

**A MUNKAVÁLLALÓI PÉNZÜGYI
PARTICIPÁCIÓ
ELŐMOZDÍTÁSÁÉRT**

TOBEQU PROGRAM



1902

BUDAPEST, 2007

A MUNKAVÁLLALÓI PÉNZÜGYI PARTICIPÁCIÓ ELŐMOZDÍTÁSÁÉRT



Készült az Európai Bizottság támogatásával.

"A kiadványban megfogalmazott véleményekért kizárólagosan
a szerzőket terheli a felelősség.

A Bizottság nem felelős az információk bármely módon történő
felhasználásáért."

Előszó
dr. Nosztrai Judit

**A hosszútávú érdekeltség új eszközei:
a pénzügyi részesedési programok**
Bodnárné dr. Boda Dorottya PhD.

**Az MRP szervezetek működési problémái,
főbb okai és javaslat kiküszöbölésükre**
Dr. Szántai János

Az Elismert Részvényjuttatási Program
Bodnárné dr. Boda Dorottya PhD.

dr. Nosztrai Judit

Előszó

TOBEQU

A program rövidítése szerint a cél a munkavállalói pénzügyi részvétel elősegítése a vállalkozások gazdálkodásában.

A témában jelenleg hatályos 77/91/EEC Direktíva alapján néhány uniós tagállamban már létezik különböző formákban a munkavállalók pénzügyi szerepvállalása.

A tárgy kutatása közel másfél évtizede folyik az unióban. A jelenlegi projekt résztvevői – ZDS (Szlovén Munkaadói Szövetség) ACPR (Román Munkaadói Szövetség) BIA (Bolgár Munkaadói Szövetség) MGYOSZ és a Litván Munkaadói Szövetség azt kívánják vizsgálni, milyen eszközökkel és milyen módszerekkel segíthetik elő a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek a munkavállalók gazdasági szerepvállalását a gazdálkodó szervezeteknél.

¹Magyarországon a munkavállalók gazdasági szerepvállalásának két típusa létezik. Ezek: munkavállalói részvétel a döntéshozatalból, valamint részvétel a jövedelemből. A közvetlen munkavállalói szerepvállalás két formája is-

1 Bodnárné Boda Dorottya PhD. előadása alapján - kutató, Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet

mert: a munkavállalói résztulajdonlás és a munkavállalói nyereségrészesedés.

A munkavállalói pénzügyi participáció gyakran alkalmazott konstrukciói pl. a készpénzes profitrészesedés, részvényalapú profitrészesedés, halasztott profitrészesedés, részvénnel jutalmazás, részvényopciós program, résztulajdoni program.

A programok közötti különbséget –egyebek mellett– a bevont alkalmazottak köre, a megszerezhető pakett nagysága, a tulajdonosi jogosítványok köre és annak politikai támogatottsága jelenti. A hazai gyakorlatban léteznek a munkavállalói részvétel adópolitikailag támogatott és nem támogatott formái.

MEBO-EBO (alkalmazotti kivásárlás) a privatizáció kezdeti időszakában főként kis-és középméretű vállalkozások munkavállalói és vezetői lettek többségi, vagy teljes tulajdonosai saját cégüknek.

ESO. 2003 óta az Elismert Részvényjuttatási Program keretében döntően multinacionális vállalatok juttatnak részvényeket a munkavállalóknak.

A megoldás előnyei a munkáltató szempontjából:

- A gazdálkodó szervezet teljesítménye növekedhet,
- Javulhatnak az együttműködésre építő munkaügyi kapcsolatok,
- A munkaerő gazdálkodás rugalmasabb,
- A megfelelően képzett munkaerő kötődésének növelése, a munkaerő megtartása.

A megoldás kockázata:

- A „corporate governance” gyengülése,
- A bér-és foglalkoztatáshoz fűződő érdekeltség előnyben részesítése a hosszú távú fejlesztések, beruházások háttérbe szorítása érdekében.

A megoldás előnyei a munkavállaló szempontjából:

- A gazdasági érdekeltség és a jövedelem növekszik,
- A megszerzett tőkejövedelem hosszú távú egyéni megtakarítási programok kiinduló pontja lehet.

A megoldás hátrányai a munkavállaló érdekképviselő (szakszervezetek) szempontjából:

- A munkavállalói és tulajdonosi kockázatok összekapcsolódnak,
- A munka-és tőkejövedelmek klasszikus határai elmosódnak,
- Nőnek a munkavállalók közötti különbségek.

A munkavállalói participáció társadalompolitikai összefüggései között kiemelendő, hogy a demográfiai változások következtében várható a gazdaság eltartó képességének csökkenése. Ezzel összefüggésben szükségszerű a munkaerő további megtartása a munkaerőpiacon, valamint az előtakarékosság, az egyéni megtakarítások növelése, az öngondoskodás fokozása.

A munkavállalói tulajdonba került szervezetek vizsgálata során a következő megállapításokat tette a kutató:

- Ezen szervezetek felének esetében a többségi tulajdon került a munkavállalók rendelkezése alá.
- Ezen cégek 40 %-a kevesebb, mint 500 főt foglalkoztatott, jellemzően tehát a kis-középvállalkozási kategóriába tartoztak.
- Tevékenységi körüket tekintve feldolgozóipari, kereskedelmi és lakossági szolgáltatási ágazatba sorolhatóak.
- Jövedelmezőségük a privatizáció idején az átlagnál jobb volt – piaci orientációjuk szerint általában belföldre termelnek ill. szolgáltatnak.

Az ezredfordulóra a vizsgált gazdálkodó szervezetek tulajdonosi körében jelentős koncentráció zajlott le, ennek következtében a többségi munkavállalói tulajdonban állt szervezetek felében vezetői többségi tulajdon keletkezett.

Az utóbbi években a tulajdonosok jelentős része nyugdíjazásához közeledve nagy haszonnal értékesítette tulajdonrészét, ezzel az egyénivé vált tulajdon koncentrációja felgyorsult.

A program folytatásaként arra kísérünk meg választ kapni, van-e valódi gazdasági és politikai érdekeltség és támogatás a rendszer új eszközökkel történő továbbfejlesztésére ill. mi lehet a munkáltatói érdekképviseltek feladata és szerepe ebben a folyamatban.

Ebben a vonatkozásban legfontosabb a téma legismertebb hazai szakértőjének és az érintett Tulajdonos Munkavállalók Országos Szövetségének álláspontja, amelyeket az alábbiakban közlünk.

Bodnárné dr. Boda Dorottya Phd

A hosszútávú érdekeltség új eszközei: a pénzügyi részesedési programok

„... (Egy 2005-ös felmérés szerint) az EU munkavállalóinak 12%-a részesül a nyereségrészesedés (Profit Sharing) valamilyen formájából és még kevesebb, 2% körüli azoknak az aránya, akik tulajdonosként jutnak jövedelemhez saját vállalatuktól. A nyereségből részesülők aránya csak 6 országban (Finnországban, Franciaországban, Hollandiában, Szlovákiában, Szlovéniában és Svédországban) haladja meg az összes munkavállaló 20%-át, miközben 5 olyan ország van (Belgium, Franciaország, Írország és Luxemburg), ahol a munkavállalók több, mint 5%-a részesül tulajdonrésze alapján a tőkejövedelemből. Jóllehet ez a szint meglehetősen alacsony, az elmúlt 5 évben lényeges javulást regisztrálhattunk az EU tagállamokban, kivéve a Cseh Köztársaságot, Magyarországot, Romániát és az Egyesült Királyságot.”²

Magyarországon a pénzügyi részvétel (financial participation- a továbbiakban: FP) két formájának bevezetését ösztönözte központi, pénzügyi támo-

² Welz, Ch. - Macías E.F., *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef_0772.htm

gatás. A privatizációs technikaként 1992-ben bevezetett MRP, és a vezetői-dolgozói kivásárlások révén – kedvezményes hitelek felvételével – közel 300 vállalat üzletrészei, vagy részvényei jutottak a munkavállalók tulajdonába. A vállalatok nagy többségénél a vásárláshoz felvett hitelek törlesztését követően – nagyrészt a tulajdonosi szervezet működését érintő, különösen kedvezőtlenül alakuló szabályozás eredményeként – a munkavállalók egyéni tulajdonosokká váltak. A felgyorsuló koncentráció következtében és a részvények értékesítésével egyre több vállalatnál szűnik meg a munkavállalói tulajdon.

Míg az MRP és a vállalat-kivásárlások a kis és közepes vállalatok körében voltak gyakoriak, a nagy, főként multinacionális vállalatoknál a pénzügyi részesedési programok egy másik formája terjed. A 2003-ban, az SZJA törvényben intézményesített Elismert Részvényjuttatási Program keretében eddig több, mint 30 programot fogadott be a Pénzügyminisztérium³.

A pénzügyi részvétel formái

Az érett piacgazdaságokban a 90-es évektől kezdődően fokozott ütemben terjedtek a pénzügyi részvétel különféle formái. A témakör szervezetszociológiai kiindulópont a vezető/megbízó és az alkalmazott/ügynök érdeklődésének problematikája. Az ösztönzésméleti variációja ugyanennek a kérdésnek: hogyan lehet a szervezetben a beosztottat érdekeltté tenni abban, hogy a szervezet céljait igyekezzen szolgálni? Az ipari gyakorlat konkrét válaszai – egy sor, köztük kulturális tényezőtől is függően – az állami gazdaságpolitikai aktuális kihívásai szerint is változott. A legutóbb kialakult konstrukciók a munkavállalót hosszú távú gondoskodásra ösztönözve, a tőkejövedelmeket a nyugdíj pénztárakba terelik a piacgazdaságokban szokásos, elsősorban adópolitikai eszközökkel.

³ A pénzügyi részvétel magyarországi gyakorlatát részletesen elemzi Boda D.-Neumann L.: *Hungarian Report In.: The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for eastern European Studies, Free University of Berlin, 2006*

Alapvetően kétféle modell terjedt el: vannak egyrészt a társaság profitjából részesedést kínáló nyereségrészesedési konstrukciók, másrészt vannak a tulajdonból részesedést juttató programok. Anélkül, hogy a két forma elméleti, történeti különbségeit részleteznénk megállapíthatjuk, hogy a nyereségrészesedés – a kontinentális Európa ipari kapcsolatainak hagyományába illeszkedve – a munkavállalót kímélni akarja a tőke értékesülésének negatív kockázatától. Minél rövidebb távon kapcsolódik össze a vállalat teljesítménye és a munkavállaló jövedelme annál kevésbé remélheti a társaság, hogy a munkavállaló a cég hosszú távú (esetleg rövidtávon hátránnyal járó) terveinek végrehajtásában is részt vállal. Az angolszász országokban, ahol a vállalkozói attitűd a beosztott munkavállalók mentalitásának is eleme, a tulajdonrészen alapuló modellek elterjedtebbek.

A gyakorlatban kialakult konstrukciók számosak:

- Kézpénzes profitrészesedés / CPS
- Halasztott profitrészesedés / DPS
- Részvényalapú profitrészesedés / SPS
- Alkalmazotti megtakarítási program /ESP
- Részvénnel jutalmazási program / SBP
- Részvényopciós Program / SOP
- Alkalmazotti résztulajdon / ESO
- Résztulajdoni program / ESOP
- Alkalmazotti kivásárlás /EBO-MEBO
- CO-OP Szövetkezet

A tulajdonrész birtoklásával járó formák újabb variánsai aszerint különböznek, hogy milyen megtakarítási formában testesülnek meg (kötvények, értékpapírok, különböző alapok részvényei stb.), és hogy milyen idő távon mobilizálhatók.

A különböző konstrukciókat a legkülönbözőbb szempontokból elemezhetjük. A szakértői értékelések leggyakrabban a bevont alkalmazottak körét, az alkalmazottak által megszerezhető pakett nagyságát, a tulajdonba adás ütemezését, a tulajdonosi jogosítványok körét és a gyakorlásuk mechaniz-

musát, a program és intézményesült érdekegyeztetés kapcsolatát, a program politikai támogatását és a programokat támogató, illetve akadályozó gazdasági körülményeket vizsgálják.

Ha a szociológiai összetevőket vesszük sorra az, hogy milyen konstrukciót érdemes választani természetesen függ attól, hogy milyen a vállalat munkaerő állományának beosztása, szakképzettsége és kor szerinti összetétele. Számít, hogy a vállalatnál milyen szervezeti-vezetési hagyományok vannak, és milyen jellemzőkkel írható le az érdekegyeztetés. Fontos tényező lehet, hogy a vállalat, amelyik a FP (pénzügyi részvétel) valamelyik formáját bevezetni készül milyen tevékenységet végez, és azt milyen szervezeti keretek között (esetleg valamely nagyobb vállalat egységként) teszi.

Érdekes az is, hogy milyen fejlődési stádiumában tart a vállalat. Ismerünk olyan szituációkat, amelyek különösen megnövelik az FP bevezetésének valószínűségét. Gyakran emlegetett példa a magasan kvalifikált szakemberekkel induló hi-tech vállalkozás esete, ahol a tevékenység megkezdésének „technológiájához” hozzátartozik a kötődést erősítő és kifejező hosszú lefutású részvény opciók jegyzése. Az érett piacgazdaságokban szokásos terepe az alkalmazotti kivásárlásnak a csődhelyzetben lévő vállalat. Ugyancsak gyakori a kivásárlás ott, ahol a családi vállalat tulajdonos-váltását az örökös hiánya kényszeríti ki.

A pénzügyi részvétel lehetséges előnyei és hátrányai

A szakirodalom arról számol be, hogy a pénzügyi részesedési program bevezetését követően a társaság teljesítménye növekszik. Vállalati tapasztalatok azt mutatják, hogy különösen igaz ez a programok beindítását közvetlenül követő időszakokra. Az FP bevezetése jó esélyt teremt a vállalati kultúra megváltoztatására, az együttműködésre épülő ipari kapcsolatok kiépítésére. A vállalat a munkaerő gazdálkodás terén is komoly előnyöket realizálhat. Először is, és leginkább a részvétel növeli a munkavállalók motiváltságát, növeli kötődésüket a vállalathoz. Ez nemcsak növekvő teljesítményben és a vállalat vagyonának gondos, felelősségteljes használatát jelenti, hanem in-

novatív magatartásban is megnyilvánulhat. A vállalati azonosulás különösen jól kamatoztatható előny a magasan kvalifikált, jó munkaerőpiaci pozíciókkal rendelkező kvalifikált szakemberek esetében. Az új eszköz új lehetőségeket teremt a kompenzációs rendszer és a munkaszervezés területén is. Az „olcsó” (a közterhekkel növelt bér közterheitől mentes) kompenzációs forma, alkalmat kínálhat a munkaszervezés és a munkaidő rugalmas formáinak bevezetéséhez is. A vállalatot leginkább akkor érhetik hátrányok, ha az FP nyomán létrejött tulajdonosi struktúrában túl nagymértékű és diszfunkcionális a munkavállalói tulajdonosi érdekképviselő. A „rossz” gyakorlat nyomán a tulajdonosi érdekképviselő teljesítménye romolhat. A rövid távú munkavállalói érdekek érvényesülése esetén a bér-, és foglalkoztatáshoz fűződő érdekeltség nő. Ugyanakkor a hosszú távú érdekek – így a fejlesztés, a beruházás szükségessége – a háttérbe szorulnak.

Sikeres vállalat esetében a munkavállaló először is munkajövedelmként részesül a növekvő teljesítményből. Másrészt részesedése a tőkejövedelemből hosszú távú egyéni megtakarítási programok kiindulópontja lehet. A munkavállaló és a vezető együttműködésére építő vállalat a munkavállaló számára kínálhatja a folyamatos szakmai fejlődés terepét, mind szakmai tevékenysége mind a vezetésben való részvétel területén. Nagyvállalat esetén a pénzügyi részvétel hozadéka lehet egyfajta pénzügyi jártasság kialakulása is. A munkavállaló, minél alacsonyabb beosztásban dolgozik annál kisebb szerepet játszik a vállalat eredményeinek alakulásában. A vállalat eredményességének és a munkavállaló jövedelmének aránytalan összekapcsolása ezért „túlzottan” nagy ár megfizetésének lehetőségét rejti: Sikertelenség esetén a munkavállaló nem csak munkajövedelmétől esik el, és állását veszti el, de még komoly kár is érheti tulajdonrészének elértéktelenedése miatt. Ide szokták sorolni azt a kockázatot is, amelyet a vállalati adóságok kiegyenlítésének kötelezettsége jelent. Nehézséget jelent az is, hogy a tőkejövedelmek részvénytulajdonon alapuló elosztása a korábbi, munkajövedelmek szerinti egyenlőtlenségeket növeli (Hozzátehetjük, az elvégzett egyéni munkától függetlenül, adott esetben érdemtelenül is növelheti).

Az érdekképviselők és a pénzügyi részvétel

Az elmondottakkal is összefüggésben a munkavállalók érdekképviselőinek az ipari társadalomra jellemző, klasszikus modellje, annak hagyományos szervezetei, illetékességei, kompetenciái a munkavállalói tulajdon megjelenésével megborulnak. A makrogazdaság szintjén a munkavállalók pénzügyi részvétele új differenciákat keletkeztet sikeres és sikertelen vállalatok munkavállalói között. Az így keletkező méltánytalan különbségek újabb feladatok elé állítják az érdekvédelem szervezeteit.

Az érett piacgazdaság szociális párbeszéde már régóta napirendjébe emelte a pénzügyi részvétel kérdéskörét. A munkavállalók képviselője országoként eltérő szintű, eltérő tartalmú szabályok intézményesítését érte el. Általános az igény, hogy a programokhoz – foglalkoztatási formától függetlenül – minden munkavállaló csatlakozhasson és részvételük legyen önkéntes. A munkavállalók érdekében a széles bázisú (sok munkavállalót bevonó) programok eredményezte különbségeket (a megszerzhető tulajdonrészek maximálásán keresztül) korlátozzák. Főként pedig, minden egyes program esetén szükséges a megszerzhető tőkejövedelmek konkrét, a lehető legegyszerűbb és jól érthető meghatározása, és elkülönítése a munkából származó jövedelem minden formájától. A programok hatékonyságát az is növeli, ha hosszabb időszakra szóló, stabil elemei a vállalati kompenzációs rendszernek. Ebben az esetben a pénzügyi részvételről folyó tárgyalások szervesen illeszkedhetnek a bérrel és a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalások menetébe. A már említett, a tőke értékesülésével kapcsolatos kockázatok mérséklése a munkavállalói érdekvédelem különösen hangsúlyos szempontja. A programok elengedhetetlen tartozéka ezért a részvények és üzletrészek (különösen pedig az önerő befizetésével megszerzett tulajdonrészek) forgalmának és értékelésének belső szabályozása. A megfelelő nemzetgazdasági és vállalati szintű szabályozás célja az értékállóság, és a szabad értékesíthetőség garantálása. A munkavállalói részvények védelmét szolgálják azok a konstrukciók is, amelyekben a papírok kezelését egy független pénzügyi szolgáltatóra bízják.

Ugyanakkor nem meglepő, ha a sok konfliktussal járó „ügyről” más országok szakmai, iparági alapon szerveződő, makroszintű tevékenységre koncentráló érdekvédelme, amíg teheti tudomást sem vesz. A szakszervezeti bérpolitikát amúgy is új kihívások elé állítja globalizáció egyfelől, másfelől az illegális foglalkoztatás. Ezekről legalább a „bevált” partnerekkel tárgyalhat a „bevált” fórumokon, a „bevált” kommunikációs stratégiával (és a szokásos eredményekkel).

A munkáltatói szervezetek egy része, a multinacionális nagyvállalatokat képviselők, a már idézett tanulmány szerint minden EU országban támogatják a pénzügyi részvétel elterjedését. A participái haszna számukra nyilvánvaló. A különböző országokban működő leányvállalatok HR policy-ja lényegesen nem különbözhet abból a szempontból, hogy milyen kompenzációs formákban részesülnek a munkavállalók. A pénzügyi részvételről folyó szociális párbeszéd során főként ahhoz ragaszkodnak, hogy a törvényi és jogi szabályok ne kössék meg túlságosan a tagvállalatok kezét. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a különböző programok hatékonysága nagyon is függ a vállalatok adottságaitól. A másik munkáltatói elvárás a pénzügyi részvétellel kapcsolatban az, hogy a megcélzott hosszú távú érdekazonosság (kötődés) ne korlátozza a munkaerőpiac flexibilitását. Ebből a szempontból sem célszerű egy merev, minden részletre előírást tartalmazó szabályozás, hiszen a vállalat, és egyes munkavállalói rétegek munkaerőpiaci helyzete nagymértékben befolyásolja egy-egy részvételi forma fluktuációra következő hatását.

A kisebb szervezeteket tömörítő érdekképviselői szervezetek céljai némileg eltérőek. Cégeik munkaerőpiaci konkurensei elsősorban azok a vállalkozások, amelyek az illegális foglalkoztatás eszközeivel csökkentik költségeiket. Számukra ezért a pénzügyi részvétel alkalmazása elsősorban a kvalifikált szakmunkások megtartásának eszköze, és a rugalmas munkaerőgazdálkodás lehetősége. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy ezek a cégek sokkal kevésbé rendelkeznek a pénzügyi részvételi programok bevezetéséhez szükséges forrásokkal (anyagi és adminisztratív), ezért a központi támogatási programok számukra még fontosabbak.

A fentiekből is kiderült, hogy a pénzügyi részvétel támogatása, és (anyagi) ösztönzése mellett számos gazdaságpolitikai megfontolás szól. Indokolható a kis-, és közepes vállalatok munkaerőpiaci hátrányainak ellensúlyozására irányuló törekvés: erősödésük, és számuk gyarapodása a fekete foglalkoztatás legalizálásának eszköze lehet. A pénzügyi részesedés támogatása közvetlenül is segítséget jelenthet válsághelyzetben lévő iparágak, és szakmakultúrák átmeneti nehézségeinek kiküszöböléséhez. Ezen keresztül bizonyosan hozzájárul átmeneti és regionális foglalkoztatási gondok megoldásához. Az ellenséges kivásárlások megakadályozásának lehetősége fontos árupiacokon már nem csak területi, vagy iparági, hanem makrogazdasági előnyöket is hordozhat.

Egy nemzetgazdaság hosszú távú jövedelemtermelő képessége és pénzügyi stabilitása nagymértékben függ attól, hogy a területén realizálódó profitot kik és hol költik el. A hazai kistulajdonosi réteg nagyságrendje és ereje ezért a gazdaság fejlődésének kulcskérdése.

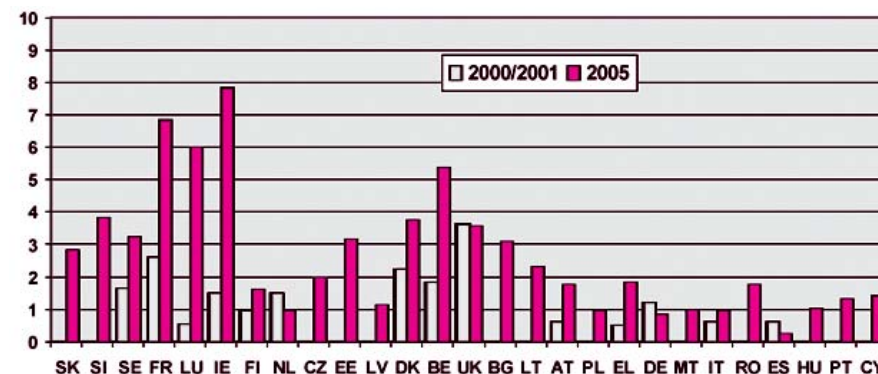
A pénzügyi részvétel elterjedése akár nyereségrészesedés, akár tulajdonosi részesedés formájában valósul meg olyan jövedelmet keletkeztet, amelyik mögött teljesítmény van. Minthogy legális jövedelmet eredményez, költségvetési bevételekhez is vezet. A széles bázisú, több munkavállalóra kiterjedő programok támogatása a beosztott munkavállalók jövedelmének növekedésén keresztül a társadalmi jövedelemkülönbségek kiegyenlítődése, a leszakadás lelassításának irányába hat. A hosszú távú érdekeltség növekedése önmagában is a megtakarítási hajlandóságot növelő mentalitást erősíti. A megtakarítások növekedése pedig része lehet a nyugdíjrendszer átalakításával kapcsolatos gazdaságpolitikai terveknek. A nagy ellátó rendszerek átalakításának (a jóléti állam leépítésének), a gazdaság dinamizálásának és a versenyképesség növelésének programjában az érett piacgazdaságokban (is) az állampolgárok növekvő önellátása játssza a főszerepet. A pénzügyi részvétel az egyik olyan eszköz, amelyik gazdasági automatizmusokon keresztül (központi redisztribúció nélkül) gondoskodik az önfinanszírozás forrásáról. Az elmondott összefüggéseknek további nyomatékot ad az EU országokban érvényesülő kedvezőtlen demográfiai változások.

A fenti összefüggéseket mérlegelő központi gazdaságirányítás képviselője a tripartit érdekegyeztetés aktív, harmadik szereplője. A pénzügyi részesedés legfontosabb irányelveit és sarokszámait tripartit megállapodások rögzítik.

A pénzügyi részvétel elterjedtsége

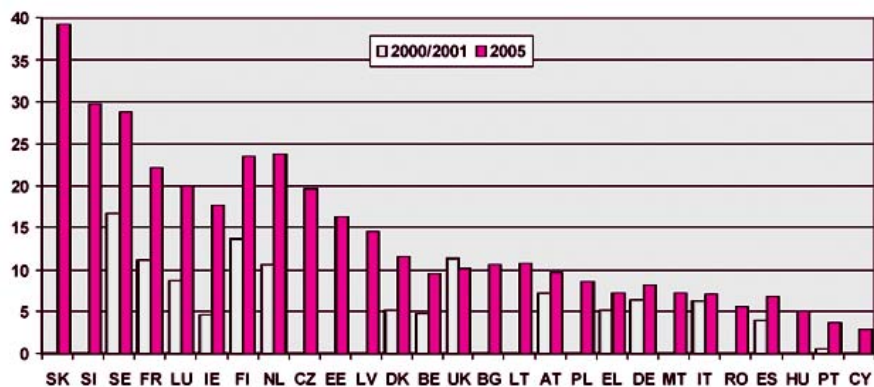
A témával foglalkozó szakértők szerint minél fejlettebb egy országban az érdekegyeztetés, annál több részvételi program indul. Kétségtelen összefüggés figyelhető meg az állam támogató magatartása és a programok száma között is.

A tulajdonrész juttatásban részesült munkavállalók aránya országonként 2001-2005 (%)



Forrás: European Working Conditions Surveys, 2000/2001, and 2005

A nyereségrészesedésben részesült munkavállalók aránya országonként 2001-2005 (%)



Forrás: European Working Conditions Surveys, 2000/2001, and 2005

Dr. Szántai János⁴

(Tulajdonos Munkavállalók Országos Szövetsége⁵ jogsegélyszolgálatát ellátó ügyvéd, az MRP Tagozat elnöke):

Az MRP szervezetek működési problémái, főbb okai és javaslat kiküszöbölésükre

Miért is szűnt meg eddig az MRP szervezetek többsége?

A KSH nyilvántartása szerint a versenyszektor privatizációja során, azaz 1998. év végéig 300 MRP szervezet alakult meg és működött. Azóta évente egy-két MRP szervezet jön létre a korábban privatizált Rt-ok és Kft-k (a továbbiakban társaságok) állami tulajdonban maradt részesedésének értékesítése és a stratégiai nagyvállalatok részleges privatizációja során. A KSH ugyan még mindig 132 MRP szervezetet tart nyilván⁶, de a szakmával foglalkozók jól tudják, hogy valóságban lényegesen kevesebb működik. A törlésüket akadályozza az APEH nehézkes ügyvitele és ténylegesen nem található más vállalkozások mintájára az MRP szervezeteket nyilvántartó megyei (fővárosi) bíróság általi hivatalból való törlési lehetőségének hiánya.

⁴ Szerző fenntartja a szerzői jogot és felhasználása és sokszorosítása csak az ő engedélyével lehetséges.

⁵ Tulajdonos Munkavállalók és Társaságaik Országos Szövetsége a továbbiakban röviden: TMOSZ

⁶ A legutolsó felmérés 2004. március 31-i állapot. Lásd KSH statisztikát.

A megszűnések főbb okai:

A) Belső okok

1. Az MRP- ről szóló 1992. évi törvény⁷ egyes rendelkezései,
2. A cégvezetés hozzáállása,
3. Az MRP vezetők kockázatvállalásának, rátermettségének hiánya.

B) Külső okok:

1. Egyes államhatalmi ágak kedvezőtlen hozzáállása az MRP-hez és
2. a sajtó (hírközlés) közömbössége

A) Belső okok:

1) Ha a megszűnések okait keressük, **2004. évig első helyen az MRP törvény 1992. évi egyes tiktó rendelkezései állottak.** A törvény rendelkezések kizárólag az MRP szervezetek létrehozása és a munkavállalók kedvezményes tulajdonszerzése kérdéseivel foglalkoznak és mértéktelenül előtérbe helyezték az állam, mint volt tulajdonos érdekeit az MRP résztvevők érdekeivel szemben.

A legfontosabbak:

A szabályozás 2004-ig nem engedte meg az MRP szervezetek részére a válalkozást. A zömmel nem elég nyereséges munkáltatói társaságokban az MRP szervezeteknek eleve nem képződött elégséges saját forrásuk a privatizációhoz felvett hitel törlesztéséhez és a működési költségekre. Ennek következtében az MRP privatizációs tartozását az MRP vagyona felett más vagyoni biztosíték hiányában a munkáltató társaság készfizető kezesként köteles törleszteni, több helyen azonban inkább kölcsönt folyósítottak. A munkáltató társaság forrásából történő törlesztés azonban nem eredményez munkavállalói tulajdont, mert ez esetben a hitelintézet, illetőleg részletvétele esetén az ÁPV Rt helyett a vállalatnak tartozik az MRP szervezet, így nem keletkezik letörlesztett tehermentes saját vagyona az MRP szervezetnek, ami a résztvevők tulajdonába adható lenne. A privatizációs tartozás törlesztése után a készfizető kezesként fizetett díj, vagy kölcsön ellenében az MRP részvények, üzletrészek (a továbbiakban: vagyonrészek) jobb eset-

⁷ Az 1992. évi XLIV. törvény

ben bevonásra, vagy a vezetők, rosszabb esetben külső befektetők kezébe kerültek.

Ha mégis törlesztett az MRP, akkor is ez a helyzet alakult ki. 2004-ig a **törlesztés 10-12 éve alatt t.i. az MRP résztvevők nem kaphattak osztalékot és nem adhatták el vagyonrészeiket még egymásnak sem,** tehát tulajdonosként tőkehozadékhhoz, de pénzhez sem juthattak, csak a törlesztés befejeztével.

Az MRP vagyon együtt tartása érdekében azoktól pedig, akiknek a törlesztés alatt megszűnik a részvételi jogviszonyuk, az MRP szervezet jogosult beleegyezésük nélkül ma is 50 %-os vételárért a vagyonrészeiket visszavásárolni. Ekként kialakul egy rendkívül nyomott belső (nem piaci) vételár. Így a törlesztés befejeztével a többség az addig a vázolt módon kialakult fél áron – sokszor ismeret hiányában – boldogan értékesíti vagyonrészeit a mindenhol megjelenő belső és/vagy külső befektetőknek.

Az MRP résztvevők munkaviszonyuk megszűnése esetén kiesnek az MRP-ből. A törlesztés befejezése után a kieső résztvevők utánpótlását rendkívül nehezíti, hogy a kilépett munkavállalóktól az MRP szervezet által visszavásárolt vagyonrészek 2002. óta nem adhatók ingyenesen az újonnan belépett munkavállalók részére sem, márpedig ha a munkavállalóknak legalább 25 %-a nem MRP résztvevő, akkor meg kell szüntetni az MRP szervezetet.

2. és 3) Az MRP szervezetek megszüntetésében közrejátszik **a munkáltatói hatalomtól való félelem és az MRP-vezetők közül pedig kevés kivétellel hiányzik a vezetői tulajdonosi szervezetek tagjait jellemző eltökéltség és kockázatvállalás.**

AB) Külső okok:

1. Egyes államhatalmi ágak hozzáállása az MRP-hez

Az állam törvényhozói, bírói és végrehajtói hatalmi ágai közül **maradékta-
lanul a bírói hatalmi ág működésével lehetünk elégedettek.** Ezt igazolják a

jogerős bírói ítéletek és a felsőfokú bíróságok kollégiumi állásfoglalásai is. Egy igen fontos példa ez utóbbiakra az MRP-szervezet jogállásáról szóló **FŐVÁROSI ÍTÉLŐTÁBLA POLGÁRI KOLLÉGIUMA** következő állásfoglalása az **MRP szervezetek személyes illetékmentességéről**:

„Ebből (a szerző megjegyzése: az állásfoglalás indokolásából) következően megalapozottnak tekinthető, és továbbra is követendő az a bírói gyakorlat, amely kifejezett törvényi rendelkezés nélkül is a társadalmi szervezetek körébe tartozónak tekinti az MRP-szervezeteket, és a társadalmi szervezeteket megillető kedvezményeket is vonatkoztatja e kedvezésekre.”

Ennek azért van különös jelentősége, mert az MRP szervezetek és résztvevők jogaikban ért sérelmeiket egyéb szankciók hiányában csak bírósági úton tudják kiküszöbölni. Ezt teszi lehetővé személyes illetékmentességük.

A jogerős bírói ítéletek ugyanezt a tárgyilagosságot és szemléletet tükrözik, legyen bárki az ellenérdekű peres fél (ügyészség, adóhivatal stb.).

Az **Országgyűlést** ugyanez a szemlélet jellemzi a törvényhozás során, **ha az MRP-t érintő benyújtott törvényjavaslat nem terheli az állami költségvetést**. Ennek jó példája az MRP törvény piaci viszonyokhoz igazodását is szolgáló módosítása 2003. decemberében az Országgyűlés által ellenszavazat nélkül két tartózkodással történt elfogadása. Ugyanígy ellenszavazat nélkül néhány tartózkodással fogadta el az Országgyűlés 1992. májusában az eredeti MRP törvényt.

Nem vonatkozik ez a törvényelőkészítésre. A jogalkotásról szóló hatályos törvény előírása ellenére érdekképviselőként a TMOSZ egyetlen esetben nem kapja meg az MRP érintő egyéb törvényeket véleményezés céljából és csak utólag értesülünk róluk. (1987. évi XI. törvény a jogalkotásról 20. § A jogalkalmazó szerveket, a társadalmi szervezeteket és az érdekképviselői szerveket be kell vonni az olyan jogszabályok tervezetének elkészítésébe, amelyek az általuk képviselt és védett érdekeket, illetőleg társadalmi viszonyokat érintik.”

Nem említett államhatalmi ágak az MRP-t jó ha csak nem támogatják. Erről azonban a következő pont szól.

Mi romlott az MRP 1992. évi induló szabályozásához mérten?

Az 1992. évi induló szabályozáshoz mérten az MRP szervezetek számára a következő kedvezőtlenül változások következtek be:

1. Az **1995. évi privatizációs törvény az MRP hitel felhasználását 1995. évben előbb a munkavállalói kedvezményes vételre korlátozta, majd 2001. őszével** annak folyósítását kormányhatározattal kormányutasításhoz kötötte. Erről a TMOSZ csak jóval később értesült. MRP hitel **folyósítására azóta nem került sor, bár** a jelen kormányzati ciklusban 2005. évben a TMOSZ jogsegélyszolgálat⁸ a TMOSZ tagjai privatizációjához minden lehetséges fórumon írásában közbenjárt folyósítása érdekében. Ez rendkívül megnehezíti új MRP-k létrehozását, szinte kizárja tartós fennmaradását.. Ezt ugyanis elsősorban hosszú távú kedvezményes MRP hitelből való vételt és/vagy e feltételekkel az ÁPV Rt. Által engedélyezhető részletvétellel lesz lehetőség
2. A TMOSZ jogsegélyszolgálat⁸ említett 2005. évi közbenjárására ellenére az MRP hitel feltételeivel az **ÁPV Rt. nem engedélyezte tagjaink részére a munkavállalói kedvezményes vételhez részletfizetési kedvezmény adását.**
3. A személyi jövedelemadó törvény véleményezésre a TMOSZ-nak szintén meg sem küldött módosításával **a törvényhozás 2002. évvel a volt MRP résztvevőktől visszavásárolt vagyონrészeknek adómentesen újbóli munkavállalói tulajdonba adását még az újonnan belépő MRP tagok részére is megszüntette.** Ezzel a vagyónrésze tulajdonát már letörlesztett és tagokra felosztott MRP szervezetek (közük a Herendi) részére új tagok felvételét szinte kizárta, holott a törlesztés után a továbbműködés feltétele, hogy a szervezet megalakulásához előírtnak megfelelően a munkavállalóknak legalább 25 %-a MRP tag legyen.

⁸ A TMOSZ jogsegélyszolgálatát gyakorló ügyvédként a szerző látja el.

4. Nem megszorítás, de **új jelenség, hogy** volt állami költségvetési szervekből alakult gazdasági társaságok privatizációjára kerül sor. E cégek munkavállalói részére az ÁPV Rt. a privatizációs törvény értelmezésével nem ad munkavállalói tulajdon kedvezményes vásárlására lehetőséget. Közbenjárásunk ellenére ekként járt el a budapesti (Ferihegy-i) repülőtér munkavállalói esetében is.

Az MRP szervezetek eddig is az állami vagyonrészek privatizálása során alakultak, mégpedig 1995-ig a pályázatok megnyerése útján (MRP hitellel is lehetett pályázni, de ezt megszüntette az 1995. évi privatizációs törvény⁹). Ezt követően már csak legfeljebb a jegyzett tőke 15 %-áig terjedő munkavállalói kedvezményes vásárlást lehetett finanszírozni MRP hitelből.

Mi változott kedvezően az MRP törvény 2003. decemberi módosításával?

A legfontosabbak:

1. Az **MRP szervezetek** a vezetői tulajdonosi szervezetekkel megegyezően saját döntésük alapján **vállalkozhatnak**, mind a saját társaságnál alvállalkozóként, mind pedig a piacon vállalkozóként. Mintaként ott vannak a vezetői tulajdonosi szervezetek.

A már működő MRP szervezeteknek **elővásárlási joguk** van másokkal szemben a saját cégnél még állami tulajdonban lévő részesedés értékesítése esetén, (így szerzett a közelmúltban többségi tulajdont a REHAB Zrt és a Pécsi Geodéziai és Térképészeti Zrt. MRP szervezete).

Az MRP szervezetek az esedékes évi törlesztés teljesítése után törvény szerinti céljaik érdekében szabadon használhatják fel a társaságtól kapott nyereséget, tehát **osztalékot fizethetnek**, tőkét emelhetnek és új részvényeket vásárolhatnak.

Az MRP résztvevők a törlesztés tartama alatt is egymás között adhatják-vehetik a vagyonrészeiket a tulajdonszerzés törvényi korlátai betartásával, a törlesztés befejeztével pedig az alapszabály ellenkező rendelkezése hiányában a szervezet elővásárlási joga mellett bárkinek.

⁹ 1995. évi XXXIX. törvény

Az **MRP tisztségviselők** ugyanolyan munkajogi védelemben részesülnek, mint a **szakszervezeti tisztségviselők** és ha egyetlen MRP résztvevő tagja a Szövetségünknek, akkor a vétőjogot a Szövetségünk, egyébként a helyi MRP szervezet közgyűlése gyakorolja.

Hogyan javítható tovább az MRP szervezetek működőképessége és új MRP szervezetek létrejötte?

Az MRP szervezetek működőképessége eszközei:

1. **Vállalkozás útján rendszeresen elégséges bevétel szerzése.**
2. **A 2001. óta történt felsorolt kedvezőtlen jogi változtatások megszüntetése és**
3. **Az MRP szervezet nem privatizációs vételeinek állami támogatása.**

Előzőek részletesen:

Az MRP szervezetek működőképessége növelhető főleg

- a működőképessége fenntartásához szükséges források **vállalkozás útján** való biztosításával és
- a volt MRP tagok (nyugdíjba menők és a társaságtól kilépők, stb,) pótlására az MRP szervezetbe **új résztvevők** beléptetésével.

Az új résztvevők beléptetésének az a szükséges feltétele az, hogy a személyi jövedelemadó törvény engedje meg újra legalább az új résztvevők részére az MRP alapszabályba foglalt, de legfeljebb a Ptk-ban szabályozott mértékben a visszavásárolt vagyonrészek ingyenes tulajdonba adását.

Mind kevesebb társaság tud ugyanis forrás hiányában, illetőleg fejlesztés érdekében rendszeresen osztalékot fizetni, ugyanez az MRP szervezetek adósságtörlesztése és működtetése minden évben jelentős forrást igényel. Ma a vezetők együttes tulajdonszerzése, a rendszerváltozás előtt pedig a vállalati gazdasági munkaközösségek eredményes működtetése a legjobb

példa az MRP szervezetek számára, hogy a szükséges forrásokat **elsősorban – a munkáltató társaság részére vállalkozást végző – külső alvállalkozók kiváltásával belső vállalkozás útján** célszerű biztosítani. Ehhez **elsősorban mind a cégvezetés, mind pedig a munkavállalók részéről szándékra, az MRP vezetés részéről pedig érdekeltségre és rátermettségre van szükség.**

Az MRP szervezetek vállalkozása eredményessége szempontjából mind adó, mind ügyvitel, mind egyéb szempontból a **legkedvezőbb** megoldás, ha az **MRP résztvevők tulajdonosként személyes közreműködés** formájában működnek közre.

Ez utóbbihoz – problémák megelőzése céljából – a Gazdasági társaságokról szóló **2006. évi IV. Törvény¹⁰** mintájára **az MRP törvényben, továbbá** - a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló **törvényben indokolt deklarálni, hogy** az MRP szervezet bármely résztvevője (tagja) az alapszabály rendelkezése alapján személyesen közreműködhet a társaság tevékenységében.

Indokolt továbbá a törlesztés befejezése után **ingyenesen juttatott pénzeszköz után illetékfizetési kötelezettség törlése** az illetéktörvény módosítása útján.

Az új résztvevők belépésének ösztönzése céljából pedig – min erre már kitértünk –. a személyi jövedelemadó törvény engedje meg újra legalább az új résztvevők részére az MRP alapszabályba foglalt, de legfeljebb a Ptk-ban szabályozott mértékben a visszavásárolt vagyონrészek ingyenes tulajdonba adását.

2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról

91. § (1) A társaság bármely tagja a társasági szerződés rendelkezése vagy a többi taggal való külön megállapodás alapján személyesen közreműködhet a társaság tevékenységében.

(2) Nem minősül személyes közreműködésnek az üzletvezetés és a képviselő ellátása, valamint a munkaviszonyban, illetve polgári jogi szerződés alapján történő munkavégzés.

(3) A tagot személyes közreműködéséért - a társasági szerződés rendelkezése vagy a többi taggal való külön megállapodás alapján - díjazás illetheti meg.

Új MRP-k létrehozása céljából a Ptk.. 55-57. §-aiban foglalt rendelkezéseknek minden érdekelt, így az ÁPV Rt. és a kormány általi maradéktalan betartása két vonatkozásban is szükséges, a félreértelmezések elkerülése céljából esetleg újrafogalmazása útján:

- legyen köteles az MFB _Rt. minden kérelem esetén a Ptk. 55-57. §-aiban szabályozottaknak megfelelően refinanszírozni a munkavállalók kedvezményes vételéhez az MRP törvényben szabályozott feltételekkel MRP hitelt, az ÁPV Rt. pedig ugyanezen feltételekkel részletfizetési kedvezményt,
- állami költségvetési szervekből alakult gazdasági társaságok munkavállalói részére is legyen köteles az ÁPV Rt a Pt. 55-57. §-ai szerinti kedvezményes vételt biztosítani.

Új MRP-k létrehozásához azonban **elsősorban az MRP szervezetek nem privatizációs vételének támogatására** a Ptk. 55-57. §-ai szerinti rendelkezések kiterjesztése szükséges.

Az Elismert Részvényjuttatási Program

Az Elismert Részvényjuttatási Programot a 2003-as és az azt módosító 2006-os SZJA törvény szabályozza. A vállalat egy, a Pénzügyminisztérium által befogadott terv alapján kedvezményesen juttathat részvényeket, illetve részvény vételi opciókat munkavállalóinak. Nem szervezhet programot olyan vállalat, amelyik csődeljárás, vagy felszámolás alatt áll. Eredményességét a kérelem benyújtását megelőző három üzleti évre vontkozó beszámoló nyilvánosságra hozatalával kell bizonyítania. Az előírások szerint a foglalkoztatottak legalább 10 %-ának részt kell vennie a programban és a résztvevők legfeljebb negyede lehet vezető tisztségviselő. A vezetők részesedése nem haladhatja meg az összes megszerezhető értékpapír együttes névértékének felét. Az előírások a kedvezményezettek köréből kizárják azokat a vezetőket, akik munkakörüknel fogva a részvény árfolyamát közvetlenül alakító tényezőkkel kapcsolatos információk birtokában vannak. A programban juttatott értékpapírok 500 eFt-ig adómentesek. (Az adómentesség megállapításánál figyelembe veendő érték, az összes programban megszerezhető jogosultságok együttes, szokásos piaci értéke.) Az adómentesség feltétele, hogy a munkavállaló a juttatott értékpapírokat 3 éven belül ne értékesítse. Amennyiben a program tárgya vételi jog volt, a programban résztvevő munkavállaló a részesedésére vonatkozó vételi joggal csak a jog alapításának évét követő második év leteltével élhet. A kötelező tartási időszak alatt az értékpapírokat egy befektetési-pénzügyi szolgáltatónál helyezik letétbe. Az ügyletek konkrét feltételeit a munkáltató és a le-

tétkezelő közötti keretszerződés, és a munkavállaló, a letétkezelő és a vállalat között egyedi szerződések rögzítik. A törvény rendelkezik a program befogadásának alaki és tartalmi követelményeiről, a nyilvántartási és adatszolgáltatási kötelezettségekről és a szerződések felbontásának eshetőségeiről és következményeiről.

A részvényjuttatás gyakorlatáról egyelőre kevés tapasztalattal rendelkeznek a kutatók. Tudomásunk szerint az elmúlt évig több, mint 30 programot indítottak főként multinacionális vállalatok. Általában a vállalati központból indul a kezdeményezés, és a hazai tagvállalat a más ügyeiben is eljáró tanácsadójára bízta a konstrukció kidolgozását, az itteni adaptációt. Az engedélyeztetési eljárást is megkönnyítheti hogy a tanácsadó a külföldi gyakorlatot és a tagvállalat ösztönzési rendszerét egyaránt jól ismeri. A törvényi feltételek, az eljárás bonyolultsága és a magas tranzakcionális költségek miatt a quasi cégek közül is csak a nagyok indítottak eddig részvényjuttatási programot. Többben már több programot is szerveztek, egyéves és több éves programok elfogadtatására is van lehetőség. A leányvállalattal rendelkező nagyvállalatoknál gyakori, hogy egyszerre 5-6 helyen is ezzel, a viszonylag új eszközzel ösztönzik a munkavállalókat. A részvényjuttatások zöme eddig ingyenes volt, kivételnek számított az „egyét fizet kettőt kap” alapú juttatás. A Pénzügyminisztérium illetékesei szerint a programok befejezését a legtöbb esetben a részvények értékesítése követte.



Kiadó:

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
a BUSINESSEUROPE tagja

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 6-8
www.mgyosz.hu

A kiadó a szerzői jogokat fenntartja.

