

Kinek hasznos a kht?

- töprengő kérdések a közhasznú társasági formáról -

A majdani művelődéstörténészek számára nevezetes évvé tették a jogalkotók az 1993. évet. Ekkor született meg a *CXII. törvény*, amely a Ptk. módosításaként, annak 57.-60. §-aiban megalkotott egy sajátos szervezeti formát: a *közhasznú társaságot*. Sorsom úgy hozta, hogy az utóbbi hónapokban – munkahelyi feladatként – kénytelen voltam elmélyülni egy *közművelődési kht* napi gondjaiban. Az idő multával egyre több olyan probléma került elő, amelynek a megoldására nem találtunk megfelelő jogszabályi választ. Az ezt követő kényszerű tájékozódás világossá tette, hogy a szervezeti formával kapcsolatban semmilyen komolyabb összegző anyag nem található, pedig legalább háromféle szempontból hallhatunk róla véleményeket.

Mit mondanak az önkormányzatok? Szerintük a kht pénzügyileg előnyösebb forma az intézménynél, hiszen a non-profit törvény több kedvezményt ad, vállalkozási tevékenysége hatalmas forrásokat teremthet és ezért olcsóbb, gazdálkodása – kikerülve a költségvetési formából – szabadabb és ezért hatékonyabb, a Kjt. helyett az Mt. hatálya alatt szabadabb munkaerő gazdálkodást végezhet stb., s különben is – állítólagos nyugati minták alapján – ez a jövő útja. Ami feltűnő és árulkodó tény: a szervezet alapfunkciójának – nevezetesen a közművelődési feladatok ellátásának – minőségéről igazából semmit nem mondanak.

Mit mond a szakma? Furcsa, de semmi érdemit. A szakma hallgat. Nem elemez, nem vitatkozik, nem ír vitaanyagot - legalábbis nem a szakmai nyilvánosságban. Pontosabban: a szakma – szerencsére – elenyésző hányada tudomásul veszi és/vagy maga kéri - esetenként önként s "kéjjel" - intézményének kht-vé alakítását. Ennek oka többek között lehet egzisztenciális félelem, a kellő érdekérvényesítés hiánya, tájékozatlanság a forma lényegét illetően, menekülés a helyi költségvetési és hivatali "szorításból", az egyéni tisztességre épített szabadabb tevékenység vágya, s valljuk be töredelmesen: a nálunk is meglévő kollaboráló hajlam.

Mit mond a szakmai szakszervezet? Tudatos következetességgel nyilvánosan tagadja ezt a formát, kiérlelt kritikai "ellenanyaggal" azonban nem rendelkezik. Mondom ezt annak ellenére, hogy tudomásom szerint a mai napig csak az *Érdek és Érték* c. lapjuk közölt e témáról Kiss Ernő kollégám tollából megszívlelendő sorokat. A szakszervezeti ellenérveket egyébként a munkavállalók közalkalmazotti biztonságának és a tevékenység szakmai biztonságának védelme együttesen motiválják.

Összegezve a helyzetet, azt láttuk és látjuk, hogy a forma 1994. január 1-i életbe lépése óta – néhány helyi csetepatét leszámítva – az önkormányzatok érdemi elemzés, modellezés ill. szakmai ellenállás nélkül szép csendben átalakítottak néhány kulturális intézményt közhasznú társasággá. Csongrádban ötöt is – Vasban egyet sem. (*Lengyel László* nyomán: Hunnia és Pannónia? Vagy valami más? Még nem tudjuk.) Mivel ennek '94-96 közötti első hulláma után ma újabb átalakítási hullám érzékelhető, úgy vélem, a szakmának föl kell adni eddigi struccpolitikáját - mármint: ha valamiről nem beszélünk, akkor az nincs is. Ez a taktika eddig talán bevált (?), mostantól azonban beszélnünk kell róla, akár azért, hogy összegyűjtsük ellenérveinket, akár azért, hogy szakmailag értelmezhető és kezelhető szervezetté tegyük - ha erre kényszerülünk. Erre már csak azért is szükség van, mert úgy látom, hogy nem csak az önkormányzatok nem tudják, hogy valójában mi is a kht, hanem a szakma sem – s ez az igazi probléma.

Jelen írásomban – első lépésként – mindössze arra vállalkozom, hogy elkezdem körbejárni ezt a "forró kását", s megpróbálom azt a sok-sok kérdést megfogalmazni – bevallom: még magamnak is –, amelyekre hiteles választ kellene adni a kht értelmezéséhez. A feladat nehézségét jelzi, *hogy* egyelőre még azt sem tudjuk pontosan, mik a lényegi

problémák, és hogyan fogalmazhatók erre kérdések úgy, hogy megválaszolásuk segítsen. Kezdjük hát az elején, de előtte egy pontosítás: önként vállalt feladatként elsősorban a *közművelődési kht-k* létezését próbálom értelmezni. Ha ez egyéb műfajú társaságokra is igaz, külön örömmre fog szolgálni.

Mi a közhasznú társaság lényege? A kht olyan *gazdasági társaság*, amely "a társadalom közös szükségleteinek kielégítését nyereség- és vagyonszerzési cél nélkül" (Ptk 57. § /1/ bek.) szolgálja. Ebből következően egyrészt napi működését illetően a Gt. (1997. évi CXLIV. törvény a gazdasági társaságokról) szabályozza, azon belül is a kft-kre vonatkozó szabályok érvényesek azzal a különbséggel, hogy a kht. mindenkor köteles felügyelő bizottságot (fb) és könyvvizsgálót választani (Ptk. 59. § /2/ bek.). Másrészt szellemiségét és működését meghatározza még az ún. *nonprofit törvény* (1997. évi CLVI. törvény a közhasznú szervezetekről), amely elsősorban a közhasznúság és a kiemelten közhasznúság kritériumainak, ill. az ezekhez kapcsolódó előnyök meghatározása miatt fontos. E három törvény ernyője alatt kell minden *kulturális közhasznú társaságnak* működni, s ez azt sugallja, hogy e tiszta és világos jogi helyzetben gazdaságilag és szakmailag hatékony tevékenység végezhető.

Mindez azonban nem ilyen egyszerű. A helyzet korántsem tiszta és világos, s bizony, az általam ismert kht-król nem mondható el, hogy kiugróan hatékonyabbak a környezetükben lévő hasonló funkciójú intézményeknél. Pontosabban: vannak jó kht-k, amelyek a jól működő intézményekhez hasonlóan – de nagyságrendi különbségek nélkül (!) – jól működnek, és vannak – a rosszul működő intézményekhez hasonlóan – rossz kht-k, amelyek veszteségesen és alacsony szakmai színvonalon dolgoznak.

Mi hát a hiba? Mitől jó a jó és mitől rossz a rossz kht? Szűkítve: vezetési vagy szervezeti kérdés ez? Másképp: a kht mint forma rossz, és kizárólag a jó vezetőn múlik a minőség, vagy a forma jó, csak vezetője rosszul használja?

Ez az a pillanat, amikor megkockáztatom, hogy – bizonyítandóként vagy cáfolandóként – előre bocsássam válasz-feltevésemet:

Felelős kulturális politika nem fogadhat el olyan szervezetet működési alternatívaként, amelynél semmilyen objektív garancia (értsd: jogszabály) nem védi a kultúráközvetítés minőségét, kizárólag a mindenkor vezető személyes minősége (szakmai és emberi tisztessége, fölkészültsége) jelent szubjektív garanciát.

(Örömmel teszem hozzá: állításommal több kht-ügyvezető is teljesen egyetért – igaz, hogy ők népművelőként s nem pénztermelő vállalkozóként értelmezik feladatukat. Teljesen világosan látják, hogy kizárólag saját kultúrapártoló értékrendjük a feladatellátás garanciája. Ha holnap más lépne helyükbe, jöhetne akár a szabad rablás is...)

Miben nyilvánul ez meg? Válaszul egyszerűbb néhány empirikus tényt közreadnom csak jelzésszerűen. Van olyan kht, amelynek korábbi intézményi költségvetéséből kellett előteremteni egymilliós törzstőkéjét; ugyanitt 7 milliós támogatást ad, máshol 30 milliót ad az önkormányzat az előbbinél csak kétszer akkora szervezetnek; van, ahol bérleti díjat fizet a tulajdonos önkormányzatnak az ingatlan használatáért, miközben 20%-ra lecsökkent a törzstőkéje, de a tulajdonos hallgat (egyelőre); az alkalmazottak egyik helyen 15-20%-kal magasabb, másutt legalább ennyivel kevesebb bért kapnak a közalkalmazotti bérekhez képest; a közhasznú feladatok szerződése egyik helyen megfoghatatlanul általános, másik helyen dogmatikusan tételszerű; van ahol az fb tisztességes bért, máshol semmit nem kap; van ahol három évig sincs béremelés, van ahol évente; van ahol három évre nevezik ki az ügyvezetőt, van ahol évente... stb. Vég nélkül lehetne sorolni azokat a példákat, amelyek létezésének egyetlen oka: *a törvényi szabályozatlanság*. Ennek viszont vélhetően az a tévedés az oka, miszerint a jogalkotók azt hitték (?), hogy a kft-séma "ráhúzása" a kht-ra alkalmas megoldás lesz. Nos, világosan látszik – már csak a fenti felsorolásból is –, hogy a kultúrában ez nem ad szakmai garanciákat.

Mondják persze az ellenpéldát is: az intézményi forma is ugyanolyan szubjektív,

vagyis vezetőjének kiszolgáltató. Kétségtelen, hogy a kultúraközvetítés természete szerint mindig valamelyest szubjektív, hiszen közvetítőinek értékeitől sosem lehet mentes – de nem is kell. Ezzel együtt állítom, hogy a pénzügyi gazdálkodás az önkormányzat *költségvetési kontrollja által*, a szervezet munkajogi világa *a Kjt. által*, s most már a szakmai tevékenység a *kulturális törvény által* (ld. 78. § /5/ bek.) olyan garanciarendszerrel bástyázta körül az intézményi formát, amelyben elképzelhetetlen ilyen mértékű szabadság. Ez a három pillér olyan *objektív garanciarendszert* jelent, amely a fenntartó, a szervezet s nem utolsó sorban a használók kulturális érdekeit egyaránt képes védeni. Ha egy önkormányzat jól él a kulturális törvény által kapott jogosítványainak (szmsz és munkaterv elfogadása, az intézmény feladatainak és használati szabályainak meghatározása), a pénzügyi és a jogi kontroll segítségével olyan intézményt tud létrehozni, amelyben az igazgató csak e kereteken belül kap szabad mozgásteret. Egy triviális példával élve: a kulturális törvény előtt az igazgató olyan autóvezető lehetett, amelyben szinte teljes szabadsággal határozta meg autója konstrukcióját, sebességét, irányát; ma a törvényt megfelelően adaptáló helyi közművelődési rendelet által az önkormányzat mindezt meghatározhatja, az igazgatónak "csak" vezetnie kell legjobb tudása szerint. Ilyen garanciarendszer hiánya tapasztalható ma a kht-k működésében.

Kérdéseinket is ez helyzet motiválja. Kezdjük hát el sorolni.

1. Hogyan lehet a közhasznú szerződés keretén belül a jog "kemény" eszközeivel a kultúra lágy" feladatait megfogalmazni? Lehet-e, érdemes-e? Kell-e konkrétan, vagy csak általánosságban?
2. Hogyan lehet a szerződés teljesítését – vagyis a kultúraközvetítés minőségét – ellenőrizni a jog eszközeivel? Ha a szerződés általános, mit ellenőrizzünk?
3. Nagyobb településen több oktatási és kulturális intézmény között egy kht inkompatibilis szervezetnek tűnik. Hogyan lehet elérni, hogy ezek az intézmények ne piaci alapon kapjanak helyet a kht-ban? Egyáltalán: milyen alapon? Jogilag és mennyiségileg akarjuk-e, tudjuk-e ezt meghatározni (hiszen ez bevétel-ellenes lépés)?
4. Kell-e, meglehet-e határozni, hogy kitől, miért, mennyit kérjen a kht? Egyáltalán: az intézményekkel való viszony érték-tartalmát kell-e, lehet-e befolyásolni?
5. Hogyan lehet befolyásolni, hogy a vállalkozási tevékenység ne menjen a közhasznú kultúraközvetítés rovására? Akarjuk-e, hogy ez norma legyen? Van-e rá eszközünk?
6. Hogyan lehet a munkavállalói biztonságot megteremteni? Hogyan lehet a szakképzettség védelmét megteremteni?
7. A nagyobb városokban általában több művelődési otthon van. Ha nem mindegyik kht, hogyan lehet elkerülni azt a bérfeszültséget, amely kialakul, ha a közalkalmazotti és a társasági bérek között nagy különbség van? Etikusan-e a kht-ban ugyanazon mennyiségű és minőségű vezetői és alkalmazotti munkáért lényegesen többet kapni csak azért, mert gazdasági társaság?
8. Elfogadható norma-e, hogy a kht-ban a vállalkozási tevékenység kizárólag a közhasznú tevékenység korlátozása nélkül, sőt, annak segítésére folytatható?
9. Hogyan lehet az ügyvezetőt motiválni (kényszeríteni?), hogy a prémiumot hozó vállalkozási bevétel növelése helyett a kultúraközvetítő tevékenység forrásaira fordítsa munkáját?
10. Van-e valamilyen nagyságrendi előnye a kht-nak az intézménnyel szemben, amely nem szorítja háttérbe az eredeti szakmai funkciókat?
11. Olcsóbb-e és hatékonyabb-e a kht (a hangsúly a kötőszón van)? Ha igen: mennyivel? Mitől?
12. Mi történik, ha egy mai tisztességes népművelő-ügyvezető után egy ún. vállalkozó kerül egy kht élére? Marad a szakmai minőség, vagy jön valami más? Megakadályozható-e jelenlegi eszközeinkkel?

Kérdéseink még tovább szaporíthatók. Bizonyára sok kolléga számára sok kérdés nem

aktuális, mert úgy véli, az ő, vagy települése kht-ja jól működik. Felvetéseim saját élményanyagomból táplálkoznak, s ezekre a kérdésekre nem lehet egyedi választ adni. Magam is válaszokat keresek, és remélem, közös töprengéssel tudunk valami okosat mondani.

*Akkor, és **csak akkor** el lehet dönteni: kinek hasznos a kht?*