	16.84	17.04	14.78
UK	19.47	20.03	19.29	19.43
TR	3.1	2.8	3.46	3.74
IS	17.92	17.17	18.93	17.56
NO	23.83	24.74	23.36	23.73

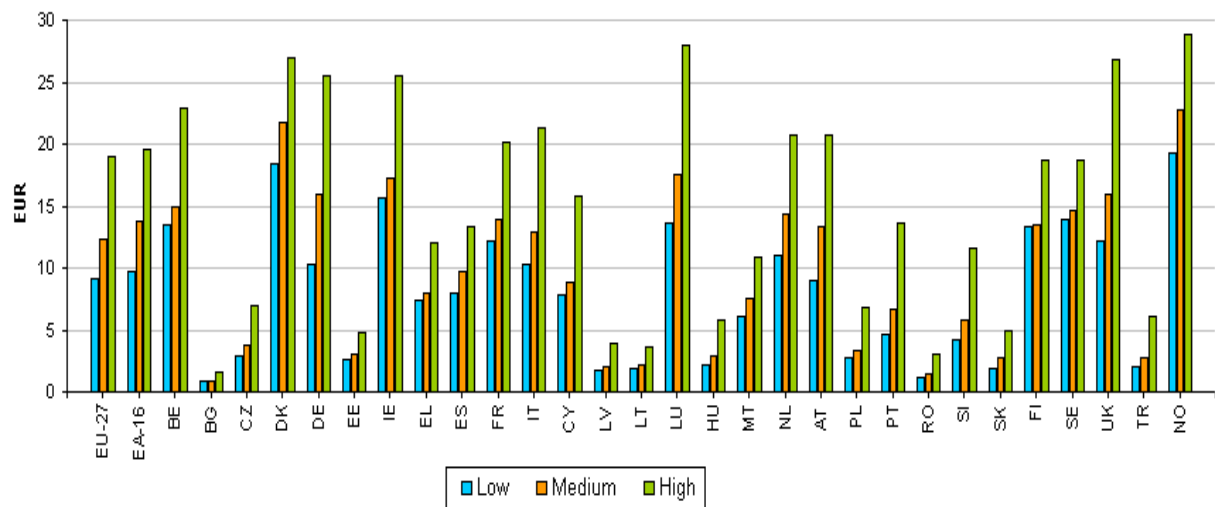
Notes: Data refer to enterprises with 10 employees or more.
Source: Eurostat, SES 2006 (earn_ses06_47)

Forrás: Eurostat 2006

A táblázat adataiból az is kiderül, hogy az euro övezethez tartozó államokban az átlag bruttó órabérek egy kicsit magasabbak, 13,99 euro körül alakulnak (epp.eurostat.ec.europa.eu).

De mint említettem a bért befolyásolja néhány egyéb tényező is, mint például az iskolai végzettség. Egy erről végzett kutatás azt az eredményt hozta, hogy azoknak, akik magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek legalább kétszer magasabb a bére, mint azoknak, akik alacsonyabb iskolai végzettséggel bírnak. Az alábbi diagram a végzettségből adódó különbségeket mutatja az egyes tagállamokban.

Az órabérek alakulása az iskolai végzettség tükrében



Notes: Data refer to enterprises with 10 employees or more and to NACE Rev. 1.1 sections C to O excluding L.

Iceland: not available.

Source: Eurostat, SES 2006 (earn_ses06_16)

Forrás: Eurostat 2006

A magasan kvalifikált munkavállalókat leginkább Luxemburgban (28,01 EUR), Dániában (26,93 EUR) és az Egyesült Királyságban (26,77 EUR) fizetik meg és legkevésbé Litvániában (3,61 EUR), Romániában (2,99 EUR) és Bulgáriában (1,66 EUR).

A legnagyobb keresetbeli különbség az alacsonyabb és magasabb iskolai végzettségű munkavállalók között Portugália, Szlovákia és Szlovénia esetében van, míg a legkisebb eltérés Dánia, Finnország és Svédország esetében tapasztalható (epp.eurostat.ec.europa.eu).

De a magas iskolai végzettség mit sem ér gyakorlati tapasztalat nélkül, így a keresetek alakulását a szolgálati idő is befolyásolhatja. Hiszen egy megfelelő iskolai végzettséggel rendelkező személy, aki most jött ki az iskolapadból gyakorlatban kevesebbet tudhat, mint az, aki már több évet eltöltött az adott szakmában. Ugyanakkor a pályakezdekők előnyére legyen szólva, egy fiatal munkavállaló, sokkal rugalmasabb lehet és nyitottabb is az új dolgok, lehetőségek és fejlesztések iránt, mint egy idősebb kolléga.

Sajnos létezik még egy tényező mely befolyásolhatja az egyéni kereseteket, ez pedig a nemi hovatartozás. Bármily meglepő is legyen a nők és férfiak közötti bérkülönbség még ma is létező probléma, azokban az országokban is, ahol a legnagyobb szabadságot és

egyenjogúságot biztosítják az állampolgárok részére. A statisztikákat tekintve a nők átlagosan 17%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak.

Ugyanakkor a kutatásokból az is kiderült, hogy a férfi csaknem 50 % a kevésbé jól fizető szektorokban dolgozik, ezzel a szemben a nők több, mint 75 % a jobban fizető szektorokban helyezkedik el. Azonban ez az arány némileg változik, ha a dolgozó nők és férfiak szempontjából vizsgáljuk meg az adatokat, ez esetben a férfiak 14 % dolgozik a kevésbé jól fizető szektorokban, és a nők 38 % a jól fizető szektorokban (epp.eurostat.ec.europa.eu). Ennek oka, hogy a nők közül többen helyezkednek el egészségügyi vagy oktatási intézményekben.

Természetesen a nők megítélésében szerepet játszhat, hogy a munkáltatók úgy vélik, kevésbé számíthatnak rájuk, mint a férfi munkavállalókra, hiszen a nők többsége egy bizonyos idő után a családot a karrier elé helyezi, és csak kevesen vannak, akik e két dolgot, egymás mellett tökéletesen tudják végezni.

Az Unió kutatási programok keretében továbbra is foglalkoznak a fentebb említett jelenségekkel, ezen kutatások célja, hogy a közösségi politika ezeket a problémákat is vizsgálja, és esetlegesen megoldást találjon a kialakult helyzet javítására.

6.4 MUNKAERŐKÖLTSÉGEK

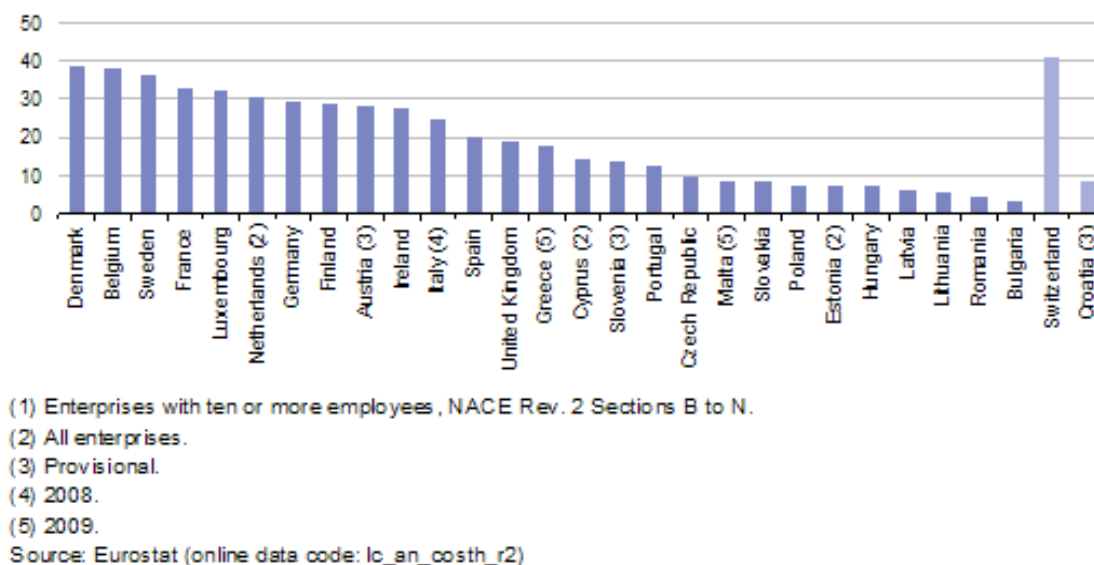
A munkaerőköltség kifejezés egy általánosan alkalmazott meghatározás, mely magában foglalja a munkáltatókat terhelő, munkaerővel kapcsolatos kiadásokat, mint a bérek, munkavállalók után kötelezően fizetendő adók és egyéb pluszjuttatások.

A bérekkel együtt fontos makrogazdasági mutató, melyet a döntéshozók a munkaerőpiacon tapasztalható keresleti és kínálati viszonyok felmérésére használnak. Ezen kívül a vállalkozó szempontjából is fontos információhordozó, hiszen a cégalapítás során az alapítási költségek és a bérek mellett ezekkel is számolnia kell.

Természetesen a bérekhez hasonlóan a munkaerőköltségekben is jelentős eltérések vannak az egyes tagállamok között. Ezt szemlélteti az alábbi diagram is.

4. diagram

Átlagos óránkénti munkaerőköltségek



Forrás: Eurostat, 2010

Az óránkénti munkaerőköltség Belgiumban (36,94 EUR) és Dániában (36,11EUR) a legmagasabb, míg a legalacsonyabb Romániában (4,00 EUR) és Bulgáriában (2,88 EUR). Ezek az adatok tartalmazzák a munkavállalói jövedelmet, a szakképzési hozzájárulást, egyéb kiadásokat, adókat és a kapott támogatásokat.

Óránkénti munkaerőköltségek az eltérő foglalkoztatotti létszámú vállalkozásoknál

	10 to 49	50 to 249	250 to 499	500 to 999	1000 and more	small vs big enterprises	
						absolute difference	difference in %
EU-27	18.17	19.34	21.26	22.03	24.82	6.65	37%
EA-16	20.72	24.15	26.78	27.73	30.27	9.55	46%
BE	28.45	31.29	34.56	34.44	36.74	8.29	29%
BG	1.90	2.40	2.88	3.49	4.10	2.2	116%
CZ	7.62	8.94	9.41	9.48	10.77	3.15	41%
DK	33.52	36.23	37.53	37.85	34.20	0.68	2%
DE	22.02	24.86	28.53	30.24	35.11	13.09	59%
EE	7.21	8.09	8.35	7.53	8.29	1.08	15%
IE	22.82	25.94	29.55	32.86	35.97	13.15	58%
EL	15.26	15.34	16.98	16.40	20.76	5.5	36%
ES	15.36	18.59	21.28	22.66	23.5	8.14	53%
FR	27.21	30.36	32.07	33.70	34.33	7.12	26%
IT	26.38	25.52	24.26	24.09	26.23	-0.15	-1%
CY	11.58	15.26	16.66	15.39	27.54	15.96	138%
LV	4.48	5.92	6.56	7.90	7.19	2.71	60%
LT	4.33	5.85	6.45	7.04	6.72	1.79	36%
LU	25.87	30.1	33.52	34.20	38.81	12.94	50%
HU	5.54	7.49	8.76	9.22	9.88	4.34	78%
MT	9.32	10.13	11.52	11.16	14.31	4.99	54%
NL	26.28	28.78	31.32	31.47	31.73	5.45	21%
AT	22.66	25.69	28.84	30.66	30.7	8.04	35%
PL	7.36	7.44	6.98	7.36	8.45	1.09	15%
PT	9.12	12.67	13.89	13.96	15.07	5.95	65%
RO	2.61	3.51	4.07	4.33	5.54	2.93	112%
SI	:c	13.84	:c	:c	14.76	:	:
SK	6.62	6.97	7.2	7.46	8.76	2.14	32%
FI	23.15	26.85	28.92	28.57	28.38	5.23	23%
SE	29.24	32.52	34.09	33.79	31.66	2.42	8%
UK	18.21	20.96	23.06	23.18	21.40	3.19	18%
HR	12.31	8.70	8.35	8.93	10.19	-2.12	-17%
NO	32.83	37.89	38.87	39.88	43.56	10.73	33%

Data refer to enterprises with 10 employees or more and to NACE Rev. 2 aggregate B to S excluding O.
: data not available
:c confidential data

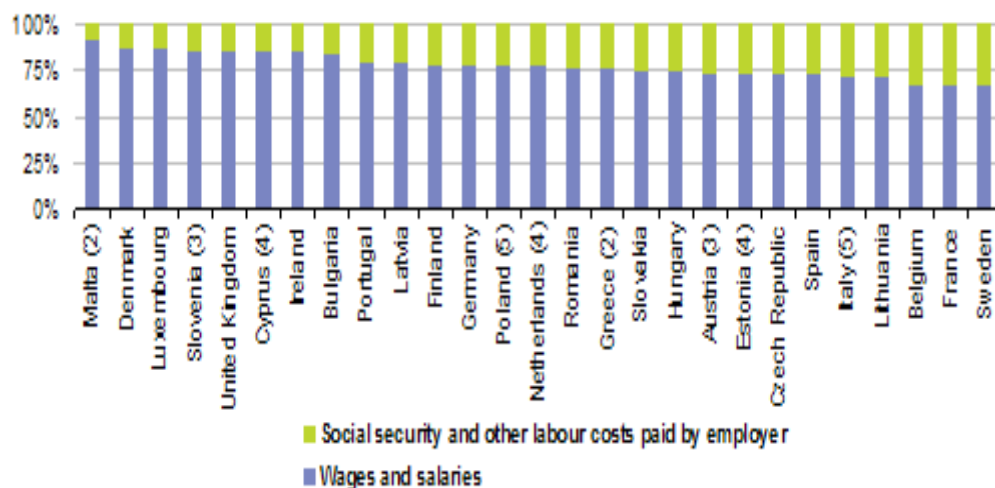
Forrás: Eurostat, 2008

A táblázatból egyértelműen látható, hogy a munkaerőköltség mértéke nagyban függ a vállalkozás átlagosan foglalkoztatott létszámától, vagyis a vállalkozás méretétől. A megfigyelések ugyanis azt támasztják alá, hogy a legalacsonyabb munkaerőköltségek (óradíjban) a 10-49 főt foglalkoztatottak között mutathatók ki, míg a legnagyobbak az 1000 fő foglalkoztató vállalkozások körében figyelhetők meg.

A munkaerőköltség nagyobb részét teszi ki a munkavállalók bére és kisebb részét alkotják a különféle adók és hozzájárulások (a munkáltatók által fizetendő szociális hozzájárulások mértéke EU-s átlagban 22%, az munkavállalók után fizetendő adók mértéke 2% körül mozog). Azonban ezek a költségek fokozatosan nőnek. Az alábbi diagram a munkaerőköltségek és a bérek egymáshoz viszonyított arányát szemlélteti (epp.eurostat.ec.europa.eu).

5. diagram

A munkaerőköltségek megoszlása a bér és egyéb fizetendők kötelezettségei tekintetében



(1) Enterprises with ten or more employees, NACE Rev. 2 Sections B to N.

(2) 2009.

(3) Provisional.

(4) All enterprises.

(5) 2008.

Source: Eurostat (online data codes: lc_an_struct2 and lc_an_struct)

Forrás: Eurostat, 2010

6.5 MUNKA-ERŐPIACI POLITIKA

Az Európai Unió átlagosan 200.560 millió EUR, azaz az EU GDP-nek 1,6% költötte 2008-ban munka-erőpiaci politikára. Természetesen, mint minden, ez is tagállamonként változik. A különbségek oka az egyes nemzetek kormányainak politikai meggyőződése, sajátos jellemzőik és problémáik. A legnagyobb részét ezen kiadásoknak, az álláskeresőknak, elsődlegesen a munkanélkülieknek nyújtott támogatások alkotják. Céljuk a munkanélküliek számának csökkentése. Ezt szolgálják az általuk szervezett tréningek és a nyújtott foglalkoztatási ösztönzők.

2009-re ez az arány elérte az Európai Unió GDP-nek 2,2%-át, a növekedés oka a 2008 végén bekövetkezett pénzügyi és gazdasági krízis, melynek hatására jelentősen megnőtt a munkanélküliek száma, a kormányok pedig többet fordítottak munkanélküliek támogatására. A legtöbbet Belgium fordította munka-erőpiaci kiadásokra, GDP-nek a 3,8 %-át, míg a legkevesebbet Románia, Málta, Bulgária és nagy meglepetésre az Egyesült Királyság fordítja ezen célokra, kevesebb mint a GDP-jük 1%-át.

A 2012-es kutatások kimutatták, hogy a munkaerőköltség két fő alkotóeleme, a bér költségek lassú növekedésnek, ezzel szemben a nem bér jellegű költségek, csökkenésnek indultak (epp.eurostat.ec.europa.eu).

7. KÖVETKEZTETÉS, JAVASLAT

Áttekintve a dolgozatomban én arra a következtetésre jutottam, hogy nincsenek könnyű helyzetben, azok, akik szeretnék vállalkozást alapítani valamely Uniós tagállamban. Azonban, ha helyesen mérik fel helyzetüket és lehetőségeiket, sikert érhetnek el.

Azonban egy ilyen döntés meghozatalához számos tényezőt figyelembe kell venni. Melyek is ezek a tényezők? Elsősorban mérlegelni kell, hogy az adott országban, melyek a gazdasági társaság alapításának feltételei, hogyan alakulnak a minimálbérek, az átlagbérek és milyen munkaerő-költségekkel kell számolni. Hiszen minden gazdálkodó hosszútávra tervez és célja a profitszerzés. Ennek pedig elengedhetetlen feltétele, hogy tisztában legyen a vállalkozás megindításához és működéséhez minimálisan szükséges költségekkel. A helyes döntés meghozatalában a vállalkozók segítségére lehetnek az Európai Unió tagországainak adatai alapján létrehozott statisztikák, melyek mindenki számára könnyen hozzáférhetőek és értelmezhetőek.

Talán a legjobb, ha nem ugranak egyből fejest a mély vízbe, hanem apránként próbálják meg elérni céljaikat. Gondolok itt arra, hogy első lépésben érdemes külföldi partnerekkel kapcsolatba lépni, bővíteni ezt a partneri kört, majd ha rendszeres és szoros együttműködés alakult ki, akkor az ügyfelek folyamatos ellátása érdekében célszerű külföldön árukészletet fenntartani. Vállalkozást pedig csak akkor kell alapítani, ha már a külföldön történő gyártás érdekében szükségessé válik. De költséghatékony megoldás lehet az adóképviselet is, mely révén a versenytársaknál hatékonyabban és olcsóbban tudják a működést megvalósítani (hvg.hu).

Ezáltal a vállalkozók mindennemű korlátozás nélkül, az adott tagország által szabályozott feltételekkel indíthatnak vállalkozást az EU tagállamaiban, azok a vállalkozások pedig, melyek gazdasági tevékenységüket már korábban megkezdték valamely Uniós tagállamban, szabadon végezhetnek gazdasági tevékenységet bármely más tagállam területén (Kiss, 2003, 69.old).

Vállalkozás alapítás szempontjából az egyéni vállalkozók viszonylag könnyebb helyzetben vannak a társas vállalkozást alapítókkal szemben, ugyanis számukra tartózkodási engedély és vállalkozói igazolvány szükséges. Társas illetve nagyobb volumenű vállalkozások esetében viszont kicsit bonyolultabb a dolog.

Elsősorban azt érdemes megvizsgálni, hogy mekkora tőke szükséges az általunk kiválasztott tagállamban a cégalapításhoz? Ez esetben figyelembe kell venni a termelés vagy

szolgáltatás műszaki tartalmát, a beruházási igényt, a logisztikai hátteret, a piac jellegét és az adott ország szokásos viselkedését.

A vállalkozásalapítást befolyásoló tényezők közül az EU 27 tagállama közül 20 tagállamban elemeztem a minimálbér alakulását, melynek eredménye, hogy a minimálbér 148 EUR és 1801 EUR között alakul. E rangsor alapján három csoportot különült el:

- az első csoport 11 országot tartalmaz, ahol a minimálbér 100 és 500 EUR között van. A csoport tagjai a minimálbér növekedésének sorrendjében: Bulgária, Románia, Litvánia, Lettország, Észtország, Csehország, Magyarország, Szlovákia és Lengyelország.
- a második csoportba 5 tagállam tartozik, a minimálbér pedig 500 és 1000 EUR között mozog havonta. A csoport tagjai: Portugália, Málta, Görögország, Spanyolország és Szlovénia.
- a harmadik csoportba 6 tagállam tartozik és a minimálbér itt a legmagasabb körülbelül 1200 és 1800 EUR között mozog. Ennek a csoportnak tagja az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Belgium és Luxemburg.

A keresetek alakulása, mint tudjuk nagyon sok egyéb tényező függvénye lehet, mint például iskolai végzettség, hogy mely területen dolgozunk, milyen típusú szerződéssel rendelkezünk, hány év szakmai tapasztalat áll a hátunk mögött és még az is befolyásolhatja a kereset alakulását, hogy milyen neműek vagyunk.

Egy 2006-os kimutatás alapján az EU-s bruttó éves kereset 29.400 EUR körül mozog, persze ez regionális szinten sokkal differenciáltabb, valamint ez az összeg tartalmazza a rendkívüli fizetéseket, mint például a 13. vagy 14. havi fizetést, a teljesítmény bónuszokat és az esetleges profit részesedést is.

Ugyanakkor véleményem szerint mivel a tőke és a munkaerő szabadáramlása már megvalósult valamint a gazdasági együttműködés is egyre erőteljesebb, így célszerű lenne az EU-nak a vállalkozásalapítás feltételeinek a tekintetében is egységesítésre, harmonizációra törekedni, ezáltal még könnyebbé és egyszerűbbé téve a tőkeáramlást.

8. ÖSSZEGZÉS

A dolgozatból egyértelműen kitűnik, hogy az Európai Unió igyekszik ténylegesen megvalósítani az egységet a tagállamok között. Ez azonban nem egy könnyű feladat, és véleményem szerint néha elérhetetlen, mondhatni utópikus célokat tűznek ki. Gondolok itt a teljes foglalkoztatottság megvalósítására. Szerintem a legtöbb volt szovjet befolyás alá tartozó országban tudják, ez kivitelezhetetlen, hiszen ők próbálták. Nincs olyan állapot, mikor mindenki megfelelő munkahelyen van, megfelelő munkakörben. A kereslet és kínálat a munkaerőpiacon csak ritkán és rövid időre kerül egyensúlyba.

A vállalkozásalapítással kapcsolatos kérdések vizsgálta alapján én arra a következtetésre jutottam, hogy „Lehet cukrászdám Bécsben” illetve bármely uniós tagállamban. De a megvalósítás nagyon sok odafigyelést és munkát igényel. Nagyon nehéz meghozni a jó döntést, hogy hol is lenne érdemes vállalkozást létrehozni. A társasági formák tekintetében hasonló formákkal találkozunk, az alapítás menetében és feltételeiben azonban eltérések vannak a tagállamok között. Ez a differenciáltság megmutatkozik a minimálbérek, a keresetek és a munkaerőköltségek tekintetében is.

Amennyiben én valóban szeretnék egy cukrászdát alapítani Ausztriát választanám. Nem azért, mert a dolgozat címében Bécs szerepel, inkább azért, mert közel van, az alapítás költségei, mivel egyéni vállalkozásról van szó, elfogadhatóak és van még egy fontos tényező, a kultúra, szokások. Hiszen hiába alapítok cukrászdát, egy olyan tagállamban ahol a költségek jóval alacsonyabbak, ha ott nincs meg a cukrászdába járás hagyománya.

Mindent egybevetve, úgy vélem jó, hogy létezik az Unió, hiszen összefogja Európai államait, segítséget nyújt számukra a problémák feltárásában és a zavarok megoldásában. Remélhetőleg az a tendencia a jövőben is folytatódni fog és végül a vállalkozásalapítás tekintetében is megvalósul az egységes feltételrendszer.

IRODALOMJEGYZÉK

Chikán A.- Demeter K. (1999) Az értékteremtő folyamatok menedzsmentje. Aula kiadó, Budapest

Garai K. (1999) Az Európai Unió. Corvina kiadó, Budapest

Kiss J. (2003) Gyakorlati tudnivalók az Európai Unióról Kézikönyv kis- és középvállalkozóknak. Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, Budapest

Kiss J. (2004) Kérdések és válaszok az Európai Unióról. Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, Budapest

Lőrincz Gy. (2000) Vállalkozásgazdaságtan. Számalk kiadó, Budapest

Maruzsa Z. (2007) Tanulmányok az Európai Unióról. Eötvös József Főiskolai Kiadó, Baja

Nyiry A. (2003) A vállalat és gazdálkodási rendszere. Bíbor kiadó, Miskolc

Cegvezetes.hu Magyar vállalkozások külföldön. 99. szám 2006.július 01.

HVG.hu Irány külföld, szinte féláron 2010.05.03

www.edmiskolc.eu/enterprise/enterprise.html

http://europa.eu/pol/educ/index_hu.htm

http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=40

http://www.eupaletta.hu/gallery/file/tanulmany4_1018341948.pdf

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Earnings_statistics_at_regional_level

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Earnings_statistics

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wage_and_labour_costs

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_cost_structural_statistics

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_policy_intervention