

**Budapesti Corvinus Egyetem
Szociológia és Szociálpolitika Tanszék**

Boda Dorottya:

**A munkavállalói tulajdonban lévő szervezetek gazdálkodása és
tulajdonosi érdekképviselete**

Témavezető: Kemény István

© Boda Dorottya, 2005.

**Budapesti Corvinus Egyetem
Szociológia Ph.D. program**

**A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDONBAN
LÉVŐ SZERVEZETEK
GAZDÁLKODÁSA ÉS TULAJDONOSI
ÉRDEKKÉPVISELETE**

Ph.D. értekezés

Boda Dorottya

Budapest

2005

BEVEZETÉS	5
I. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDONFORMA ÉRTÉKELÉSE A TULAJDON-, ÉS GAZDASÁGIRÁNYÍTÁSI VISZONYOK ÁTALAKULÁSA KÖZEPETTE (1983-1998)	8
I.1. A TULAJDONVISZONYOK ÁTALAKÍTÁSÁNAK VITÁI (1983-1989)	8
I.1.1. A privatizáció időszaka (1989-1998)	13
I.1.1.1. Az MRP előtti- piaci alapú privatizáció	14
I.1.1.2. Az osztogatásos privatizáció	17
I.1.1.3. A Horn kormány ideje alatti piaci alapú privatizáció	19
II. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON INTÉZMÉNYESÜLÉSE	22
II.1. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON SZABÁLYOZÁSA	22
II.1.1. Az MRP-n kívüli formák	22
II.1.2. Az MRP elterjedésének törvényi környezete (1992-1995)	26
II.2. AZ MRP TÖRVÉNY LEGALIZÁLÁSA - Lehet, hogy függellékbe?	26
II.3. AZ MRP SZABÁLYOZÁSA	32
II.3.1. Az MRP első törvényi szabálya	33
II.3.1.1. Az első MRP törvény értékelése	40
II.3.2. Az MRP mellőzésének törvényi szabályozása	44
II.3.3. Az MRP törvény módosítása	44
II.3.3.1. Az MRP törvény módosításának értékelése	52
III. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON JELLEMZŐI	55
III.1. Az ilyen formában működő vállalatok jellemzői	55
III.2. A munkavállalói tulajdon aránya	58
III.3. A munkavállalói csoportok közötti tulajdoni arányok	63
III.4. A tulajdonossá válás motivációi Hiba! Nincsenek tárgymutató-bejegyzések.	66
III.5. A tulajdoni koncentráció folyamata	68
III.6. Munkavállalók tulajdonosi szerepben	70
III. 7. A munkavállalói tulajdonban működő vállalatok gazdálkodásának sajátosságai	76
III.7.1. Alkalmazkodás, árbevétel, jövedelmezőség	78
III. 7.2. Eredményesség, termelékenység, hatékonyság	81
III.7.2. Eladósodottság, likviditás, beruházás	83
III.7.4. Munkaerőgazdálkodás	88
III. 7.5. Bérgazdálkodás	95
III. 7. 6. A gazdálkodásról összességében	98
IV. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS	102
IV.1. Munkavállalói tulajdon, mint a pénzügyi részesedés formája	102
IV.2. Munkavállalói tulajdon a poszt-szocialista országokban	104
IV.2.1. Előzmények az érdekviszonyok szempontjából	104
IV. 2. 2. A privatizáció következményeként előálló előzmények	107
V. KONKLÚZIÓ	109
FÜGGELÉK	112
Táblázatok	124

2. táblázat.....	127
Az MRP tulajdonhányad vállalati létszám-kategóriák szerinti megoszlása	127
Létszám-kategória szerinti megoszlás:	129
Veszteségesen és nyereségesen gazdálkodók aránya az MRP-s cégek, és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások körében %	140
Kisebbségi.....	140
Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások.....	143
eladósodottsága (Kötelezettségek / Saját tőke),%.....	143
Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozás tokeellátottsága.....	144
(Saját tőke /Jegyzett tőke)	144
Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások likviditása	145
(Forgóeszközök / Rövid lejáratú kötelezettségek).....	145
A szerző témához kapcsolódó publikációi	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

BEVEZETÉS

A disszertáció a beosztott munkavállalók és a vállalati vezetők tulajdonszerzési, tulajdonműködtetési esélyeiről szól, különösen azokról az esetekről, amikor a “belső vásárlók” a vállalatot kontrolláló tulajdonrészt szereztek.

A magyar szakirodalomban használatos “munkavállalói tulajdon” fogalom a piacgazdaság tulajdonosi struktúrájának kialakulásához főként pedig a privatizáció folyamatához kapcsolódik. A gyakorlatban egyaránt jelentette a beosztott alkalmazottak és a vezetők tulajdonát, hiszen a magyar jogértelmezés szerint a menedzsment is munkaviszonyban áll cégével, vagyis jogosult részt venni a “munkavállalók” számára meghirdetett privatizációs technikákban.¹

A munkavállalói tulajdon formái közül mi az ipari vállalatoknál kialakult, kisebbségi, vagy többségi munkavállalói tulajdonosi részesedéssel és az ehhez kapcsolódó – a többi magántulajdonost megillető jogokkal azonos - tulajdonosi jogosítványokkal rendelkező konstrukciókkal foglalkozunk.² A piacgazdasági átalakulás során ez a tulajdonforma leggyakrabban a kedvezményes MRP privatizációs technika által jött létre, és az ilyen vállalatok megvásárlásáról és működéséről rendelkezünk a legtöbb ismerettel.³ Mindazonáltal vizsgálatunkat kiegészítjük az egyénileg gyakorolt munkavállalói tulajdonosi formákról szerzett ismeretekkel, mert azt tapasztaltuk, hogy az MRP-s vállalatok nagy többsége sem működésében sem történetében nem mutatja a kollektív tulajdonlás sajátos jegyeit.

A disszertáció azokat a *kérdésekre* keresi a választ, amik a *tulajdonforma, a gazdasági hatékonyság és a tulajdonosi érdekképviselet összefüggésével kapcsolatban*

¹ Hasonló megfontolásokból a jelenséget leíró szerzők közül sokan összemosva a munkavállalókat és a menedzsmentet egyszerűen Management-Employee Buy-Out-ról (MEBO) írnak. (Többek között ide tartoznak a Privatization in Postcommunist Countries című Richard Woodward által koordinált, Committee of Scientific Research által finanszírozott project résztvevői is). Az Earle-Estrin szerzőpáros funkcionális terminológiával inkább menedzsment által kontrollált munkavállalói cégről (Managerially Controlled Employee Owned Firm, MCEO) beszél. A nagy nyugati vállalatoknál (mint az angliai John Lewis Partnership) kialakított fogalom ugyanis nagyszerűen alkalmazhatónak bizonyult térségünkben is. (Earle-Estrin, 1996)

² Nem vizsgáljuk a munkavállalói tulajdon más, formáit, így a szövetkezeteket sem. A munkavállalói tulajdon leggyakrabban idézett tipológiáját Toscano dolgozta ki. (Toscano, 1983)

³ A rövid definíciója szerint az MRP az amerikai ESOP mintájára létrehozott tulajdonosi forma, amelyben a munkavállalók az MRP szervezeten keresztül vásárolják meg és tulajdonosként működtetik a társaság egy részét(vagy egészét).

megfogalmazódtak a privatizáció idején, illetve később, a munkavállalói tulajdonban lévő vállalatok piacgazdasági működése idején.

A munkavállalói tulajdonforma és az MRP intézményesítését vizsgálva választ kerestünk arra, hogy milyen szerepet szánunk e tulajdonformának a befolyásos szakértők, és a gazdaság-politika döntéshozói? Hogyan jellemezhető a létrejött szabályozás, illetve milyen hatékonysággal érvényesül a vállalatok működésében? Milyen más elképzelések voltak, és milyen érvek döntöttek a különböző variációk között?

A tulajdonforma kiterjedtségét és legegyszerűbb összefüggéseit kutatva arra kerestünk választ, hogy milyen mértékben és milyen vállalatoknál vásároltak a belső tulajdon? Milyen munkavállalói csoportok vettek részt a kivásárlásban? Milyen motivációi voltak a tulajdonossá válásnak? Milyen információkkal rendelkeztek a tulajdon megszerzésekor, és milyen információkkal rendelkeznek a tulajdon működtetésekor?

Hogyan jellemezhető gazdálkodásuk, és munkaerőgazdálkodásuk? Mennyiben térnek el eredményeik a szakértők előzetes eredményeitől? Mennyiben térnek el az eredmények a résztvevők előzetes elképzeléseitől?

Feltételeztük, hogy a tulajdonforma hatása a vállalat gazdasági eredményeire egyrészt a munkavállalói tulajdonhányad nagyságától és a tulajdoni különbségek mértékének, másrészt a tulajdonosi érdekképviselő működésének, a tulajdonosi (MRP) szervezet erejének függvénye. Vizsgáltuk hát, amennyire lehetett, a tulajdoni differenciákat, az elosztás vállalaton belüli mechanizmusait, a döntéshozatalban való részvétel vállalati szabályait.

Az egyik legérdekesebb kérdés ugyanakkor az, hogy hogyan és milyen összefüggések hatására változik a munkavállalók együttes tulajdonhányada? Módosulnak-e a tulajdoni-arányok? Milyen mechanizmusokat alakítottak ki a vállalatok a részesedések adás-vételére? Mennyire zárt a tulajdonosi közösség? Alakult a munkavállaló tulajdonosok kapcsolata, a vezetőkkel és az érdekképviselőkkel?

Kérdés továbbá, hogy tapasztalataink mennyire általánosak a poszt-szocialista országok körében?

A kutatás különböző részei eltérő módszertant alkalmaztak. A tulajdonviszonyok reformjával kapcsolatos, valamint a privatizációs politika kapcsán kialakult szakértői véleményeket szakirodalom feldolgozásával elemeztük. Az MRP törvény születésének körülményeit a szereplőkkel készített interjúk és a törvényhozás dokumentumainak

elemzésével vizsgáltuk. Az MRP törvényi szabályozásának változását dokumentum (jegyzőkönyvek, tervezetek) elemzésével vizsgáltuk. A munkavállalói tulajdonszerzés és az MRP-s privatizáció körülményeinek megismerése érdekében esettanulmányokat készítettünk. A vállalatok gazdálkodását, munkaerőgazdálkodásainak sajátosságait, tulajdonviszonyaikat, és a tulajdonosi érdekképviselő működését szintén esettanulmányok segítségével vizsgáltuk. Külön is elemeztük a vállalatok (1995-1997-es) mérlegadatait. Statisztikai és több változós matematikai analízis segítségével vizsgáltuk a munkavállalói tulajdonforma hatását a vállalat eredményességére (hatékonyságra, termelékenységre, stb.). Telefonos felmérést készítettünk a vállalatok gazdasági helyzetének és a tulajdonosi viszonyok változásának feltérképezésére. Utoljára pedig országtanulmányok segítségével összehasonlítottuk a posztoszocialista országok munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos kutatási eredményeit.

A fejezetek a kutatások kérdéseinek rendjét követik, a témakörök tárgyalásakor leggyakrabban kronológiát követtük. Az elemzések logikáját megtörő fejezeteket mellékletként csatoltuk. A kutatási eredmények forrásait, és az alkalmazott módszer jellemzőit az aktuális fejezet elején, lábjegyzet írja le.

I. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDONFORMA ÉRTÉKELÉSE A TULAJDON-, ÉS GAZDASÁGIRÁNYÍTÁSI VISZONYOK ÁTALAKULÁSA KÖZEPETTE (1983-1998)

A munkavállalói participációval foglalkozó szakirodalom alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a munkavállalói tulajdon posztszocialista országokbeli működésének sajátosságai inkább a rendszerváltás előtti gazdaság erő-, és érdekviszonyaival, és a privatizáció sajátosságaival mutatnak összefüggést, mint a tulajdonformával magával.⁴ Ezért a következőkben egy, a posztszocialista és azon belül is leginkább Magyarországra jellemző empirikus definíció megalkotását tűzzük ki célul.

A munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos kérdések változó intenzitással ugyan, de már a kezdetektől részei voltak a tulajdonviszonyokról folytatott vitáknak. A központosított privatizáció történetében is – ingyenes vagyonyjegyekről kezdve, az MRP-n át, a vezetői lízing szabályainak megalkotásáig – számtalan intézkedés jelzi, hogy a törvényalkotói-, végrehajtói szándékok között folyamatosan él a munkavállalók tulajdonhoz juttatásának ideája.

Először áttekintjük a gazdasági szervezetek irányítása és a tulajdonviszonyok változásával kapcsolatos reform (politikai gazdaság-tani, és közgazdaságtani) elméleteket. Ezt követi a privatizációval foglalkozó szakirodalom áttekintése, itt elsősorban a leendő tulajdonosi csoportra vonatkozó megállapításokat vettük sorra.

I.1. A TULAJDONVISZONYOK ÁTALAKÍTÁSÁNAK VITÁI (1983-1989)⁵

A hazai (reform) közgazdasági szakirodalom szerzői a munkavállalói tulajdon kérdését a tulajdonviszonyok reformjának kérdésébe ágyazták. A gazdasági válságból kivezető útnak a gazdálkodó egységek autonómiájának növelése mutatkozott. A hatékony gazdaság tulajdonkezelő holdingok (Tardos, Antal), vagy öngazgató vállalatok (Lengyel, Bauer, Sós Károly Attila), vagy pedig a szocialista vállalkozók (Liska) gazdálkodására kell épülnön. (Lengyel,1988, Szalai,1994, Vígvári,1992 és

⁴ Lásd: I. Melléklet

⁵ Elemzésünk a kapcsolódó szakirodalom feldolgozásával készült. A fejezethez kapcsolódó publikáció: Boda – Neumann ,1998.

Voszka,1991a) A tulajdonreform központi kérdése a kezdet kezdetén pártállami irányítás és a gazdálkodó szervezetek közötti függelmi kapcsolat kérdése volt. A gazdasági intézmények “ideális” működése felől nézve a beosztott dolgozók szerepe, irányításhoz való kapcsolata tulajdonképpen részletkérdés volt. A “vállalati kollektíva” és más hasonló homályos terminusok használata egyáltalán nem véletlen.

A viták nyomán 1983-84-ben a pártvezetés a gazdasági reform újabb lépésére szánta el magát, melynek vezérgondolata a vállalati autonómia erősítése a vezető testületek által gyakorolt tulajdonosi jogosítványok bővítése révén. Az “önigazgató” (Vállalati Tanácsok, vagy közgyűlések irányítása alatt működő) vállalatok kialakításának – a későbbi “belső” tulajdonosok szempontjából is fontos – következményeként a menedzsment valódi tulajdonosi kontrollt nélkülöző, *kvázi-tulajdonosi pozícióba* jutott. Ez a hatalmi pozíció a privatizáció kezdetén mind a gyáregységek és a vállalat-központ közötti kapcsolatok újrendezésében, mind pedig a spontán privatizációban kiemelkedően előnyös helyzetet biztosított a vállalati menedzsmentnek. (Móra 1991, Csillag1991)

A vállalati autonómia növelésének másik, témánk szempontjából fontos vonatkozása, hogy a Vállalati Tanácsok szabályozása alapján a munkavállalói küldöttek ismét tulajdonosi jogosítványokat kaptak. Az érdekképviseltek ezzel a régi szerepükben találták magukat, hiszen a munkástulajdon ideológiáján alapuló, önigazgató-participációs modell egészen a 80-as évekig dominánsan érvényesült; a szakszervezet a “vállalati négyzetben” a vállalati politika alakítója lehetett. Még ha a munkavállalók Vállalati Tanácsokban gyakorolható participációs jogosítványa a gyakorlatban legtöbbször formális is maradt, a szakszervezet érdekvédelmi funkciójának 80-as évekre jellemző erősödése megtört. (Héthy-Csuhaj, 1989) Különös érdekviszonyok terepei voltak a 80-as évek elején bevezetett Vállalati Gazdasági Munkaközösségek is. A jelenséggel foglalkozó kutatók a munkaszervezeti újítás háttérében a közvetlen termelésirányítók, illetve középvezetők és az elitmunkások érdekszövetségét találták.(Neumann, 1987) ⁶

A tulajdonviták következő fontos időszaka (1985-1989) már a politikai rendszerváltás előestéje. A vitában résztvevő közgazdászok között volt olyan, aki a

⁶ Davis Stark egyik korai hipotézise szerint a VGMK-k elterjedése a piacgazdaságra történő áttérés fontos eseménye: ezek a szervezetek átalakítva a gazdaszervezeteket megváltoztatják a gazdaság domináns szerveződési elvét. (Stark,1992)

részvénytársaság formai keretei közé helyezte korábbi koncepcióját. (Lengyel, 1988) Az “önigazgató” tulajdonforma kritikájaként bontakozott ki az a témánk szempontjából fontos koncepció is, amely a vállalatok kétszintűvé (társasági központ és tagvállalatok) válásában, majd a kereszttulajdonlás spontán (azaz vállalati kezdeményezésű) kifejlődésében látta a megoldást. Matolcsy György – a koncepció legkarakteresebb képviselője – szerint az államigazgatás és a vállalatok közötti hatalmi kapcsolatok visszarendeződésének csapda-helyzetéből a vállalati vezetők tulajdonhoz juttatásával lehet kikerülni. Érvelése szerinte a nagyvállalatok vezetői minden más – hatalmi helyzetükből kibillentő – elképzeléssel szemben igen hatékonyan tudnak fellépni. Az általa kulcskérdésként kezelt nagyvállalati decentralizáció egyik biztosítéka is a vállalati vezetők támogatásának megszerzése. (Matolcsy, 1988a) A vezetőket tulajdonosi helyzetbe juttatni szándékozóak a pozícióban lévő gazdasági vezetők szakmai hozzáértésével, irányítási rutinjukkal érveltek. Kétségtelen, hogy a nyolcvanas évek gazdasági reformjai a gazdasági vezetők kiválasztási mechanizmusát sem hagyták érintetlenül.⁷

A koncepcióban, csakúgy, mint a gyakorlati kísérletekben (előbb a Lenin Kohászati Művekben, majd pedig a Medicorban) már a később általánossá váló spontán privatizáció jellemzőit ismerhetjük fel.

A beosztottak tulajdonossá válásának esélyeiről a vita során először az öngazgatási modell értékelésekor esett szó. Matolcsy szerint a munkavállalók – ha saját vállalatuk tulajdonosaivá válnának – a vállalkozói- gazdálkodási- és területi differenciák következtében egyenlőtlenül részesülnének a tulajdonban. Ezt az igazságtalanságot csak úgy lehet megszüntetni, ha a munkavállaló természetes formájától megfosztott vagyon (pl. értékpapírok) tulajdonosa lesz. A munkavállalói tulajdonba kerülő gazdasági szervezetek eleve kudarcra ítélték, hiszen “a belső kollektívákat teszi tulajdonosokká, akiknek a munkahely megtartása és a bérek maximalizálása az érdeke. Akik végleges tőkeátcsoportosításra képtelenek, sem befektetés alanyául, sem befektetőként nem alkalmasak. Nincs vállalati mobilitás: a tőke, a munkahelyek és a bérek egyértelműen egy vállalathoz kötődnek, illetve egy adott profilhoz, technológiai

⁷ A 80-as évek empirikus vizsgálatait azt mutatják, hogy a szakmai hozzáértés legalább olyan fontos szerepet játszott a vezetők kiválasztásban, mint a politikai lojalitás. A politikai megbízhatóság tartalma is fokozatosan megváltozott: politikailag az volt megbízható, aki a megfelelő kapcsolatokkal rendelkezett. (Boda, 1986)

sorhoz.” (Matolcsy 1988b:19-20.) Kopátsy még azt is hozzáteszi, hogy “végső soron a dolgozó érdekeit sérti minden olyan gyakorlat, amelyik a bérek, a jövedelmek, a jobb munkakörülmények helyett beleszólási jogot akar adni”. (Kopátsy 1988:53) Szerinte az öngazgató vállalat annak a zsákutcának a vége, amelyben a gazdaság szereplőinek funkciói összezavarodtak: ”A mi állami vállalataink vezetői, sőt az egész kollektívája lényegesen nagyobb jogkörrel rendelkezik a tulajdonossal szemben, mint a tőkés vállalatok menedzserei. Ez a folyamat még tovább erősödött, amikor megalakultak a vállalati tanácsok, amelyek az állami felügyeleti hatóságtól a vezetők kijelölésének, és váltásának, jutalmazásának tulajdonosi jogát vették át 1968 és 1988 között...”(Kopátsy 1988:51) Kopátsy azonban a vezetőknek sem juttatna tulajdont, hiszen funkciójuk – a munkásokéhoz hasonlóan – a gazdálkodás konkrét formájához kapcsolódik, s így a tőketulajdonosi és a menedzseri érdekellentétbe kerülhet egymással.⁸

Ellenérvként sorolhatók a bürokratikus koordináció idején szocializálódott vezetők magatartásának sajátosságai is: A hiánygazdaság körülményei között a legfőbb erényük az volt, hogy kapcsolataikon keresztül képes volt biztosítani a napi működéshez és a beruházásokhoz szükséges erőforrásokat. Közülük jó néhányan már akkor is “ügyeskedők”, akik a különböző legális, és megtűrt eszközöket kombinálják, hol az államigazgatás, hol a beosztottak segítségével, vagy éppenséggel azok kijátszásával. (Nyilvánvaló, hogy az effajta vezetői erényekre nem minden vezetőknek volt egyformán szüksége: Természetesen más helyzetben voltak azok a vállalatok, amelyek már a 80-as években az államigazgatástól önállósulva, jobbra piaci feltételek között gazdálkodtak. (Boda, 1986))

Az akkori vitában Lengyel László érvelt a munkavállalói tulajdon mellett: “Unos-untig mondjuk: mindazok a dolgok, amiket az öngazgatás ellenzői természetes nyugalommal ismételtetnek szinte sehol nem mutatkoznak a nyugat-európai szövetkezetekben. Nyilván az azokban tevékenykedők nem tudják, hogy nekik közvetlenül bérérdekelteknek kellene lenniük, fel kellene élniük a tőkét, nem szabad profilt váltaniuk. Ahogy az Egyesült Államok azon vállalkozói sem tudják, hogy mit csinálnak, akik a válság-ágazatok leépülő egységei részére ajánlják a szövetkezetesítést és a profilváltást. Ha az öngazgatás ennyire alkalmatlan a piaci viselkedésre, akkor

⁸ A vezetői és tulajdonosi funkciók módosulásáról számos klasszikusnak számító szociológiai munkát olvashatunk. Elég, ha a menedzserializmus elméletére utalunk. A magyar tranzitológiai irodalomban is visszaköszön ez az elmélet: Szelényi Iván szerint a posztszocialista társadalomban a menedzserializmushoz hasonlító uralmi viszonyok alakultak ki. (Szelényi, 1996).

szerencsés módon azonnal el is fog tűnni, mert a versenyben kiostálódik. Ha nem kel védelmükre az állam, a helyi bürokráciák, ha hagyják őket csődbe jutni – mint ahogy ez nem történhet meg Jugoszláviában, de igen Itáliában -, akkor bizonyítaniuk kell.” (Lengyel 1988:49) Lengyel szerint azonban a tulajdonossá váló dolgozó nem részesülhet semmilyen kiváltságban, az állami tulajdont ugyanúgy meg kell váltania, mint más vállalkozóknak.

1989-ben jelent meg a tulajdonreformok “piacán” Diczházi Bertalan “népi részvénytársaság” modellje is. A konstrukció szerint az állami vagyon igazságosabb elosztása érdekében az állampolgárok egyforma értékű tulajdonhoz (értékpapírhoz) kell jussanak, amelyet aztán részvény és kötvény, vásárlására fordíthatnak, vagy személyes üzleti vállalkozásuk törzstőkéjeként használhatnak fel. (Diczházi, 1989) Ugyancsak 1989-ben bontakozott ki vita az alkalmazotti részvényekről. A témában publikáló szervezet-szociológusok elsősorban a “tulajdonosi tudat” hatására kialakuló többlet érdekeltség és a munkahelyi demokrácia növekedésének esélye szempontjából vizsgálták e tulajdonformát. (Héthy–Csuha Varjú,1989, Makó,1989) A dolgozói tulajdon elképzelésekkel mutatott rokonságot az alapítványi-önkormányzati privatizáció Kotz László által kidolgozott modellje is. Eszerint a privatizációt össze kell kötni a költségvetési reformmal: az egyes intézmények költségvetési támogatását első lépésben tőkésíteni lehetne, majd a privatizáláskor az önkormányzatok (pl. egyetemek) vagyonrészeket, értékpapírokat kaphatnak. Így – főleg vidéken –, a kisebb közösségekben megjelent volna a tulajdonos, második lépésként pedig a kisegzisztenciák, dolgozói tulajdonosok alakultak volna ki. (Kotz, 1991) Ekkor jelent meg a belső tulajdonlás legalaposabban kidolgozott koncepciója is,- a témánk szempontjából kiemelkedően fontos - munkavállalói tulajdonlás programja (későbbi magyarországi nevén MRP).⁹

1989-re nemcsak a tulajdonviták tartalma, hanem azok közege és a résztvevők pozíciói is megváltoztak. Általánossá vált az “államtalanítás” igénye és egyre elfogadottabbá vált a “természetes tulajdonosok” (azaz magántulajdonosok) szükségessége. A vita most már nem az állami tulajdon megreformálásáról, hanem annak lebontásáról, továbbá a magántulajdon szükséges arányáról és “létrehozásának”

⁹ Lukács János szociológus 1989 előtt az Employee Stock Ownership Plan (ESOP) működését tanulmányozta. Kapcsolatokat épített ki az ESOP nemzetközi lobbijának szakértőivel és Magyarországon is elkezdte népszerűsíteni a tulajdonformát. (Lukács, 1990)

eljárásairól szólt. Az “államtalanítás” egyik – de ebben az időszakban még korántsem egyetlen – útja a privatizáció.

Ráadásul a tulajdonviszonyok átalakításának “tisztán elméleti” problematikája a gazdaság piacgazdasági átalakulására vonatkozó aktuálpolitikai és az üzleti életre jellemző szervezési-gyakorlati vonásokkal gazdagodott. A kérdés ezután, hogy ki adja el a vagyont, és hogy ki legyen az új tulajdonos. A vitázó felek: egyik oldalon a beindult piaci mechanizmusok hívei (Matolcsy, Sárközy), másik oldalon pedig azok, akik a spontán folyamatok eredményeit megkérdőjelezve az ellenőrzés szükségességét hangsúlyozzák (Bokros, Tömpe). Függetlenül attól, hogy ezekben a vitákban ki melyik oldalon állt, a korábban az önkormányzó “demokratikus vállalat” eszményét hirdető reformközgazdászok abban a pillanatban elszakadtak ettől az elképzeléstől, amint az “igazi” magántulajdonosok megjelenése politikai realitássá vált.

I.2. A privatizáció időszaka (1989-1998)

A privatizációval foglalkozó szerzők többségénél olvashatunk valamiféle az elemzést segítő korszakolást. (Vígvári, Csillag, Sárközy, Tömpe, Karsai, stb.) Az 1988-98 közötti tíz évet általában négy periódusra osztják: Az első két évben a vállalati tanácsok irányításával zajló spontán privatizációjellemző. A központi vagyonügynökség irányította privatizáció első négy évét pedig kétfelé bontják: a piaci alapú és az „osztogatásos” privatizáció időszakára. A szakmai közgondolkodás mindvégig elfogadta, hogy a privatizáció, gazdasági jelenség, céljai, eredményei a gazdasági racionalitás igényeinek kell, hogy megfeleljenek. Ami a munkavállalói tulajdont illeti, a korszakok megkülönböztetése helytálló annyiban, hogy az 1992-ben kezdődő „osztogatásos” periódusban fogadta el a parlament az MRP-t, s erre az időszakra tehető a legtöbb munkavállalói tulajdonszerzés is.

I.2.1. Az MRP előtti piaci alapú privatizáció

A politikai rendszerváltást közvetlenül megelőző időszak gazdasági változásainak törvényi kereteit a társasági törvény és az átalakulási törvény adta.¹⁰ A társasági törvény – témánk szempontjából – legfontosabb hatása az volt, hogy a vállalati menedzsment lett egyedül illetékes a vállalat átalakításában, vagy eladásában: Az eladó nevében aláíró menedzserrel kötött szerződést a vevő. Sőt, az esetek egy részében a vevő is a menedzser volt. Az éppen hogy csak induló privatizációnak az a jellemzője, hogy – a vállalati hatalmi viszonyokból következően – a helyi menedzsment ellenére semmilyen céget sem lehet értékesíteni tulajdonképpen a privatizáció egésze alatt megmaradt. A spontán privatizáció másik örökségének tekinthető a közvélemény menedzser-ellenessége, és a vezetők tulajdonszerzésének politikai-társadalmi értelemben illegitimmé válása.

A “spontán privatizáció” kontrollálására 1989-től kormánybizottságot hoztak létre, később pedig az Állami Vagyonügynökség látta el ezt a feladatot. Ráadásul az áron aluli értékesítések megakadályozására még vagyonvédelmi törvényt is elfogadott az utolsó pártállami parlament, s mégis a vállalati vezetők maradtak a privatizáció kulcsemberei. A tevékenységük kontrollja azonban lassította az ügymenetet, és az új szituáció “vágyaiknak” is határt szabott: “...a Vagyonügynökség létrejöttével a törvények elfogadásával azonnal megváltozott a vállalati menedzserek viselkedése. Mihelyt más szociológiai környezetbe kerültek, stratégiát változtattak. ... Azóta is rengeteg spontán privatizációs ügy fut. Ám ezek most úgy kezdődnek, hogy a vállalatok vezetői eljönnek a Vagyonügynökséghez és megkérdezik, hogy az adott jogszabályi keretek között nekik mit szabad, mit nem szabad.” (Privatizáció 1989-1990, 1991:16)

1990-ben az új politikai vezetés abból indult ki, hogy a korábbi gazdasági-politikai rendszerben kiválasztott vállalati vezetők szövevényes kapcsolati-halói kiterjednek a politika, a gazdaság és a társadalom minden területére. Pozíciójuk megtartása tehát a restaurációt segíti. Ebből indultak ki a vállalati tanácsok és az

¹⁰ Az 1992-es privatizációs törvény megszületéséig a privatizáció jobbjára a korábbi keretek között zajlott. Mihályi Péter a privatizáció 1990-92 közötti időszakát elemezve felsorolta azokat a törvényi jogi kereteket, amelyeket még az Antall-kormány hatalomra kerülése előtt elfogadtak, illetve kidolgoztak. A privatizációs politika új irányvonala sokkal inkább az ÁVÜ gyakorlatán keresztül, az esetek kezelése szintjén különbözött az előzőtől. (Mihályi, 1995)

igazgatók újraválasztását kezdeményező kormányzati akciók, melyek utólag csak gyenge próbálkozásnak minősíthetők.¹¹

A menedzserek már a rendszerváltást kísérő gazdasági-politikai viták során a magántulajdon primátusa mellé álltak, s természetesen a központi privatizációval szemben foglaltak állást. Szembenállásuk az új kormány akciójával csak fokozódott. Okkal, vagy ok nélkül egzisztenciájukat féltették az új kurzustól, épp úgy, ahogy más területeken (például az államigazgatás, vagy az érdekvédelem) is hasonló félelmekkel találkozhattunk. A pozíciójukat védő vállalati vezetők általában neoliberais – a magántulajdon feltétlen dominanciáját hirdető – álláspont hívei voltak, szakértőik pedig azok a reformközgazdászok voltak, akik a korábbi tulajdonreform előkészítői, és alakítói voltak. Álláspontjuk szerint a privatizáció gazdasági, szakmai kérdés, aminek minőségét pusztán gazdaságossági szempontok szerint lehet “objektíven” értékelni, hiszen minden más szempont csak kívülről, s így az érdekviszonyok által eltérítve érvényesíthető. A fontos tehát, hogy a vagyont az azt hatékonyan működtető tulajdonosok kezébe kerüljön, s ha ez az elsődleges privatizáció alkalmával nem is sikerül, a piac majd később korrigálja a hibákat. A munkavállalói tulajdonforma bevezetését szerintük legfeljebb politikai-taktikai szempontok indokolták.¹²

¹¹ Voszka (1991b) arról számol be, hogy 90-től kezdődően számos direkt és indirekt eszköz volt arra, hogy a felügyeletet gyakorló ÁVÜ a saját emberét ültesse az igazgatói székbe. Miközben a szerző az újraeledő állami redisztribúció egyik csatornájaként értékeli a vezetőcseréket, esettanulmányok sora a centralizációs törekvések érvényesítésének korlátait mutatja be. Vizsgálatunk eredményei szerint a nagy publicitást kapott igazgatócserék főként a kiemelt nagyvállalati kör vezetőit érintették, azonban a “klientúra-építést” szolgáló vezetőcsere-kísérletek “eredményessége” még ebben a körben is megkérdőjelezhető. A kis és középvállalatoknál a vezetőcserék pedig alig-alig vezethetők vissza politikai okokra. A tulajdonosi jogokat gyakorló–egyébként szinte teljes mértékben újjáavasztott Vállalati Tanácsok–ezt az alkalmat használták fel arra, hogy a nyugdíjas korú vezetőket felváltsák hasonló módon szocializált, hasonló értékrendet képviselő második vonalbeli vezetőkkel. (Boda, 1995)

¹² Csillag István (1991) például az 1990-es privatizáció értékelésekor még úgy látta, hogy az igazán konkuráló tulajdonosi koncepciók a vezetői-magántulajdonosi, és az intézményi, állami-vagyonkezelői koncepciók. Szerinte továbbra is az a kérdés, hogy akarjuk-e a piacgazdaságot és a valódi szereplőket, vagy nem akarjuk. A kérdésre adott válasz is a spontán privatizáció időszakát idézi: nem igazán liberális az, aki intézményi, vagy állami tulajdonért kiált. Ezekkel szemben ártatlan naivoknak tartja azokat, akik a munkástanácsos nosztalgia jegyében önigazgató modellért, vagy a munkavállalók piacokonform participációs modelljeiből kiindulva az MRP-ért szállnak síkra.

Ezzel szemben Kornai János (1991) számára nehezen elfogadható politikai szempontokat tud a munkavállalói tulajdon háttérében. Minthogy igen nagy hatású szerzőről van szó, álláspontját érdemes részleteiben is felidézni. A privatizáció lehetséges céljait szociológiai, gazdasági, politikai és etikai-disztributív értékek szerint rendezi. A munkavállalói tulajdon a “szavazatbiztosító” hatalmi-politikai értékek eszközeként veszi számba. A többségi munkavállalói tulajdonhoz hasonlóan a gazdasági értékekkel – per definitio – ütköző elvnek tartja a kárpótlás útján megvalósuló etikai-disztributív privatizációt. A cikk bevezető részében szociológiai célokról olvashatunk: a magántulajdonon alapuló, széles középosztályi társadalom, a “polgárosodás” céljáról, ugyanakkor a cikk végkövetkeztetése szerint a kívánatos privatizációt a gazdasági értékek mentén, a hatékonyság, a tőkebevonás és a struktúraváltás

Maguk a vállalati vezetők szervezett formában a legális, speciálisan a menedzsment testére szabott privatizációs technika kidolgozását sürgették. 1991-től a menedzserszövetség irányításával folyamatosan szerveztek szakmai konferenciákat, amelyek célja az MBO hazai adaptációja volt. A szakmai muníciót az amerikai és az angol vállalatvásárlásokból jól ismert MBO-LMBO (Manager Buy-Out, illetve Leveraged Management Buy-Out) modellek nyújtották.¹³ Végül is 1991 tavaszától a kormányzati, államigazgatási deklarációkban is helyet kapott vezetői tulajdonszerzést segítő speciális privatizációs technika igénylése, de az eljárás kidolgozása - a téma szakértője szerint vezetők iránti politikai ellenszenv miatt - elmaradt.

A menedzserek pozícióját ugyanakkor gyengítette az, hogy közülük jó néhányan – főként a kis és középvállalati vezetők – beérték a készülő, illetve a már akkor is igénybe vehető, többségi munkavállalói tulajdonhoz vezető privatizációs technikákkal. Így olcsóbban, személyes kockázat és felelősségvállalás nélkül is tulajdonosokká lehettek. Ráadásul a vezetők és beosztottak tulajdonosi együttműködése a vállalati érdekviszonyok hazai hagyományainak is megfelelt.

Annak ellenére, hogy elterjedt az a vélekedés, hogy a társadalom más csoportjait is tulajdonhoz juttatni akaróknak “csak” politikai érveik vannak, kétségtelen, hogy szándékaiknak valóságos, a vállalati érdekviszonyokban gyökerező alapjuk volt. A munkavállalók különböző csoportjait végül is tulajdonhoz juttató felemás megoldások kialakulásában fontos szerepet játszottak a szabályozó alkuk világában formálódó vállalati érdekviszonyok sajátosságai is.¹⁴ A szocializmus hierarchikus szervezeti viszonyai között a vállalati vezető gondoskodó “atyja” is volt beosztottainak. Főként a kis és középvállalatok vezetőire és munkásaira volt jellemző a szoros, paternalisztikus viszony. Az esettanulmányok tanúsága szerint a paternalizmusból adódó kötődés két

céljainak megfelelően kell végrehajtani. A különböző célok közötti ellenmondásokat a szerző nem oldja fel. Véleményünk szerint nem is oldhatta, mert a magyar privatizáció elkövetkező évei is azt bizonyítják, hogy a megtakarításokkal alig rendelkező hazai társadalom bármely rétegének – beleértve a gazdasági vezetőket és a vállalkozókat is – tulajdonhoz juttatása a gazdasági értékek sérelme nélkül (fiskális szempontok, a vállalati hatékonysági normák, stb.) lehetetlen.

¹³ A külföldi és hazai szakirodalom elemzését Karsai Judit (1993, 1994) végezte el. Tanulmányából megismerhetjük a vezetői tulajdon mellett szóló érveket: a vezetők tapasztalatának, ismereteinek, és kreativitásának magasabb szintű kihasználása, a tulajdonosi-vezető konfliktusok elkerülése, a tulajdonosok elöl eldugott tartalékok hasznosítása, stb. Arról viszonylag keveset olvashatunk, hogy a magyar vezetők – már említett–szocializációjukból eredő mentális-kulturális háttere hogyan illeszthető be az MBO piacgazdasági modelljébe.

¹⁴ A munkavállalói tulajdon magas arányát kutatva a nyugati szakértők közül kevesen jutnak el azokhoz a szociológiai okokhoz, melyeket egyébként a hazai kutatások feltártak a hetvenes-nyolcvanas években. Ezen kevesek egyike, Aoki (1995) az államszocialista rendszer örökségének tekinti a „vállalaton belüli vásárlók”, a menedzsment és a munkavállalók erős alkupozícióját.

oldalú, ez magyarázza a vállalati egységek önállósulásakor fellángoló munkástüntetések, sztrájkok többségét. A vezető itt az egység ereje és szimbóluma, akinek leváltása ellen az egész kollektíva tiltakozott.

Ezek után érthető, hogy 1989 és 1992 között – külön erre a célra létrehozott privatizációs technikák intézményesítése nélkül is – egyre szaporodtak a vezetők és beosztott együttműködésén alapuló, belső tulajdonlású vállalatok.

I.2.2. Az osztogatásos privatizáció

Miután a reformközgazdászok utolsó kormány apparátusokban dolgozó képviselői (Csillag, Matolcsy, stb.) is visszatértek a kutatói-üzleti-tanácsadói szférába, újra egy oldalra kerültek azok, akik a gazdaságpolitika és a tulajdonviszonyok alakításával foglalkozó szakértői csapatokban több, mint egy évtizede részt vettek. Az ő szakmai, és közéleti presztizsük nem kis részben abból származott, hogy tudták, hogy mit és hogyan kell megreformálni. A gazdasági szakértők – akárcsak a többi elites csoport - igyekeztek megőrizni kiváltságaikat, s ez 1990-92 között (de később) azt jelentette, hogy továbbra is ők szabják meg a változások irányát és módszereit. (Voszka, 1991a)

1992 nyarán-őszén a privatizációval foglalkozók reális lehetőségként értékeli a privatizáció leállítását. Az elemzések a redisztribúció újjáéledéséről, a tulajdonosi jogosítványok gyakorlásának durva - a bürokratikus koordináció újjáéledését idéző - eszközeiről, sőt a vagyon visszaállamosításáról számoltak be. (Voszka, 1993b) Egyre gyakran találkozhattunk a kereslet elégtelenségét bizonygató eszmefuttatásokkal. (Mihályi,1992, Voszka,1993b.) Az eladásra szánt vállalatok elértéktelenedése egyaránt érv lehetett a gyorsabb értékesítés és a vagyonkezelés intézményesítése mellett is. (Mihályi,1992, Tömpe 1992)

Ráadásul a privatizáció társadalmi támogatottsága a minimálisra csökkent. (Hahn-Laki,1991) A munkavállalók elsősorban azért nem támogatták a privatizációt, mert azt az elbocsátásokkal azonosították. A nagyvállalati vezetői réteg elsőként a nagyvállalati státuszából származó presztizs-előnyt veszítette el, de a privatizációval saját pozíciója is veszélybe került, vagy legalábbis autonómiája csorbult a korábbi kényelmes helyzethez képest. A munkáselit privatizációval kapcsolatos attitűdje is hasonló: minthogy vállalaton belüli erős érdekérvényesítő képessége a vállalat államszocialista

környezetéből fakadt, így a korábbi helyzet konzerválása állt érdekükben. (Laki,1992, Boda-Neumann,1994) Érthető tehát, hogy a privatizációval foglalkozó írások központi kérdése a privatizáció lehetséges és kívánatos sebessége, illetve, hogy ki és milyen mértékben legyen illetékes a privatizációs döntésekben?

A témával foglalkozó kutatók alapvetően a „politika” válaszként értékelték a Privatizációs Stratégiai Munkacsoport 1992 szeptemberében elkészült anyagát, mely szerint “Az új privatizációs politika célja a széles, erős belföldi tulajdonosi réteg kialakításának elősegítése, a gazdaság működőképességének biztosítása mellett. E cél érdekében a privatizáció további menetének súlypontját – az egyszerű bevétel orientált eladásról – a hazai tulajdonszerzés esélyeire kell áthelyezni.”

Abban minden elemző egyetértett, hogy 1992-től a piaci eladás primátusát az osztogatás váltotta fel. Ugyanakkor a korábbi privatizáció és a munkavállalói tulajdon megítélése ebben az időszakban korántsem volt egységes.¹⁵ Azokkal a szerzőkkel értünk egyet, akik szerint a gyakorlat megváltozása a korábbi politikai szándékok megvalósulását jelentette, hiszen a kárpótlásról 1991-ben, az önkormányzatok vagyonjuttatásáról szóló törvény pedig 1992 tavaszán keletkezett. Hosszas előkészítés

¹⁵ Vigvári (1992) szerint a kormány már kezdettől gazdasági bázisa kialakítására, a nemzeti új burzsoázia kialakítására törekedett, viszont az adósságsapda és a restriktív gazdasági kényszere, az új kormány ellen hamarosan összeálló politikai erők (taxisbloká) átmenetileg eltérítették útjáról.

Voszka (1993) az “osztogatásos” privatizációról írva meg sem említi az MRP-t, mert számára ennek legtipikusabb technikája az akkor készülő hiteljegyet és hitellelvet konstrukció volt. Major (1992) a “decentralizált technikákkal” szembeni elégedetlensége okán a reálisabbnak ítélt MRP és LMBO technikák kidolgozását sürgeti. Az elosztásos technikák, az “ingyenes szétosztás” célszerűsége mellett érvelve hangsúlyozta, hogy ez a módszer csak szigorúan kontrollált feltételek között, lehatárolt körben és csak gazdasági szempontoktól vezéreltetve alkalmazható.

Bokros Lajos szerint “...a megtakarítások hazai és külföldi korlátja átléphető, ha a vagyont ingyenesen, vagy jelképes összegért kiosztjuk a társadalomnak, a korábbi tulajdonosoknak, az állami vállalatok vezetőinek, vagy önjelölt új menedzsereknek. Ez azonban nem privatizáció, hanem pusztán szociális kompenzáció lenne. ...Az érdemi privatizáció olyan technikákkal nem gyorsítható föl, ami csak véletlenül termel érdemi tulajdonosi irányítást... (A privatizáció gyorsítható) ha az életképes kibontakozási alternatívákat felmutatni képes vezetők és dolgozók esélyt kaphatnának arra, hogy tehetségüket előzetes vétel nélkül is bizonyíthassák: egy vagyonkezelési, vállalatirányítói szerződés többet érhet, mint az eladás. (Körkérdés a privatizációról, 1991: I. rész:10)

Mihályi Péter akkor még úgy látja, hogy az addigi piaci alapú, árbevétel orientált privatizáció is valójában az állami vagyon széthordása–azaz osztogatás–volt. Adatokkal igazolja, hogy a vagyon-tömegnek csupán elenyésző része került közvetlenül belföldi, vagy hazai magánkézbe, a tipikus átalakulás kereszt tulajdonlást hozott létre. Figyelemre méltó, hogy Mihályi effajta tulajdonosi struktúrához vezető technikákhoz sorolja az összes decentralizált privatizációs technikát: az önprivatizációt, a vállalati kezdeményezésű és a befektetői, valamint a tanácsadók által kezdeményezett privatizációt egyaránt. (Mihályi,1992)

után az 1992-es privatizációs törvény vezette be a lízing-technikát, mint speciálisan vezetői tulajdonszerzésre alkalmas eljárást.¹⁶

1993 közepétől a privatizációs szakirodalom – addig domináns – sebességre és illetékességre vonatkozó kérdései helyett a fizetési módok kerültek az érdeklődés középpontjába. Az MRP az akkoriban gyakran olvasható vélemény szerint az egyik legrosszabb technika, hiszen a “játékpénzes” (Csillag-Tömpe,1995) fizetési mód kiszorítja a piacról a készpénzes vevőket. Ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy más privatizációs tanácsadással foglalkozó cégek szakértői szerint még az MRP a legkedvezőbb a vállalat szempontjából a hitelek segítségével megvalósítható privatizációs eljárások közül, a tulajdonosok ebben a konstrukcióban vonhatnak ki legkevesebb jövedelmet a vállalatból.¹⁷

I.2.3. A Horn kormány ideje alatti piaci alapú privatizáció

Már 1993-94-ben több olyan munka is megjelent, amelyben egy új privatizációs politika főbb elvei fogalmazódtak meg (Csillag, Sárközy, Mihályi-Major). A regnáló kormány kritikájaként legtöbbször a privatizáció lassúságát (avagy kifulladását), az “árbevétel-illúziót” tápláló kedvezményes, osztogatásos technikákat (kárpótlás, MRP, vagyonjuttatás intézményeknek) és az értékesítés központosítását rótták fel.

Jóllehet az új kormány programjának tervezete már 1994 nyarán egyértelműen kimondta az alapelveket, az új privatizációs törvény sokat váratott magára. A korábban

¹⁶ A privatizációs lízing koncepció nem az MBO-LMBO hanem inkább a reorganizációs-vagyonkezelői koncepciókkal mutat rokonságot. Az első ilyen tervet a Kék Szalag Bizottság felkérésére készítette el egy munkacsoport (Akar-Balassa-Kazár-Kardos,1992) Eszerint az állami tulajdonban lévő vállalatokat magán-vagyonkezelő cégeknek kell átadni, vagy menedzser szerződések keretében, vagy úgy, hogy vagyonkezelő holdingok jönnek létre. Tömpe (1992) is foglalkozik a vállalati lízing, a részletfizetés és a menedzser szerződés előnyeivel és hátrányaival. Végülis a vagyonkezelés átfogó, intézményes megoldása az első kormányzati ciklusban elmaradt.

¹⁷ Major Iván 1992-ben még így vélekedett az MRP “áráról”: “Meg kell említenünk a hazai potenciális magánbefektetők problémáit is a privatizációval kapcsolatban. Ez a befektetői csoport,- a korlátozott fizetőképessége miatt – elsősorban a kisebb vállalatok, vállalati vagyonrészek és a csődközeli vagy már felszámolás alatt álló vállalatok megvételében lehet érdekelt. De még ezekben az esetekben is szüksége lenne addicionális forrásokra – főként hitelre –, és a vállalat átvétele utáni kezdeti időszakban teherkönnyítésre. A jelenlegi privatizációs konstrukciók azonban rendkívül drágává teszik e csoport számára a vagyon-felvásárlást. Megdrágítja azt a nagyarányú saját erő megkövetelése, a magas hitelkamatok és a súlyos adó- és járulékkerhek...A különféle privatizációs konstrukciók közül “legköltségesebbek az E-hitelre és a privatizációs hitelre alapozott megoldások, míg kedvezőbbek az MRP keretében és az újabban kialakuló privatizációs lízing formájában végbemenő vagyon szerzési lehetőségek.” (Major, 1992:15)

lassúsága miatt bírált addigi privatizációról időközben kiderült, hogy kevesebb az osztogatni valót hagyott, mint korábban hitték. Az 1995-ös privatizációs törvény kiindulópontjául szolgáló helyzetértékelés így szólt: "...az elmúlt négy év során az állami tulajdonban lévő termelő vagyon közel 50%-a került privatizálásra. A tranzakciókat döntően a beruházni, kivásárolni szándékozók, illetve az állami tulajdonú cégek vezetői kezdeményezték. Ennek következtében alapvetően a jó piaci feltételek között működő egységek magánosítása valósult meg. Így a jogi szabályozás által "stratégiaiinak" minősített, nemzetgazdasági súlyú társaságok, valamint azok a gazdasági egységek maradtak állami tulajdonban, amelyek iránt piaci érdeklődés nem nyilvánult meg, vagy az esetleges ilyen érdeklődést azok vezetői elhárították." (Mihályi, 1995:19)

1994-95 fordulóján a politikusok figyelmét az ÁVÜ-ÁPV apparátusok egyesítése, a privatizáció felügyelete, szervezeti és személyi kérdések kötötték le. A privatizáció szinte teljesen leállt. A felső szinteken folyó hatalmi harcok láttán többen már az ország kormányozhatatlanságának kérdését vetették fel, a privatizáció törvénytervezete pedig erős érdekek ellenállásába ütközött.¹⁸

A törvényben alapelveként megfogalmazott készpénzes privatizáció prioritása leginkább a hazai befektetők egyes csoportjainak korábbi pozícióit veszélyeztette. Az új kormányt egyébként politikailag támogató szakszervezetek és a privatizálásra váró cégek menedzserei is sérelmezték lehetőségeik beszűkülését, hiszen a munkavállalói-vezetői vállalat-vásárlások forrása korábban főként az E-hitel volt. Jobb helyzetbe kerültek ugyanakkor a külföldi befektetők és azok a hazai nagyvállalkozók, akik az Antall kormány idején jelentős vagyonokat halmoztak fel, s készpénzfizetésre is képessé váltak.

Végül is az alkudozások a törvényt az "ellenőrizhetőség" és a hazai vásárlók irányába mutatott nagyobb engedékenység irányába lökték. Mások szerint a törvény inkább csak megerősítette privatizáció instabil, kevert és laza szabályozottságát, ahelyett, hogy felszámolta volna ezeket a vonásait. (Voszka,1996) A felületes szemlélő már a törvény fejezetcímeit olvasva is rögtön láthatja, hogy ebben minden korábbról

¹⁸ A privatizáció háttérében húzódó hatalmi harcokról olvashatunk Voszkánál (1996) és Mihályinál (1995). Ezenkívül számos cikk szólt a szakszervezeti lobby „aknamunkájáról”, különösen a szakszervezetek által követelt igazgatótanácsi szék és Nagy Sándor miniszterjelöltsége kapcsán. Ezek az írások, akárcsak a botrányok körüli cikkáradat inkább a politikai publicisztika kategóriájába tartoznak

megismert technika benne van, miközben a valódi prioritások csak a gazdasági feltételekből, a megváltozott kondíciókból olvashatók ki egyértelműen.

A törvényalkotók három vállalati körben gondolkodtak. Bár az első kettőt (stratégiai fontosságú, és nagy vállalatok) eredetileg külföldi tulajdonosoknak szánták, de az érdeksatározások eredményeként a hazai befektetők is részt vehettek a privatizációjukban, a külföldiekkel azonos elbírálás mellett. A kisebb, versenyszektorbeli cégeknél, amelyekben a munkavállalók egyáltalán tulajdonhoz juthattak a privatizáció gyorsításának eszköze az spontán privatizáció mintájára alkotott egyszerűsített privatizáció lett.¹⁹ A listákon meghirdetett vállalatok értékesítése normatív módon a vállalati vezetők illetékességi körébe tartozott. Az ÁPV Rt. szerepe elvileg a vállalati kör kijelölésére és az akciók kontrollálására redukálódott, a vezetők túlhatalmának ellensúlyaként pedig némileg szisztematikusabban újraszabályozták a munkavállalók participációs jogait. Ezeknél a cégeknél a vásárlók közötti versenyt egyedül a felkínált készpénz nagysága döntötte el.

A hazai befektetők tulajdonossá válásához a törvény igen sokféle kedvezményes privatizációs technikát sorol fel, melyek többsége szemlátomást a vezetők testére szabott. A privatizációs lízing mellett (20 %-nyi készpénz kifizetésével) igénybe vehették a menedzseri kivásárlás új technikáját, sőt bizonyos reorganizációra, fejlesztésre, vagy foglalkoztatásra vállalt kötelezettség fejében ingyen is hozzájuthattak a vagyonhoz. Az MRP is bekerült a lehetséges versenyzők közé, a többiekkel azonos feltételekkel. Ez azonban azt jelentette, hogy a korábban élvezett előnyét elveszítette, s ez gyakorlatilag az MRP-s privatizáció végét jelentette.

A politikai korlátok elhárítása után nem volt szükség a vezetői tulajdon további álcázására. Az MRP-ügy tetszik – a szakszervezeteknek is kevésbé volt fontos, mint korábban; a figyelmük inkább a privatizáció döntéseiben való szakszervezeti részvételre és a foglalkoztatási garanciákra irányultak. Különben is, a munkavállalói tulajdon ügyét felkaroló Munkástanácsok befolyása meggyengült. Valószínűleg az MRP ügyéért legmilitánsabban küzdő munkavállalói csoportok már tulajdonhoz juthattak, s különben is a privatizáció előrehaladtával az MRP-re alkalmas vállalatok száma is alaposan csökkent.

¹⁹ Nem érdektelen megjegyezni, hogy 1994-95-ben egy sor olyan cikket lehetett olvasni (Csillag, Matolcsy), amelyek az addigi privatizáció legsikeresebb időszakának a spontán privatizáció időszakát tartják. Véleményünkben e szerint az 1995-ös privatizációs törvény alkotói is osztozhattak.

A privatizáció ezután a nagy ügyekre koncentrált, s ugyanígy a szakirodalom is. A munkavállalói tulajdon néhány elszigetelődött, megszállott “balos” ügyévé vált: ők is inkább csak a meglévő MRP-k feltételeinek javításért lobbiztak. A pénzügyminisztérium a megváltozott gazdasági klímában a korábbi kedvező adózási szabályok visszavonása irányába lépegetett. A hitelező kereskedelmi bankok a forgóeszközhitel politikájukon keresztül szorongatták az MRP-ket, mintha csak jobb vevőket tudtak volna a cégre, vagy ha nem is a cég egészére, akkor legalább a telekre, a székházra. Az MRP-k támadásként éltek meg a többi gazdasági szereplő viselkedését. Kivédésére összefognak, és lobbiznak a hatóságoknál és a parlamentben. Próbálkozásaik – értékelésük szerint - alapvetően ellenséges politikai fogadtatásra találnak.

II. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON INTÉZMÉNYESÜLÉSE

II.1. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON KIALAKULÁSÁNAK KÖRÜLMÉNYEI

II.1.1. A munkavállalói tulajdont eredményező kezdemények, pénzügyi eszközök és privatizációs eljárások (1989-1992) ²⁰

A privatizáció kezdetén (1988-1992) a gazdasági társaságokra és az átalakulásra vonatkozó törvények valamint a vagyonpolitikai irányelvek adták a magánosítás törvényi kereteit, ezt egészítették ki a belső szabályzatok. ²¹ 1988-ban törvényesítették Magyarországon az első alkalmazotti tulajdoni formát. A vagyonjegyek kibocsátásának

²⁰ A munkavállalói részvétellel kapcsolatos privatizációs alkukat Neumann László vizsgálta. Az itt következők, valamint (III.1. fejezetben közölt) a kisebbségi tulajdonhányadot eredményező munkavállalói tulajdon elterjedtségének számbavétele, és esetleírásai főként az ő kutatásainak eredménye. (Neumann, 992)

²¹ A vezetői-dolgozói tulajdonforma szabályozásáról szerzett ismereteink főként az ipari és szolgáltató tevékenységű volt állami vállalatok körére érvényesek. Ugyanakkor köztudott, hogy nagyon hasonló, máig tartó politikai viharokat kavarázó folyamatok zajlottak le a szövetkezetek átalakulásakor Az agrárszektor átalakulásának sajátosságairól egyebek között Tellér Gyula összefoglaló munkájában olvashatunk. (Tellér, 1994)

szabályait a 94/1988. (XII.22.) Mt. rendelet tartalmazta.²² A társasággá alakult, de még állami tulajdonú cégeknél kedvezményekkel megvásárolható vagy ingyenes dolgozói részvényektől is azt remélték a jogalkotók, hogy - a vagyonyegyhez hasonlóan - új elemekkel gazdagodik az alkalmazottak motiváltsága, érdekeltsége. A dolgozói részvény fogalmát még az 1988-as Társasági törvény (Gt.) 44. §-a vezette be, mint névre szóló, és korlátozottan forgalomképes részvényfajtát.²³ A korai menedzseri-munkavállalói tulajdonszerzés legtisztább – és egyben legritkább – esetének talán az tekinthető, amikor nyilvános részvény kibocsátásnál a dolgozók bizonyos elővásárlási lehetőséghez, esetleg árendedményhez jutottak. A privatizáció „spontaneitásának” elvileg véget vetett az ÁVÜ megalakulása 1990 márciusában, ezután minden eddig ismertetett út feltételezte a Vagyonügynökség egyedi engedélyét. Az 1990-től érvényben lévő Ideiglenes Vagyonpolitikai Irányelvek (VPI) ugyanakkor fel is hatalmazták a hivatalt kedvezmények nyújtására.²⁴

²² A vagyonyegy a társasággá alakulás előtt, még az állami vállalatnál volt kibocsátható. Eredetileg a dolgozók „tulajdonosi érdekeltségét” volt hivatott erősíteni, de mivel csak vállalati belső döntést (tipikusan vállalati tanácsi határozatot) igényelt, idővel az átalakuló vállalatokban a dolgozók tulajdonhoz juttatásának legegyszerűbb és legolcsóbb módjává vált. Ingyenes formájában kibocsátása az adózott nyereség, a tartalékalap, vagy a felhalmozott vagyon terhére történhetett, nagysága nem haladhatta meg a vagyonérték 10 %-át. A vagyonyegy a vállalattal munkaviszonyban álló dolgozók voltak jogosultak, az osztalék kiszámítását belső szabályzat rögzítette. Mivel a számviteli szabályok tőkésítették a vagyonyegy értékét, az átalakulás során részvényre, üzletrészre kellett váltani, vagy tulajdonosaiktól elvileg névértéken meg kellett vásárolni, de mindenképpen az Átalakulási Tervben ki kellett térni a konverzió módjára. Ezt az ÁVÜ-nek kellett jóváhagynia, de az átváltási szabályok a tényleges átalakulás után, illetve a privatizáció során számos esetben a Vagyonügynökség és a vagyonyegy tulajdonosok közötti vitához vezettek.

²³ Dolgozói részvényt a társaság az alaptőkéen felüli vagyonából, az alaptőke felemelése mellett, annak legfeljebb 10 százalékáig bocsáthatott ki ingyenesen, vagy kedvezményesen. Bár a törvény eredeti szándéka szerint a már működő, az évet nyereséggel záró társaság bocsáthat ki felemelt alaptőkéjének 10 százalékáig ingyenes, vagy kedvezményes dolgozói részvényt, számviteli trükkök igénybevételével az alapításkor (azaz gyakorlatilag az átalakuláskor) is el lehetett különíteni "alaptőkéen felüli vagyont" erre a célra. A dolgozói részvényhez vezető megoldás lehetett a nyereséges állami vállalatnál az ún. "felhalmozott vagyon" terhére kibocsátott vagyonyegy konverziója is. Bár az átalakuláskor kiosztott dolgozói részvényre a társasági törvény biztosított jogi lehetőséget, ez azonban az Állami Vagyonügynökség engedélyéhez volt kötve, s az ÁVÜ alapvetően nem támogatta az ingyenes részvények kibocsátását a vállalat saját forrásainak terhére. Ugyanakkor külső vevő esetén erre mégis biztosított lehetőséget az 1989-es Átalakulási Törvény: a vételár 20 százaléka ugyanis az államkasszából visszakérült a vállalathoz a dolgozói részvénykibocsátás fedezetéül.

²⁴ A kedvezmény legfeljebb a vagyon 15 százalékáig volt nyújtható, mértéke pedig legfeljebb 50 %-ot érhetett el a versenyző ajánlatokhoz képest. Csakhogy az irányelvek alkalmazásában – különösen miután azok érvényüket veszítették 1991. szeptemberében, újakat pedig a Parlament 1992. októberéig nem fogadott el – a Vagyonügynökség hosszú időre teljesen szabad kezét kapott. A későbbi, 1992-es szabályozás korlátozta az igénybe vehető kedvezmény személyenkénti abszolút mértékét a dolgozók éves bruttó átlagkeresetének 50 %-ában. Ugyanakkor kedvezményként a három évre elhúzott részletfizetést is megengedte.

A munkavállalók és menedzserek tulajdonszerzését az árkedvezményen túl jó néhány pénzügyi kedvezmény is segítette. Az akkor érvényes személyi jövedelemadó törvény a maiál jóval kedvezőbb befektetői kedvezményeket biztosított. (Ez természetesen más akkoriban alkalmazott dolgozói-vezetői tulajdonforma esetén is igénybe vehető volt.) A kárpótlási jegyek - akkoriban szinte minden belföldi vásárló ügyleténél szokásos -felhasználásán túl a pótlólagos privatizációs keresletet teremtésének eszközei voltak a privatizációs hitel, a részletfizetés, majd az 1991-ben törvényesített E-hitel.²⁵

A munkavállaló kedvezmények érvényesítésének módjáról szóló jogi viták végigkísérték a privatizáció egész történetét. A Privatizációs Ellenérték Hányad (a vételár 20 %-át kitevő, a munkavállalói részvényekre fordítani rendelt része) visszautalása – akárcsak a kedvezményesen megszerezhető tulajdonrész nagysága, a különböző kedvezmények összevonásának módja, az eltérő jogi státusú munkavállalói csoportok közötti különbségek kezelése, stb. – állandó konfliktusforrás volt a privatizálandó vagyon ilyen „veszteségeit” minimalizálni akaró vagyonügynökök és a kedvezményezettek között.²⁶

A munkavállaló kedvezmények érvényesítésének módjáról szóló jogi viták végigkísérték a privatizáció egész történetét. A Privatizációs Ellenérték Hányad (a vételár 20 %-át kitevő, a munkavállalói részvényekre fordítani rendelt része) visszautalása – akárcsak a kedvezményesen megszerezhető tulajdonrész nagysága, a különböző kedvezmények összevonásának módja, az eltérő jogi státusú munkavállalói csoportok közötti különbségek kezelése, stb. – állandó konfliktusforrás volt a

²⁵ A privatizációs hitel 50 %-os sajátértéket feltételezett és csak részvényvásárlásra volt használható. Az eredetileg az előprivatizációban használatos E-hitel feltételeit később enyhítették, így azután szinte minden belföldi magánszemélynek minősülő vásárló (nagyvonalúan beleértve a Magyarországon bejegyzett társaságokat is) ennek segítségével vásárolt. Az E-hitelek által biztosított kedvezmény egyaránt megnyilvánult a hitelfelvételhez a törvény által előírt saját erő rendkívül alacsony arányában, a törlesztésre rendelkezésre álló idő hosszában, valamint a törlesztés megkezdéséig biztosított türelmi idő beiktatásában. A többszöri rendelet- és hitelezési kondíció módosítás után a kedvezményes E-hitel kétségtelenül kiemelkedően fontos szerepet játszott a vezetői-munkavállalói vállalatvásárlás finanszírozásában.

²⁶ A munkavállalói kedvezményekkel kapcsolatos szabályok változásait, a különböző jogszabály-értelmezések ellentmondásait és a Vagyonügynökség szempontjait ismerteti Mihályi (1998.)

privatizálandó vagyon ilyen „veszteségeit” minimalizálni akaró vagyonügynökök és a kedvezményezettek között.²⁷

A kedvezmények különböző fajtáit egy-egy vállalatnál együtt, egymást is kombinálva alkalmazták, úgy, hogy a lehető legkisebb ráfordítással a lehető legnagyobb hasznot realizálhassák. (A lehető legolcsóbban a lehető legértékesebb tulajdonrészt szerezhessék meg.)

A különböző kedvezmények felhasználásának konkrét feltételeit az aktuális privatizációs jogszabályok, eljárási rendek, szabályozták. A társasággá átalakuló vállalatoknál már 1988-89 óta kerültek részvények és üzletrészek dolgozói tulajdonba. Az 1988-as társasági törvény, a vagyonjegyekről szóló minisztertanácsi rendelet és az érvényben lévő vállalati törvény együttesen lehetővé tette az állami cégek számára, hogy saját maguk kezdeményezzék és tervezzék meg cégük átalakulását, saját szempontjaik alapján döntsenek az átalakulást követően kialakítandó tulajdonosi körrel. Ugyancsak a belső tulajdonosok privatizációs esélyeit segítette az a nagyvállalati struktúra lebontását ösztönző jogszabály (az 1990. évi un. „deregulációs” törvény részeként), mely lehetővé tette, hogy a gyárrészlegek, telephelyek dolgozó kollektívái, illetve a helyi vezető kezdeményezze a részleg önálló vállalattá alakulását.

A központilag irányított privatizációra tett kísérletek (az Első és a Második Privatizációs Program) kudarca után 1991-ben az Önprivatizációs Programban gyakorlatilag a spontán privatizáció “szelídített” formája” valósult meg és szintén a tanácsadással foglalkozó cégeket, és a birtokon belül lévő vezetőket erősítette meg pozíciójukban. (Voszka, 1993a)

A decentralizált eljárások kedveztek az egyedi privatizációs alkuknak, és ezen keresztül a munkavállalói és vezetői tulajdonszerzésnek. Ráadásul a vagyonjegyek átváltása és a dolgozói részvények mellett a munkavállalók - a vagyonpolitikai irányelvek alapján – új kedvezményeket is igénybe vehettek. Leggyakrabban a cégek a dolgozók és vezetők csoportjai megtakarításaikat és/vagy a cég vagyonát felhasználva korlátolt felelősségű társaságot (Kft-t) alapítottak, s e "kivásárló társaságon" keresztül hitel segítségével szereztek többségi tulajdont. A vásárlásra alakuló munkavállalói kft-k

²⁷ A munkavállalói kedvezményekkel kapcsolatos szabályok változásait, a különböző jogszabály-értelmezések ellentmondásait és a Vagyonügynökség szempontjait ismerteti Mihályi (1998.)

tanácsadók javaslatára és segítségével a különböző kedvezmények legkedvezőbb kombinációjával akár többségi tulajdont is vásárolhattak.²⁸

II.1.2. Az MRP törvény legalizálása²⁹

Mint arról már szó volt, a politikai rendszerváltás időszakában (1988-tól kezdődően) a tulajdonviszonyokkal kapcsolatos viták szereplőinek köre fokozatosan kibővült az újonnan formálódó politikai pártokkal, és érdekképviselőkkel, köztük az új munkavállalói érdekvédelmi szervezetekkel. A spontán privatizáció helyi eseményei fontos szerepet játszottak a munkástanácsok megalakulásában. Szalai Erzsébet szerint a munkástanácsok többsége a hatalmukkal visszaélő (szélsőséges jövedelemarányokat kialakító vagy egyéni érdekeket szolgáló vállalateladást tervező) felsővezetők ellen szerveződött a középvezetőkől, illetve a munkáselit tagjaiból. A vezetéssel kollaboráns szakszervezetek alternatívájaként fellépő szerveződések kezdettől az 56-os munkástanácsok örökösének tartották magukat: tulajdoni koncepciójukban szerepelt a munkavállalói tulajdon követelése. (Szalai, 1994)

1989 nyarán, a Nemzeti Kerekasztal Tárgyalások eseményei közül a legkevesebb figyelem a gazdasági albizottságnak jutott. Az tárgyalásokon természetesen a "spontán privatizáció" volt a fő téma. A privatizáció egész történetén keresztül húzódó érdekek és véleménykülönbségek már a Kerekasztal Tárgyalások során felfedezhetők.³⁰ A LIGA képviselőjén (Szalai Erzsébeten) kívül csak

²⁸ A korai vállalatvásárlások körül bábáskodók között találunk a Munkástanácsokhoz közállókat és találunk baloldalt is.

²⁹ A fejezet Neumann Lászlóval közösen, 1993-ban folytatott kutatásra épül. E kutatás során az MRP törvény kialakulásában kulcsszerepet játszott személyekkel folytattunk beszélgetéseket, továbbá felhasználtunk számos dokumentumot is, így például a Parlament bizottsági vitájának jegyzőkönyveit és az Érdekegyeztető Tanács írásos dokumentumait. (Boda-Neumann, 1993) A fejezethez kapcsolódó publikáció : Boda-Neumann (1998).

³⁰ Szalai szerint az állampárt megosztottsága éppen az újtechnokrácia és az állampárt egyéb csoportjai közötti különbségen alapult. Míg az előbbieket a magántulajdon dominanciáját tartották kívánatosnak, a delegáción belül elhangzottak a dolgozói tulajdonnal szimpatizáló, sőt a tulajdonreform gondolatköréhez visszanyúló etatista álláspontok is. (Privatizáció 1989-90,1991, Szalai,1994:24) Hasonlóképpen az elitcsoportok harcát látja a Kerekasztal Tárgyalások háttérében Vígvári András. Szerinte a spontán privatizáció kapcsán fellángoló viták egy oldalra terelték az előremenekülésben reménykedő nagyvállalati-vállalatvezetői csoportokat és a bankszféra–a magántőkében az adósságcsapda kezelésének és a tőkeszegénység felszámolásának lehetőségét látó–szakértőit. A másik oldalon az elképzelt osztozkodásból kimaradók voltak: az államigazgatási apparátusokban, a különböző szövetkezetekben, önkormányzatokban és az önkormányzatokban dolgozó az alsóbb szintű vállalati vezetők és

a népfregetosokból, szakszervezetekből, a Baloldali Alternatívából és egyéb civil szervezetekből felállított harmadik oldal szereplői vetették fel a dolgozói tulajdon kérdését. A támogató álláspontok érvei ugyanakkor különböztek egymástól: Voltak, akik az 56-os munkástanácsok önigazgató hagyományait tartották követendő példának, míg mások a társadalmi igazságosság nevében a közösen felhalmozott állami vagyon méltányos felosztásának voltak a hívei. (Szalai,1994)

E kérdésben a kerekasztal ellenzéki oldala teljesen megosztott volt: míg a szociáldemokraták, a kereszténydemokraták szociális áramlatának képviselői, valamint a Néppárt egyes szakértői az önkormányzati-alapítványi tulajdonból kialakítandó dolgozói tulajdon hívei voltak, a későbbi SZDSZ és FIDESZ politikusok a magántulajdon dominanciája mellett törtek lándzsát. A későbbi kormánypárt, az MDF szerint a dolgozói tulajdon megfelelő eszköz a hazai burzsoázia és a kiségzisztenciák tömegének létrejöttéhez.

A Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) koncepciója nem a kerekasztal tárgyalások nyomán lett része a hivatalos, államigazgatáson belüli tulajdonreform előkészületeknek. 1989-ben a Martonyi János kormánybiztos vezette, tulajdonosi viszonyok átalakítását előkészítő bizottság programjába vette az MRP-t is. Ebben, és később a tulajdonforma legalizálásában és elterjesztésében kiemelkedően fontos szerepet vállalt magára Lukács János. A bizottság elvben el is fogadta az MRP-t, de a "spontán privatizáció" körüli összecsapások és az "előprivatizáció" mellett a dolgozói tulajdon másodrendű kérdés maradt.

1989 nyarán-őszén alakultak ki a politikai pártok gazdaságpolitikai szakértői csapatai, és a maguk a pártprogramok is. A pártok és a szakszervezetek munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos álláspontja a tulajdonviszonyok átalakítására vonatkozó kormányzati tervekkel kapcsolatos válaszként alakult, és egyre konkrétabb lett. (Így juthatunk el a tulajdonviszonyokkal kapcsolatos pártprogram pontoktól az MRP-vel kapcsolatos állásfoglalásokig) ³¹

munkások. (Vigvári, 1992) Az említett érdekcsoportok egyike-másika jól azonosítható módon jelent meg az akkor formálódó pártokban és civil szervezetekben.

³¹ A szakértők által írt MDF gazdasági program "fő csapása" az egyéni és önkormányzati tulajdon kiterjesztéséről, az állami tulajdon visszaszorításáról szólt. A gazdaságilag erős egyének és azok önszerveződésének fontosságát hirdető MDF-es koncepció a politikai aktualitás szolgálatában jelent meg: az iparbárok, zöldbárok még erősnek vélt hatalmára a középosztályi társadalom önvédelmével akart felelni. Ellenőrzött, programozott, a széles tulajdonosi rétegeket eredményező privatizációt ígértek, amelyik a "nyugodt erő" szlogenjének is megfelelt. A program bizonyos türelmi időt szánt a

Az Antall-kormány megalakulása után a Matolcsy György vezette privatizációs bizottság kezdett dolgozni a privatizációs politikán.³² Az 1990-ben nyár végére elkészült koncepció minden privatizációs technikát megengedett, de a főcsapás irányaként az ÁVÜ által kezdeményezett, árveréses privatizációt jelölte meg, abban a reményben, hogy a privatizációs bevételből visszafizethető az államadósság.

A koncepció az MRP lehetőségét kisebbségi tulajdonszerzésre korlátozta, a többségi tulajdont csak kivételképpen és nagyon indokolt esetekben tudták elfogadni. (Ott ahol a dolgozók szaktudása, képzettsége, szellemi tőkéje adja a vállalat igazi értékét, továbbá kis- és közepes méretű vállalatoknál.) Az első MRP szabályozási koncepció a Matolcsy-bizottságnak főként az abban foglalt „normatív” szabályozás miatt - vagyis, hogy a dolgozók többségének szavazatával az államot kötelezzék MRP indítására - nem tetszett. A normativitástól mindenki félt, ezt a szocializmus visszaállításaként értékelték.

struktúraváltásnak, miközben a vállalati támogatások fenntartásával, átképzéssel, vállalkozástámogatással segítenek majd a nagyiparban feleslegessé váló munkásokon. Végül is az MDF volt az a párt, amelyik föl vállalta az MRP ügyét, igaz nem részletes szakmai kifejtéssel, inkább csak politikai szlogenként. (Fehér Könyv: Az MDF párt programja)

Az MSZP programja és vezéregyéniségei alapvetően a liberális gazdaságfilozófia elkötelezettjei voltak. A pártprogramban szerepelt ugyan a dolgozói tulajdon megteremtésére vonatkozó kitétel, de inkább csak a baloldali-szociális platformoknak (a Munkástagozatnak) tett gesztusként. A programbizottságban dolgozó vállalati vezetők kétségbe vonták azt, hogy egy dolgozói önkormányzat gazdaságosan tudja a tulajdont működtetni. Miközben azzal érveltek, hogy a dolgozóknak nincsen „valódi tulajdonosi szemléletük”, éppen azt a gyanús "kollektívizmust" sejtették az MRP mögött, amiből addigra maguknak is elégük lett.

A FIDESZ és az SZDSZ álláspontja egyértelműen és konzekvensen elutasító volt. Az állami tulajdont nézeteik szerint a magántulajdonnak kell felváltania, és ezt a lehető legradikálisabban és leggyorsabban kell végrehajtani.

A Munkástanácsokon belül is sok vita folyt a baloldali szakértőkkel (Thoma, Kovács-Kikova, Kemény, stb.) A helyi munkástanácsok ezzel párhuzamosan tulajdoni követeléseikhez megfelelő jogi és technikai megoldásokat kerestek, de ők is eredetileg inkább kollektív tulajdonra, munkás-önigazgatásra gondoltak, korántsem a Lukács-féle MRP-re. A vezetésnek az ingyenes vagyon juttatás követelésétől kellett „visszahozni” a dolgot a tulajdon megvásárlásának realitásához. Végül is a "lő nincs számár is jó" elven a tulajdon megvételét és gazdaságos működtetését hangsúlyozó Lukács koncepciót még fel tudták vállalni a Munkástanácsok helyi és országos politikájukban.

³¹ Itt nem pusztán a kormányprogramban - és máshol is - megfogalmazódó deklarációkra és a pozitív hozzáállásra gondolunk. Perdöntő volt, hogy a munkavállalói tulajdon ügyének egy befolyásos, kormányzati tisztséget is betöltő patrónusa volt (Szabó Tamás személyében), s így a törvény megszületése fontos politikai alkuk elemévé válhatott.

³² A bizottsági tagok zöme technokrata-pragmatikus észjárású volt, az ideológikus érvekre kevésbé fogékony. Meglehetősen előítéllettel kezelték a dolgozói tulajdont, kollektivistá maradványnak tekintették, az itt uralkodó felfogás szerint a munkavállalói szereppel nem egyeztethető össze a tulajdon. A munkavállalói tulajdon napirenden tartása a kormánypolitikuskok támogatásának köszönhető, mely az MDF - programjában is

A „politika”, azaz kormánypárt erejét jelzi ugyanakkor az E-hitel elindulása, hiszen az is elvileg a kistulajdonosokat segítette.³³

Az MRP technika részletei még kidolgozásra szorultak. 1990 és 1991 decembere között előbb a Munkaügyi Minisztériumban, később pedig a Pénzügyminisztériumban folyt a törvény előkészítése.³⁴ A törvénytervezetet három minisztériumnak, a MÜM-nek, a PM-nek, és az Ipari és Kereskedelmi Minisztériumnak együtt kellett beterjeszteni. (Az törvény szövegezésekor az Ipari Minisztérium helyét az Igazságügyi Minisztérium vette át.)

Az érintett szervezetek illetékes vezetőinek zöme nem támogatta a munkavállalói tulajdont.³⁵ Álláspontjuk érdekeinek megfelelően eltérő volt. A PM azt akarta, hogy az állami bevételek ne sérüljenek az MRP miatt. A törvényt szöveget olyanok írták, akik – finoman szólva – nem voltak nagy támogatói az ügynek. Nagyönis racionálisan közelítették a kérdést: a gazdaság teljesítőképességéből indultak ki, meg a költségvetés állapotából. Így igyekeztek visszavenni az adózás előtti nyereség felhasználásának mértékét, a pályázatnál a pozitív diszkriminációt, stb. Markáns álláspontot fogalmazott meg az NGKM: a munkavállalói tulajdon el fogja riasztani a külföldieket. A Bankszövetség azt képviselte, hogy legyen nagyobb a sajáterő, továbbá, hogy ne lehessen addig a részvényeket kiosztani, amíg az nincs kifizetve. Ezt elfogadták a PM-ben is, akárcsak azt, hogy a társaság vállaljon hitel-kezeséget.

Az ÁVÜ is ellenezte a konstrukció törvényesítését, mert privatizációs politikája a készpénzes értékesítésre koncentrált. A bevételi terv teljesítése volt a vele szemben

megfogalmazott - elkötelezettségéből származtatható. A kormányhoz közelálló politikusok közül Szabó Tamás volt tagja a Matolcsy-féle bizottságnak.

³³ Emlékeztet, hogy a szeptemberi önkormányzati választások kampányában az MDF nagy súlyt fektetett az E-hitel reklámozására. Amint egy korabeli szórólap írta: "Az állam, az állami vállalatok tömegesen fogják felajánlani vagyontárgyaikat, boltjaikat, éttermeiket, karbantartó műhelyeiket stb. a vállalati dolgozóknak, a kényszerűen munkanélkülivé váló állampolgároknak és a társadalom minden vállalkozó tagjának..."

³⁴ Valószínűleg a párton belüli forrongások vezethettek oda, hogy Szabó Tamás felvállalta az MRP ügyét, annak kormányapparátuson belüli menedzselését. S minthogy Szabó a Munkaügyi Minisztériumban volt államtitkár, a program is oda került. A szakértői munkákat a Lukács János vezette Rész-Vétel Alapítvány végezte: Feladatuk a koncepció és törvénytervezet kidolgozása volt. 1991 januárjában Szabó Tamás átment a Pénzügyminisztériumba államtitkárnak, s vele a program is átkerült.

³⁵ Időközben az államigazgatás felső vezetésébe kerültek azok a kutatói, vagy apparátusi gyakorlattal rendelkező szakemberek, akiknek az értékrendje - a korábbi generációkkal szemben - már a "reformgondolkodás" jegyében alakult ki. Néha maguk a reformközgazdászok, legtöbbször azonban eszméik követői, esetleg tanítványaik tűntek fel a bankok és az államigazgatás vezető posztjain.

megfogalmazott követelmény, a szakszervezetekkel és a dolgozókkal való egyeztetés számára csak nyűgöt jelentett volna, ami lassította volna az eljárást. Noha az ÁVÜ egész apparátusa vonakodva fogadta az MRP-t, az Igazgatótanácsban áttörést jelentett Lukács - szakszervezeti delegáltaként való -1991-es kinevezése.

Az apparátusi egyeztetések darálója - mint más esetekben is - az "eszköz hatástalanítása" irányába hatott. Ebből a csapdából az apparátuson belüli támogató szakértők aktív segítségével keveredett ki a tervezet. Az apparátuson belüli ellenállást végül is a kompromisszum politikai kikényszerítésével gyűrték le.³⁶

A megakadt procedúra továbbgörgetésére az MRP lobbistáinak másik eszköze az volt, hogy a kérdést az Érdekegyeztető Tanács napirendjén tartották. Az ott elért eredmények, (kiváltképp a Szabó Tamás és a szakszervezetek között egy plenáris ülésen létrejött egyezség) új lendületet adtak a törvény-előkészítés munkálatainak. Az MRP törvényt az előkészítés különböző fázisaiban legalább három-négyszer tárgyalták. Az É.T. munkaadói oldala nem nagyon szerette az MRP-t, mert abban a vezetői kivásárlás konkurensét láttak. (Az más kérdés, hogy a gyakorlatban jónéhány esetben így is vezetői többségi tulajdon lett belőle.) A Gazdasági Kamara utódszervezete a menedzsment vásárlását támogatta volna, míg a VOSZ inkább azt, hogy külső befektetők vásárolhassanak olcsón. A munkavállalói oldal többé-kevésbé egységes támogatója volt az MRP-nek.³⁷

A lobbisták meglehetősen rugalmasan változtatták koncepciójukat. Példa erre, hogy - az MRP normatív alkalmazásáról lemondva - kompromisszumos követelésként azt kérték, hogy bizonyos tulajdoni hányadig (30 %-ig) ne legyen pályázati kötelezettség, a realitásokkal számoltak akkor is, amikor a vezetői - és a beosztott dolgozók tulajdonhányada közötti különbségtevéssről „megfelekedtek”. Lukács és társai ugyanis kezdetektől tisztában voltak a vállalati vezetők támogatásának jelentőségével.

Időközben az MRP törvénytervezet a törvénykezési szakaszba érkezett: A Parlament Gazdasági Bizottsága 1992. februárjában tárgyalta először és - a plenárist ülés vitáját követően - végül is június végén fogadták el a törvényt nagy szavazat-

³⁶ Szabó támogatta Kupa - a privatizáció pénzügyminiszteri befolyásának növelésével, az ÁV Rt. létrehozásával kapcsolatos - terveit. Állítólag volt köztük egy paktum, ami nagyjából úgy szólt, hogy a támogatásért cserébe zöld utat kap az MRP.

³⁷ Az Érdekegyeztető Tanács Privatizációs Munkabizottsága 1991 közepétől működött. (Neumann 1992) Általában a bizottságban szakértői vita folyt, mintegy előkészítendő a plenáris ülések "politikai" egyezségeit, de számos kisebb horderejű kérdés nem is kerül az plenáris fórum elé.

többséggel. Éles pártközi csatározás nem volt ebben a kérdésben. Ez annak is köszönhető volt, hogy az MRP lobbisták minden párt-frakcióban igyekeztek megnyerni az ügynek legalább egy-egy embert. A vitát szakmai oldalról egyrészt az határozta meg, hogy a közel két éves szakmai-apparátusi előkészítés során a szembenálló vélemények eléggé letisztultak. Másfelől meghatározó volt a privatizációs törvények párhuzamosan folyó előkészítése, a szakértők ügyeltek a különböző jogszabályok kompatibilitására.³⁸

Érdekes koncepcionális vitát váltott ki az a módosítási javaslat, amelyik az amerikai ESOP koncepciónak megfelelően az MRP közös tulajdonának szabályozásában a vállalászási és kockázati elemek szerepét növelte volna.³⁹ Az ESOP modellben a szervezet tulajdonában maradó részvények lehetőséget teremtenek arra, hogy a vállalat a mindenkori munkavállalók tulajdonában maradjon. A törvény előterjesztői viszont inkább az angol modellt favorizálták, ahol a vásárlás után mindenki "szabad", egyéni tulajdonos lehet. Az ideológiai alaphangot az előterjesztők adták meg, mondván, hogy „nem kolhozt akarnak”. A elfogadott szövegváltozat ezt a kérdést az MRP szervezet belső szabályozásába utalta, így ezzel a "liberális" megoldással lényegében az angol változatot támogatta, miközben az elvi lehetősége megmaradt annak is, hogy maga az MRP szervezet dönt a másik modell mellett.⁴⁰

Az előterjesztés szerint a részvételre jogosultak 50 %-ának szavazata szükséges az MRP indításához. Az MRP szélesebb elterjedését pártolók ezt a küszöböt lényegesen lejjebb akarták szállítani, de a bizottság többsége leszavazta őket. Álláspontjukat azzal magyarázták, hogy a dolgozók a cég nyereségének felhasználása révén akkor is érintettek az MRP hatásai által, ha maguk nem is akarnak tulajdont szerezni, tehát nagy részük meggyőzése mindenképpen kívánatos az indításnál. Végül is az összes dolgozó

³⁸ A vitapontok ismétlődtek, az álláspontok bebetonozódtak. A PM szakértői a Gazdasági Bizottság elnökével együtt az MRP „piac-konform” alkalmazása mellett kardoskodtak. Velük szemben többen az „állam, mint speciális eladó megközelítésből” az ÁVÜ-t kötelező feltételeket akartak (pl. együttműködési kötelezettséget, vagy a vagyon kötelező felajánlását a dolgozói vásárlásra) beépíteni a törvénytervezetbe. Az indítványok másfelől pedig az MRP törvény alkalmazhatóságát szélesítendő a piactól eltérő, még kedvezményesebb feltételek (pl. árkedvezmény a felszámolási értéket alapul véve) irányában kívántak elmozdulni. A lobbisták által összeállított harmincegynéhány módosító javaslatból álló csomagot minden párthoz eljuttatták. Végül is azokat az MDF munkástanácsokhoz közelálló tagjai terjesztették be a nagyobb siker reményében.

³⁹ Míg a törvénytervezet adományozó (de nem teljesen ingyenes) és munkateljesítmény ösztönző felfogást tükröz, Tellér Gyula javaslatában a befektetői kockázat terhe és haszna másképp oszlott volna meg: Ha valaki kiszáll és értékesíti a részvényt, akkor nyereség esetén vállalkozóibb, veszteség esetén „munkásbarát” megoldást javasolt.

⁴⁰ A liberális szövegezésbe beépített nem tiltott lehetőségekre, kiskapukra való jogász hivatkozás eléggé tipikus volt a vita során az explicit megoldásokkal szemben. Például az alkalmazókat inkább a közösségi, ellenőrizhetőbb megoldások felé orientáló jogszabályokkal szemben gyakran érveltek így.

40 %-át határozták meg az MRP indítás feltételül, de tényleges résztvevők száma ennél kevesebb is lehet.

A bizottsági vita fontos része volt a vezetők részvételének szabályozása. Egy képviselői javaslat bizonyos jövedelemszint felett kizárta volna a vezetőket a nagyon kedvezményes tulajdonszerzésből. (Egyben feltételezte, hogy számukra jövedelmi és szervezeti pozíciójukkal összhangban álló vezetői kivásárlási konstrukciót fognak kialakítani, melyben a hitel feltételeként személyes vagyonuk kockáztatása szerepelne.) A "liberálisok" a vezetők védelmében egyrészt a diszkrimináció-mentességgel érveltek, másrészt pedig azzal, hogy praktikusán a vezetők nélkül, vagy éppen velük versenyezve az MRP eleve kudarcra lenne ítélve. Különböző is az segít a legjobban a dolgozókon, ha a privatizációval működőképes szervezet jön létre. Ezt az érvelést az MRP lobbisták is elfogadták, inkább a pénzügyi konstrukció sarokpontjaira koncentráltak, a belső hatalmi-elosztási kérdéseket a később is megoldható problémák közé sorolták.

II.3. AZ MRP SZABÁLYOZÁSA ⁴¹

Az első privatizációs törvény (1992. évi LIV. Törvény az időlegesen állami tulajdonban levő vagyon értékesítéséről, hasznosításáról és védelméről) a vagyonvédelem és kis részben a vagyon értékesítés első törvényi szabályozása. A Vagyonügynökség intézményesítésén túl központi eleme az állami vállalatok gazdasági társasággá alakításának szabályozása. A munkavállalókat nevesítő kevés számú rendelkezés között találjuk azt amelyik előírja, hogy az átalakulási tervnek tartalmaznia kell a munkavállalók tulajdonhoz juttatásával kapcsolatos elképzeléseket. Itt szabályozzák a vagyonjegyek részvényekké váltásának módját is.

⁴¹ Ebben a fejezetben kisebb részben a privatizációs törvények MRP-re vonatkozó passzusait, nagyobb részben az MRP törvényt és 2003-as módosítását elemezzük. Az általunk megismert tervezetek összevetésével megkíséreljük nyomon követni a koncepcióban bekövetkezett változásokat.

Nem foglalkozunk tehát az alsóbb szintű (főhatósági vagy vállalati) szabályzásokkal, rendelkezésekkel. Tisztában vagyunk ezek jelentőségével, de források hiányában ezek alapos elemzésére nem vállalkozhatunk. Másrészt, tisztában vagyunk azzal is, hogy az MRP-k működésének nemcsak az itt elemzett törvények adják a törvényi kereteit. (Itt-ott utalunk más (pl. adó) törvényekre is.) A privatizáció folyamatát szabályozni szándékozó törvényeknek szentelt megkülönböztetett figyelem mégis indokolt, hiszen ezek befolyásolták a legnagyobb mértékben a tulajdonforma hazai elterjedését és gyakorlatát

Az MRP nevesítésével a törvényben kizárólag a versenyeztetés szabályozásának kitételei között találkozunk. A versenyeztetés eljárási szabályait rögzítő 76§(4) bekezdése szerint a versenyeztetési kötelezettség alól kivétel jelenthet az az eset, amikor a vagyონrész az MRP törvény szabályai szerint kerül értékesítésre. Amennyiben a vagyont a Vagyonügynökség pályáztatás útján értékesíti: "A pályázat elbírálása során figyelembe kell venni a pályázó által a munkavállalók foglalkoztatása, jövedelme, illetve szociális ellátása, továbbá a környezeti károk és terhelések enyhítése tekintetében vállalt kötelezettségeket. Egyenértékű feltételek vállalása esetében a pályázók vagy ajánlattevők közül előnyben kell részesíteni ebben a sorrendben: a) az érintett gazdasági társaság dolgozói legalább 25%-ának részvételével működő, a kezelésre alapított gazdasági társaságot vagy szövetkezetet, b) az érintett gazdasági társaság Munkavállalói Résztulajdonosi Programjában részt vevőket; c) az érintett gazdasági társaságnak a dolgozóját, mint egyéni vállalkozót...(80. § (1))"

II.3.1. Az MRP első törvényi szabályozása ⁴²

Az MRP lényegében olyan hitelezési, adózási és szervezeti technikák együttese, amely segítségével a munkavállalóknak lehetőségük nyílik arra, hogy megvásárolják az őket foglalkoztató gazdasági társaság tulajdonát részben, vagy egészében. A munkavállalók ebben az esetben közösen lépnek fel vásárlóként és a vásárláshoz szükséges hitelnél nem a személyes vagyonuk, hanem az adott cég vagyona a garancia a bank számára. A tulajdonosi jogosítványokat az amerikai ESOP trust mintájára létrehozott MRP szervezet gyakorolja. Az MRP szervezet alapszabálya hivatott rögzíteni a tulajdonrészek részvevők közötti elosztásának arányait, technikáját, a szervezet belső működésének szabályait, az egyes munkavállalók jogait a vezetőik kiválasztásának módját és egy sor más kérdést.

⁴² Források:

Szabályozási koncepció 1990 novemberéből:

A munkavállalói résztulajdonosi program (MRP) szabályozási koncepciójának alapelvei

A Munkaügyi Minisztérium megbízásából készítette a RÉSZ-VÉTEL Munkavállalói Résztulajdonlást és Részvételt Támogató Alapítvány, Budapest, 1990. Nov. 15.

A munkavállalói oldallal egyeztetett 1992 januári tervezet:

A munkavállalói oldallal egyeztetett módosítási javaslatok az MRP törvény tervezetének egyes szakaszaikhoz, 1992 január 1-i állapot

1992. évi XLIV. Törvény a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról

A különböző tényezők és viszonyok szabályozásának tárgyalásakor a nagyrészt a törvény logikáját követjük.

a.) Az érintett vállalatok köre

Az MRP törvény a konstrukció alkalmazását az állami vállalatokra, leányvállalataikra, valamint „egyes jogi személyek vállalatára” korlátozza, szövetkezeteknél és az önkormányzatoknál nem indítható MRP. A decentralizáció útja a törvény szerint az, hogy az (állami vállalat) elkülönült szervezeti egységet az állam magához vonja, társasággá alakítja és ezután privatizálja. Pénz-, és biztosítóiintézeteknél MRP indítását a törvény kizárja.⁴³ A törvény a megvásárolható vagyonrész mértékére vonatkozó korlátozást nem alkalmaz. A kérdést gazdasági-gazdaságosságinak minősítve a szabályozást a piaci szereplőkre (a bankokra és a társaságokra) bízta.⁴⁴

b.) Az érintett munkavállalók köre

Az MRP-ben azok a munkavállalók vehetnek részt, akik a törvényes munkaidő legalább felében és legalább fél éve (de maximum 5 éve) alkalmazásban állnak a társaságnál. A munkaviszony a dolgozót a társaság jogelődjéhez is köthette. A munkavállaló a jogosultságáról csak írásban mondhat le. A szervezőbizottság megalakítását a törvény az érdekelt munkavállalók 25%-ának szándékához köti, a

⁴³ Egy 1990 novemberéből származó szabályozási koncepció szerint a programban részt vehetnek a gazdasági társasággá átalakuló és a már átalakult állami vállalatok, sőt a nem állami tulajdonúként alakult társaságok is

Állami tulajdon megvásárlása privatizációs, a magántulajdonban lévő részvények nem privatizációs MRP indítható. A koncepció többlépcsős MRP lehetőségét is felveti: Az MRP-be tömörült dolgozók előbb lízingelnek, vagy bérebe vesznek.

A munkavállalókkal egyeztetett verzióban még szerepel a szövetkezeteknél és az önkormányzatoknál indítható MRP. A tervezet szerint az MRP az állam vállalkozói vagyonának hatékonyabb működését szolgáló decentralizációs eszköz. E célkitűzés megvalósításának egyik lehetséges módját, a privatizációs technika egyedi vagyonelemekre történő kiterjesztését a tervezet nem tartalmazza.

⁴⁴ Az 1990 novemberéből származó koncepció eltérő javaslatot tesz a 30% alatti és az afölötti tulajdonrész megszerzése esetére. A kisebbségi (de a társaság alapvető kérdéseiben többlet jogosítványokkal rendelkező) pakettel kapcsolatos vételi szándékot az ÁVÜ köteles elfogadni, és kedvezményes részletfizetéssel támogatni. A 30% fölötti tulajdonrész vásárlás forrása hitel lehet a koncepció szerint. Szélsőséges tulajdon-elosztás esetén a kedvezménytel megvásárolható tulajdonrészt korlátoznák.

szervezet megalakításának feltételül pedig a munkavállalók 40 %-ának ilyen irányú döntését szabja.⁴⁵

c.) A tulajdon megszerzése és működtetése

A törvény egyrészt a tulajdonosi szervezetet intézményesíti (megalakításának feltételeit, feladatait és működésének kereteit rögzíti), másrészt a tulajdonba kerülés, a vásárlás feltételeit szabályozza.⁴⁶ Az MRP szervezeti kereteinek kialakítása a törvény szerint azzal indul, hogy a munkavállalók negyede egy 3 fős szervezőbizottságot bíz meg, aki az ő nevükben tárgyal a társaság vezetésével, a tulajdonossal (az esetek döntő többségében az ÁVÜ-vel), és a hitelezővel. Az őt megbízó munkavállalókkal folyamatosan egyeztetve konkretizálja a vásárlás feltételeit, és a szándéknyilatkozatok birtokában megteszi a szervezet megalakításához szükséges lépéseket.

Az MRP szervezőbizottság először is megvalósíthatósági tanulmányt készít a vásárlás és a hitel-törlesztés legfontosabb faktumairól. A tanulmányt a társaság a szakmai megalapozottság igazolásul ellenjegyzi. A törvény szerint mind a megvalósíthatósági tanulmányhoz szükséges adatok biztosítása, mind a költségek finanszírozása a társaság kötelessége.⁴⁷

Az MRP szervezet a törvény szerint „... a munkavállalók által, az őket foglalkoztató társaságban tulajdoni részesedés szerzése céljából önkéntesen létrehozott, önkormányzattal és nyilvántartott résztvevőkkel rendelkező jogi személy”(4.§ (1)) „

⁴⁵ Az 1990 novemberéből származó szabályozási koncepció az érintett munkavállalók körének kijelölését az alapszabályra bízta. Elégé ellentmondásos ugyanakkor, hogy a szóba jöhető tulajdonosok között felsorolja a munkaviszonyban nem álló vezető tisztségviselőket, illetve a volt dolgozók közül azokat, akik a vállalat működéséhez kapcsolódó jóléti, szociális, önszegélyező és egyéb szervezetekben dolgoznak.

⁴⁶ A munkavállalói oldallal egyeztetett tervezet szerint a kicsi és közepes (300 főnél kevesebbet foglalkoztató és 300 MFt vagyonnál kevesebbel rendelkező) cégeknél nincs szükség MRP szervezetre, a munkavállalók nevében a szervezőbizottság, vagy az MRP-ben résztvevő munkavállalók által megbízott más személy jár el.

A munkavállalókkal egyeztetett verzió szűkített volna, hiszen az MRP tagság lehetőségét az aktuális (az adásvételi szerződés megkötésekor fennálló) munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókra korlátozza. A tervezet szerint a szervezőbizottság megalakításához az érdekelt munkavállalók többségének szándéka szükséges. A tervezet szerint a munkavállalók több, mint fele kellett volna kimondja az MRP szervezet megalakítását.

⁴⁷ A munkavállalói oldallal egyeztetett tervezet szerint a megvalósíthatósági tanulmány költségeit a társaság megelőlegezi, és az ÁVÜ fizeti.

...A szervezet a 14. és 19. § -ban foglaltakon (hitelfelvétel, hiteltörlesztés, illetve a részvények kezelése a hiteltörlesztés végéig) túlmenő gazdasági tevékenységet nem folytathat.”⁴⁸

Az MRP szervezet akkor alakul meg, ha az alakuló közgyűlésen a társaság munkavállalóinak legalább 40%-a azt kimondja, megállapítja az MRP törvénynek megfelelő alapszabályát, valamint megválasztja ügyintéző és képviselő szervét. Az MRP szervezet legfelsőbb szerve a – törvény szerint legalább évente egyszer összehívandó – közgyűlés. Kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapszabály megállapítása és módosítása, az éves költségvetés meghatározása és az ügyintéző szerv megválasztása, visszahívása, tagjai díjazásának megállapítása, beszámoltatása, a hitelfelvétel, ill. részletfizetés feltételeinek elfogadása. A jogszabály külön is kiemeli, hogy a résztvevők tulajdonába kerülő vagyonrész mértékének megállapítása a közgyűlés kompetenciája tartozik.

Az ügyintéző szerv tagjainak legalább felét a szervezetben részt vevők közül kell megválasztani, az ügyintéző szerv legfeljebb egyharmadát a társaság delegálhatja.

A szervezet alapszabályának tartalmaznia kell:

- az MRP szervezet, a társaság (amelynek a szervezet a tulajdonrészét megvásárolja) és a szervezet képviselője adatait,
- a közgyűlés és az ügyintézőszerv működésének feltételeit,
- a résztvevők befizetésének, a tulajdonrészek résztvevők közötti felosztásának módját, mértékét,
- a részvények visszavásárlásának, és a munkavállalók csatlakozásának szabályait,
- a résztvevők jogait és kötelezettségeit,
- a hitel, ill. a részletek teljes törlesztése után a szervezet tulajdonában maradó vagyonrész elidegenítésének szabályait,
- a szervezet megszűnése esetén a vagyon felosztásának elveit,
- és mindazt, amit a résztvevők az alapszabályban szabályozni kívánnak.

⁴⁸ Az 1990 novemberéből származó szabályozási koncepcióban az MRP szervezet célszerű formája még a közalapítvány (A koncepció ezen a helyen még a bérbevételhez alakított MRP-t is megemlíti. 7. lábjegyzet) Az MRP közalapítvány alapító okiratának rendelkeznie kell az MRP szervezet céljáról, a kedvezményezettek köréről és a gazdálkodás és a működés főbb szabályairól. A szabályozási koncepció szerint az alapítvány irányítótestületének legalább felét a munkavállalóknak kell választaniuk. Az alapítványi jogi státusz elleni érveket a megismert dokumentumok nem tartalmazzák.

d.) A vásárlás pénzügyi feltételei .

A tervezetekben nyomon lehet követni azt a folyamatot, ahogyan a vállalatvásárlás pénzügyi forrása konkretizálódott.⁴⁹ A törvény szerint az MRP a vásárlást hitel, segítségével, a törvényben az egy főre jutó vételár százalékában megadott sajáterő befizetésével abszolválja. A sajáterő befizetésének egyik lehetséges formája a (névértéken beszámított) kárpótlási jegy, a hiteltörlesztés ideje 15 év, a hitel-nyújtás forrása pedig a privatizációs hitel helyett az alacsonyabb kamat kötelezettséggel járó E-hitel. (Amennyiben a privatizáció bevétele, vagy annak egy része más szervezetet illet, a vállalat-vásárlás csak részletfizetési konstrukcióból finanszírozható.) Idetartozik az a vita is, amelyik a privatizációs ellenérték hányadra vonatkozó törvény alkalmazhatóságával kapcsolatban alakult ki. Az 1992-es MRP törvény 23§-a szerint az MRP szervezet számára történő értékesítés során az Átalakulási Törvény vonatkozó bekezdését nem kell alkalmazni.⁵⁰

„A szervezet a hitel igénybevételével megszerzett vagyonrészt – a résztvevők részére való átruházás kivételével – a törlesztés befejezéséig nem idegenítheti el, azon a hitelező pénzintézetet, illetve részletfizetés esetén az állami vagyonkezelő szervezetet zálogjog illeti meg..” A hitel visszafizetéséért – a zálogjogot meghaladóan, egyéb biztosíték hiányában a társaság kezeként felel. A hitel, vagy részletfizetéssel vásárolt vagyonrésze jutó osztalékot csak hiteltörlesztésre lehet fordítani. (A törvény említi azt a lehetőséget is, hogy az MRP nem az ÁVÜ-től vásárol. Ez esetben a hitelezés feltételeit rögzítő kitételektől az érdekelt felek eltekinthetnek.⁵¹

A törvény szerint a tulajdonrész megvásárlását követően az MRP legfőbb feladata a hitel törlesztése, s ehhez kapcsolódva a munkavállalók egyéni

⁴⁹ Az 1990 novemberéből származó koncepció szerint a nem privatizációs MRP-ben az eladó által megállapított vételár kiegyenlítésének forrása bankhitel, vagy különböző pénzalapok. (A koncepció példaként a Hungarian-American Enterprise Fund-t említi.) Az állam a privatizációs folyamaton kívüli MRP-hez is kedvezményt nyújt.

A munkavállalói oldallal egyeztetett tervezet még nem tartalmazza azt a lehetőséget, hogy a sajáterőt az MRP a kárpótlási jeggyel fizesse. A törlesztés futamidejeként 10 évet, a hitel-nyújtás forrásaként pedig a privatizációs hitelt írta elő. A tervezet a kereskedelmi bankok kockázatának mérséklésére állami garancia-alap létesítését írja elő.

⁵⁰ 2000, 2001-es Bírósági Határozatok ezt követően pedig 2002-es AB határozat mondja ki, hogy a rendelkezés alkalmazása nem tesz különbséget az MRP-ben, illetve más konstrukcióban tulajdonrészt szerzett munkavállalók között, hiszen az MRP kedvezmény (a sajáterő- rész) megállapításakor figyelembe vették a 23§ következményét.

⁵¹ Az osztalék, felhasználására vonatkozó megkötöttség a tervezetben még nem szerepel.

tulajdonhoz juttatása. A résztvevő munkavállalók tulajdonába kerülő vagyონrész értékét – a törvényben részletesen szabályozott módon - részvénytámlákon kell vezetni. A hitelből, vagy részletfizetéssel vásárolt vagyónrésze a –törvény rendelkezése szerint - a hiteltörlesztés, illetve a részletfizetés befejezéséig a hitelező pénzintézetet, illetve a vagyónkezelő szervezetet zálogjog illeti. A saját pénzforrás felhasználásával megvásárolt tulajdonrész elidegenítési szabályait az alapszabályban kell rendezni, hiszen a tilalom az azonnal nevesített tulajdonrészekre nem érvényes. Amennyiben a sajátérot a társaság biztosítja, az ennek ellenében vásárolt tulajdonrészek nevesítéséről az alapszabálynak kell gondoskodni.

Az alapszabály rendelkezhet arról is, hogy a „szervezet által megszerzett vagyónrészek meghatározott mértékben és ideig a törlesztés befejezését követően is az MRP szervezet tulajdonában maradnak.” Az MRP megszűnésének okai között a törvény egy későbbi szakaszában felsorolja a hitel-törlesztés befejezését. Ezek után indokolt lett volna az, hogy a törvény rendelkezzen az MRP továbbélésének szabályairól.

Az MRP feladata a belső részvénytorgalom lebonyolítása is: az újonnan jogosultságot szerzett munkavállalók tulajdonhoz juttatása és a távozó munkavállalók részvényeinek visszavásárlása.⁵² A törvény – a törlesztés időszakára vonatkozóan – nyugdíjazás, vagy halál esetén a tulajdonosi szervezet számára elővásárlási jogot ítél. Amennyiben a résztvevői viszony más okból szűnik meg, a szervezet, az alapszabályban rögzített módon, legfeljebb 6 hónapon belül, nem kevesebb, mint a forgalmi érték feléért a résztvevő tulajdonába került vagyónrészt visszavásárolhatja. A visszavásárolt vagyónrészekre a társaság többi munkavállalójának, a résztvevőknek, illetve a társaság tagjainak elővásárlási joga van.⁵³

⁵² A munkavállalói oldallal egyeztetett tervezet szerint a visszavásárolt részvényeket a szervezet köteles az újonnan csatlakozók számára, ilyen hiányában a résztvevő munkavállalók, vagy a társaság többi tagja számára egy éven belül értékesíteni.

⁵³ Az 1990 novemberéből származó szabályozási koncepció igyekezett az MRP részvényeinek különleges státuszt biztosítani: A belső és a külső forgalmazás szabályairól rendelkezve kimondja, hogy az MRP-vel megvásárolt részvények forgalmazása a teljes hiteltörlesztést követően nem korlátozható. A koncepció arról beszél, hogy a hiteltörlesztés idejére vonatkozóan el kell érni a GT módosítását, hogy az MRP alapszabály előírásai a részvények forgalmazását korlátozzák, illetve elővásárlási jogot és visszavásárlási kötelezettséget iktassanak be.

Az MRP másik fontos feladata - a törlesztett, és így már nevesített vagyonrészén kívüli, - az MRP tulajdonában és kezelésében lévőre tulajdonrész tulajdonosi jogainak gyakorlása.⁵⁴

Az előzőekben említett, - a törvény előző szakaszában kikötött - zálogjog a tagsági jogviszonyból eredő részvényesi (tagsági) jogokat nem érinti, az MRP-ben résztvevők a vásárlástól kezdődően teljes körű résztulajdonosi jogokat (szavazati jog, osztalék jog) gyakorolhatnak. A társaság és az MRP kapcsolatát, a tulajdonosi érdekképviselést a törvényben egy paragrafus szabályozza: „Az MRP a vagyonrész tulajdonából eredő tagsági jogait képviselője útján gyakorolja, de a szavazati jog gyakorlásával az alapszabályban más résztvevőket is megbízhat.” A tulajdonosi szervezet készíti elő a munkavállalók társasági közgyűlésen/taggyűlésen való részvételét (a szavazáshoz szükséges – tulajdont bizonyító iratokat).

A törvény szerint az MRP beszámolás és könyvvezetés szempontjából az egyéb szervezetekre vonatkozó számviteli szabályokat kell, hogy alkalmazza. Bevételei a társaságtól, a tagoktól, természetes és jogi személyektől származó befizetések, az osztalék, illetve a vagyonrész elidegenítéséből származó bevétel, költségei a társaság feladatainak ellátásával összefüggő kiadások.

Az MRP szervezetet a törvény szerint a megyei bíróság, illetve a Fővárosi Bíróság veszi nyilvántartásba. Csatolandó dokumentumok: a közgyűlés jegyzőkönyve, a szervezet alapszabálya és a társaság hozzájáruló nyilatkozata. Az alapszabály adatainak módosítását szintén a bíróságok követik nyomon, a változásokat a szervezet 30 napon belül köteles jelenteni. Az MRP felett a törvényességi felügyeletet az ügyészség gyakorolja. Ha a működés törvényessége másként nem biztosítható az ügyész a bírósághoz fordulhat, a bíróság pedig az ügyész és a résztvevő keresete alapján,

⁵⁴ Az 1990 novemberéből származó szabályozási koncepció szerint, a társaság működése érdekében, az MRP feladata az is, hogy a törlesztés időtartamára vonatkozóan megállapodik az átalakuló vállalattal, ill. társasággal, valamint az érdekképviselői szervezetekkel a bérezés, az érdekeltségi rendszer, a foglalkoztatás, és a dolgozók részére nyújtandó nem bérjellegű szolgáltatások elveiben, a kollektív szerződésnek és más megállapodásoknak az MRP végrehajthatóságát biztosító módosításaiban. A privatizációval, az MRP törleszthetőségének biztosításával kapcsolatban erőteljes racionalizációs törekvés várható, amely létszámleépítésben is megnyilvánul. Az MRP szervezetek által kötendő megállapodásnak fontos eleme kell legyen az átalakulás során a munkahelyüket veszítők támogatása foglalkoztatáspolitikai alapítványok formájában. (A foglalkoztatási alapítványok vagyonáról, a munkanélküliség költségeiről, és a racionalizálás hozadékáról lásd 9. l. ábr.) A javaslat szerint a társaság írásban kell lemondjon a hiteltörlesztés feletti osztalékrész felhasználásáról, ugyanakkor a felhalmozási kötelezettség alóli felmentésért az MRP a kollektív szerződésben rögzítendő „árat” fizet. Engedményt tesz a profitmegosztás, a létszámleépítés, a belső átcsoportosítás, át-, illetve továbbképzés vagy a sztrájkok területén

megsemmisítheti a szervezet törvénysértő határozatát és új határozat hozatalát rendelheti el, összehívhatja a közgyűlést, vagy végső esetben felfüggesztheti a szervezet tevékenységét, és ellenőrzésére felügyelő biztost rendelhet ki.⁵⁵

A hiteltörlesztést elmulasztó MRP szervezettel szemben a pénzforgalomról és bankhitelről szóló, végrehajtásról rendelkező törvény szerint kell eljárni. Amennyiben a végrehajtás sikertelen, a bíróság – az ügyészség értesítése mellett – az MRP szervezetet azonnali hatállyal megszünteti.

A törvény kimondja, hogy az MRP szervezet megszűnik, ha valamennyi vagyonrész tulajdonjogát átruházta.

II.3.1.1. Az első MRP törvény értékelése

A törvény ágazati szempontból az eredeti elképzelésekhez képest szűkebben, egyébként pedig szélesebben jelöli ki az MRP alkalmazási területét.

A tervezeteket olvasva is kiderül, hogy a lobbisták az MRP- tulajdonformát a közép-, és kisvállalatok körére és kisebbségi pakett megszerzésére alkalmas technikának gondolták. A jogalkotó hatóságok azonban a differenciált, vállalat-csoportokban, piaci szegmensekben való gondolkodást elutasították. Ez nem is meglepő, ha figyelembe vesszük, hogy a törvény megalkotásának legfőbb illetékesei funkcionális irányító apparátusok, a pénzügy, a munkaügyi és az igazságügyi minisztériumok voltak.

A piaci alapú privatizáció körülményei között az érintettek körének további adminisztratív szűkítése felesleges is, hiszen a törvény a vásárlás központi figurájává bankot teszi, s ezáltal a hitelképesség, és a pénzügyi megvalósíthatóság a privatizáció legfontosabb kritériuma lesz. A neo-liberális közgazdasági doktrína szerint a vállalat gazdaságos működése, mint a hitelezés és a hiteltörlesztés feltétele, automatikusan megvalósul.

⁵⁵ Az 1990 novemberéből származó szabályozási koncepció szerint a bíróság által (alapítványként) bejegyzett MRP szervezet alapszabálya tartalmára vonatkozóan a kormányzati felügyeletet ellátó MüM illetve az Érdekegyeztető Tanács konkrét követelményeket írhat elő. Az ellenőrzés során az alapszabályon kívül minden az MRP szervezet és a társaság között született megállapodáson számon kérhetik az ÉT által elfogadott alapelveket. A szerződések nem tartalmazhatnak a munkavállalóknak az alapelvekben rögzítettektől nagyobb hátrányokat.

Minthogy a hiteltörlesztés forrása lehet például korábbi megtakarítás, vagy nagy értékű ingatlan eladása is, a vagyongazda más szándékainak (pl. a tevékenység, vagy a foglalkoztatás fenntartásának szándéka egy konkrét cégnél, vagy térségben) megvalósítása egyéb feltételek (pl. vállalati méretre, tevékenységre, vagy a foglalkoztatás körülményeire vonatkozó) előírását is indokolták volna.

A törvény a konkrét feltételek mérlegelését a privatizáció-előkészítés és az egyedi döntések jogkörébe utalja. A végső döntéseket hozó testület összetétele is a sok oldalról megalapozott döntéshozatal igényét tükrözi (a különböző szempontokat (foglalkoztatási, az ipari, szakági struktúra stb. a különböző főhatóságok szakembereinek delegálásával kívánták érvényesíteni). Ugyanakkor az egyedi mérlegelés sok időt igényelt volna. Kezdetben a rutintalanság, később pedig a gyors privatizáció követelménye a körültekintő mérlegelést nem tett lehetővé.

Miközben az MRP szervezet és a hitelező bank közötti viszonyrendszert (a vásárlás aktusát és a fizetés körülményeit) a törvény aprólékosan szabályozza, a tulajdonlás fontos momentumai maradtak szabályozás nélkül. A kimaradó passzusok közül az első és legfontosabb az ún. tisztességi szabályok előírása, a megszerezhető tulajdonrészek nagysága közötti differenciák korlátozása. Nincs olyan szabályozás, amelyik a tulajdont a mindenkori munkavállalók körében tartja. Igaz, a visszavásárlás szabályozása a hiteltörlesztésig a cégben tartja a tulajdont, de a hiteltörlesztést követően könnyedén kerülhetnek tulajdonba „külsők”. Az MRP szervezet hiteltörlesztés idején bekövetkező, a törvény által előírt megszűnése ugyancsak az „egyéni” tulajdonlást, idővel pedig, a munkavállalók nyugdíjazásával a tulajdonosok „külsővé” válását segíti. A szabályozás elmaradásának hátterében a menedzsment tulajdon kialakulásának „törvényes” lehetőségeit kereső vezetői érdeket ismerhetjük fel. A banki és vagyonügynökségi álláspont azért támogatja a menedzsment tulajdont, mert az egyik fél a hiteltörlesztés, a másik, a gazdaságos működés garanciáját látja a vezetők szakértelmében és tulajdonosi érdekeltségében.

A tulajdonosi szervezet ügyintéző szervének összetételére vonatkozóan a törvény nem fogalmaz meg összeférhetlenségi szabályokat, így a tulajdonosi szervezetet a gazdasági vezetéstől szétválasztani igyekvők nem kapnak jogi támpontot. A két szervezet jogi, törvényes szétválasztása – a már említett okok miatt – sem a hitelező bankoknak, sem pedig a vagyonügynökségnek nem érdeke.

Az új munkavállalói szervezet sértheti a gazdasági vezetők és a szakszervezet vezetőinek érdekeit is, hiszen a korábbi helyzethez képest a tulajdonosi szervezet vezetői is döntési pozíciókba, és fontos információk birtokába jutnak. A tulajdonos-munkavállaló érdekei a munkavállalók foglalkoztatáshoz és bérnövekedéshez fűződő rövid távú érdekeivel is ütközhetnek. Érthető tehát, ha a szakszervezetek konkurens szervezetet látnak az MRP szervezetben.

Az MRP szervezet demokratikus működésének (a döntéshozatal és az információ áramlás belső mechanizmusainak) szabályozására egyáltalán semmilyen passzust sem találunk. A tulajdon demokratikus működtetésének egyik biztosítéka lehetne például a tulajdonosi szervezet döntéshozatalakor a szövetkezetek működéséből ismert, az „egy tulajdonos-egy szavazat elv” érvényesítése. A magyar szabályozásban hasonló törvényhozói szándék nem tükröződik

Kimaradtak azok az előírások is, amik a tulajdonosi szervezet és a társaság kapcsolatát szabályozzák, azért hogy a cég gazdaságos működése a „speciális”, munkavállalói tulajdonlás mellett is biztosítható legyen. Elmaradtak azok a passzusok is, amelyek az MRP szervezetek érdemi, szakmai felügyeletét szabályozták volna. Törvényi előírások híján az MRP szervezetek törvényességi felügyelete aligha lehet – a munkavállalói tulajdonért lobbizók szándékának - megfelelő működés garanciája.

Az állam, és a nevében eljáró vagyongyűnökség az MRP ilyen szabályozásával minimalizálni igyekezett a közvetlen privatizációs kiadásokat, látszik ez abból is, hogy a koncepció alkotás során felmerülő, az ő részvételét növelő terveket a törvényhozás nem legalizálta.

A törvény - az eredeti koncepciótól eltérően – a tulajdonforma intézményesítésének fontos elmeit nem tartalmazza. Kimaradtak például azok az elemek is, amelyek a gazdaságba való „beágyazódást” segítették volna.

Az előírások nem tartalmazzák a vállalat belső viszonyainak megváltozását indukáló mintákat. Az MRP belső viszonyainak liberális (sem a tulajdoni arányokra, sem a döntéshozatali mechanizmusokra, sem a tájékoztatásra korlátokat nem szabó, normát nem tartalmazó) szabályozása az alacsony képzettségű, rossz érdekérvényesítő pozícióval rendelkező munkavállalóknak esélyt sem adott arra, hogy helyzetükön (informáltságukon, a gazdasági szervezetben elfoglalt pozíciójukon) javítsanak. Nincs törvényi minta arra sem, hogy a társaságon belüli viszonyokat, a gazdasági vezetés, a

tulajdonos-munkavállalók, és a munkavállalói érdekképviseltek közötti viszonyokat milyen megállapodásokkal kellene körülbástyázni. Informálást és tájékoztatási kötelezettséget minden résztvevő számára előírnak, de nincs arra utalás, hogy a várható előnyök és hátrányok megosztása a különböző szereplők között hogyan menjen végbe.

Ezeknek a rögzítése talán nem is a törvény feladata kellett volna, hogy legyen. Elegendő lett volna - a koncepciónak megfelelő - tripartit kontroll törvényi előírása. A szélesebb társadalmi kontroll a tulajdonforma szabályainak későbbi korrigálásakor is a konszenzuson alapuló megoldások felé terelhette volna az eltérő érdekű szereplőket.

Hiányos az MRP jogszabályi intézményesítése más területen is. A pénzügyi szektorra vonatkozó elképzelések (új MRP-s bank alapítása, különböző pénzalapok bevonása, stb.) olyan viszonyok kialakulását szolgálták volna, amik nem csak a tulajdonforma fennmaradásának esélyeiben, hanem a hazai tulajdonú kis és középvállalatok finanszírozásának feltételeiben is jelentős változást eredményezhettek volna. A kereskedelmi bankok MRP-s vállalatokkal szembeni magatartása leginkább hátrányos megkülönböztetésként írható le.

Ráadásul a gazdaság összes szereplője közül egyedül a gazdaságossági érveket mérlegelő bankok „avatkozhatnak” az MRP-s vállalatok életébe. Sem az Adóhatóságok, sem a bíróságok nem kaptak felhatalmazást tartalmi (pl. a tulajdoni arányokra vonatkozó) ellenőrzésre.

Összegzésként megállapítható, hogy a törvény végső szövegezésének eredményeként az MRP egy olyan privatizációs technika lett, amely - a lobbisták eredeti szándékával ellentétben - átmeneti tulajdonformát eredményezhet. Hiányoznak a törvényből, azok a kitételek, amelyek munkavállalói tulajdon kialakulását a privatizáció időszakán túl is lehetővé tennék. A kedvezményeket ugyanis az egyszeri,- privatizációhoz és az állami adósságtörlesztéshez kapcsolt – E-hitel konstrukcióhoz kötötték, azok a nem állami vagyon értékesítéséhez nem vehetők igénybe. Az elosztási szabályokra vonatkozó előírások hiánya már kezdettől vezetői többség kialakulásához és a beosztott munkavállalók tulajdonosi státuszának formálissá válásához vezethet. Az MRP megszüntetésére vonatkozó kitétel „mintáját” követve pedig a társaságnál az MRP a hiteltörlesztést követően megszűnhet, tulajdonossá pedig - az MRP-t alapító munkavállalók közül - azok válhatnak, akik a törlesztés pillanatában is a vállalat dolgozói.

II.3.2. Az MRP törvény módosítása ⁵⁶

A privatizációval szembeni bírálatok egyre gyakrabban egy egységes privatizációs törvény megszületésében látták a megoldást. A szabályozás belső ellentmondásainak feloldását és az átláthatóság növelését célul kitűző törvényalkotás eredményeként megszületett privatizációs törvény (1995. évi XXXIX Törvény az állam tulajdonában lévő vállalkozói vagyon értékesítéséről) legfontosabb rendelkezései a magánosítás preferenciáit, a hangsúlyok átrendezését rögzítették. Miközben az addig kialakított privatizációs technikákat és pénzügyi eljárásokat nagyobb változtatások nélkül sorolták fel, a feltételek, különösen pedig a pénzügyi feltételek átalakításával a különböző technikák mozgásterét jelentősen módosították.

Az MRP lehetőségei az 1995-ös privatizációs törvény életbelépésével jelentősen szűkültek: mind az MRP-s ajánlat értékelése, mind pedig – s ez talán még fontosabb – az igénybe vehető hitel nagysága megváltozott.

Az új törvény elvileg lehetőséget ad arra, hogy a privatizációs szervezet a vállalati dolgozók számára történő értékesítés során felmentést adjon a versenyeztetés kötelezettsége alól. A későbbi rendelkezések azonban az MRP számára hátrányos változásokat fogalmaznak meg. Az ajánlatok értékelése c. fejezetben a 32§-ban (1) rögzítették, hogy a IV. fejezetben felsorolt kedvezményes technikák (köztük az MRP) csak akkor bírálható el, ha a limitárat elérő, vagy azt meghaladó, a teljes ellenértéknek a szerződéskötéstől számított 60 napon belüli készpénzben való kifizetésre irányuló és a

⁵⁶ Források:

Elemzés és javaslat az MRP törvény módosítására az Érdekegyeztető Tanács Privatizációs Bizottsága részére

Készítette az Állami Vagyonügynökség 1994 májusában

A javaslat-csomag kidolgozásához felhasználtak ”egy nemzetközi híru amerikai szakértő” és a téma magyar szakértőinek együttműködésében, a nemzetközi tapasztalatok felhasználásával készített tanulmányt.

A javaslat-csomag részletes tárgyalását indokolja, hogy a szabályokból egy kipróbált és etalonként kezelhető MRP modell áll össze.

Tervezet a 2003. évi ...törvény a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. Törvény módosításáról

Előterjesztte a Kormány részére a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. Törvény módosításáról, benyújtotta a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi, valamint az Igazságügyi Miniszter.

2003. évi CXIX. Törvény a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. Törvény módosításáról

(3)bekezdés alapján kiírt pályázati feltételeknek is megfelelő érvényes ajánlat nem érkezik.

Az Egzisztencia hitel igénybe vehetőségét a törvény 58§-a az MRP-re korlátozza, de az MRP szervezet is E-hitellel legfeljebb a vételár 50%-át egyenlítheti ki.

A törvény minden olyan konstrukciót kedvezményes technikaként sorol fel, amelyben a vételár kiegyenlítése nem azonnali. Eközben a részletfizetés, a lízing, a vezetői kivásárlás, vagy a hiteltől történő vásárlás a tulajdon működtetése szempontjából nagyon különböző feltételeket hoz létre. Van (egyelőre még) MRP is, mondja ki a törvény, s átemel néhány fontos rendelkezést az MRP törvényből.⁵⁷

Az MRP törvény módosítását már 1994-ben tervezték. A kormány számára készített előterjesztés szerint az előkészületek egy tárcaközi bizottságban folytak, a bizottság tagjai a Pénzügyminisztérium, az Ipari Minisztérium, a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, a Tulajdonos Munkavállalók és Társaságaik Országos Szövetsége, valamint a Foglalkoztatási Hivatal és az Adó és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal képviselői voltak. Az előterjesztés vezetői összefoglalója szerint a módosítás legfontosabb céljai, hogy a munkavállaló a munkaviszonyának más munkáltatónál történő folytatása, vagy nyugdíjazása miatti megszűnése esetén is tagja maradhasson az MRP-nek, az MRP-k kapjanak vásárlási jogot az állami vagyonrész ismételt értékesítésekor is, és hogy a törvény tartalmazzon előírásokat a vásárolt vagyon szétosztásának belső szabályozására.⁵⁸

a.) Az érintett munkavállalói kör

A módosítás - leginkább az eddigi visszaélésekből kiindulva - a részvételi jogosultság írásbeliségét követeli meg. Változatlanok - a formai előírástól eltekintve - az új tagok csatlakozásának feltételei, és – az MRP megszüntetésének feltételeként szabott

⁵⁷ A személyi összefonódásokat korrigálására készült egy törvénymódosítás, amely szerint a társaság vezető tisztségviselője és vezérigazgatója, illetve annak helyettese nem lehet az MRP ügyvezető szervének tagja. A törvénytervezet azonban az Alkotmánybíróság diszkriminatívnak ítélte és azt előkészítői visszavonták.

⁵⁸ Az előterjesztés korábbi tervezetét az Országos Érdekegyeztető Tanács 2003 június.3-i ülésén tárgyalta, majd az azt követő szakértői egyeztetésen a szükséges változásokat a tervezetben átvezették.

létszám minimum (24§(1)) kivételével – hiányoznak a tulajdon-koncentrációt akadályozó garanciális elemek is.⁵⁹

Jelentősen változnak ugyanakkor a már MRP-tag résztvevők pozíciói. Az első törvény a nyugdíjazáskor a résztvevői jogviszony megszüntetését írja elő, a módosítás a munkavállaló döntésére bizza azt, hogy az MRP tagja marad-e. Mind a nyugdíjas részesedésének, mind pedig az őt illető döntéshozatali jogosultságának szabályozását az MRP alapszabályára bizza, ugyanakkor a minimális jogosultságokat rögzíti. (1.§(4)) „Az alapszabály a nyugdíjas résztvevő további részesedési és döntéshozatali jogosultságát szabályozhatja, azt feltételhez kötheti.”⁶⁰Ráadásul a rendelkezést azokkal a volt résztvevőkkel szemben is érvényre kell juttatni, akik a jogosultságukra igényt tartanak.(16§(2)) (Igaz részesedési és szavazási jogosítványaik a részvényeik MRP szervezet kezelésébe való visszaadásának feltételéhez köthető.)

A törvénymódosítás az átalakuló vállalatok munkavállalóinak jogosítványairól is rendelkezik. E vállalati körre vonatkozó módosítás szerint az állami tulajdonban maradt tulajdonrész értékesítésekor elővásárlási jogot élvez az MRP szervezet. A módosításban megtörténik a már az MRP tulajdonban (vagy résztulajdonban) lévő vállalat beolvadásakor, ill. egyesülésekor előálló szituáció jogi szabályozása: Ilyenkor a munkavállaló MRP jogosultsága abban az esetben marad meg, ha a jogutódlás pillanatában a jogelőd munkáltatót a szavazatok több, mint fele illeti meg a jogutód döntéshozó szervében.

b.) Az érintett vállalati kör

⁵⁹ Az 1994-es javaslat két rendelkezést is ajánl arra, hogy a munkavállalók minél szélesebb köre részt vegyen az MRP-ben (a demokratikus részvétel elve). A módosítások kiindulópontja az a felismerés, hogy habár a törvény 40%-os részvételi arányt ír elő az MRP szervezet megalakításához, ennek az aránynak a csökkenését a törvény lehetővé teszi, és az ezzel kapcsolatos törvényhozói elvárás teljesülését senki nem ellenőrzi. Egyrészt tehát az adókedvezmények feltételéül kötné a munkavállalók 50%-os részvételét, másrészt az MRP szervezetnek nyújtható adókedvezmény mértékét (ami az aktuális adótörvény szerint az adózás előtti nyereség 20%-a) az MRP-ben résztvevők összes keresetének 25%-ában határozná meg.

A Vagyongyűjtés megbízásából készített javaslat egy másik rendelkezése az MRP-ben résztvevők körébe - „a társaság munkavállalóin kívül - bevonná a társasággal szoros gazdasági kapcsolatban álló (vevők-, vagy szállítók) szervezetek munkavállalóit is.

⁶⁰A nyugdíjasok részvételi jogosultságára vonatkozó minta az országgyűlési módosító javaslatok között került be a törvénybe.

Az MRP nem csak egy vásárlás során lehet a társaság vevője.(3/B§(1))⁶¹ A törvénymódosítás arról is rendelkezik, hogy ismételt tranzakció esetén az MRP-t elővásárlási jog illesse. (Ezekben az esetekben tehát érvényét veszti az 1995-ös privatizációs törvény, vételi ajánlatok értékelésére vonatkozó rendelkezése.)⁶²A törvény módosítása - az előzetes elképzelésekkel szemben - nem terjeszti ki a törvény hatáskörét a pénzügyi szektorra.⁶³ Miközben nincs olyan rendelkezés, amelyik explicit módon az MRP felszámolásoknál és végelszámolásokban való alkalmazását legalizálná,- jöllehet ezt a tervezetek tartalmazzák - a változtatás ez irányban tesz bizonyos lépéseket. Az MRP által megvásárolható társaságok (pontosabban vagyonelemek) körének módosulásáról tanúskodnak azok a paragrafusok, amelyek a nem állami tulajdonban lévő társaságoknál, a társaság hozzájárulása nélkül alakuló MRP-kről rendelkeznek.⁶⁴ Ha nem a társaság vagyon a hitel fedezete, akkor érvényesíteni kell a munkavállalók egyéni,- vagyonrészük erejéig történő - egyetemleges felelősségvállalását. A társaság kezessége nélküli MRP elképzelése egy sor rendelkezés megváltoztatását és beiktatását igényelte. (Így például az értékesítésnek sem feltétele, hogy megvalósíthatósági tanulmány készüljön és hogy azt a társaság ellenjegyezze.)

c.) A tulajdonosi érdekképviselő

⁶¹ A törvénytervezet indoklása szerint az ismételt tranzakció törvényi rögzítése egyes jogalkalmazók hibás törvény-értelmezése miatt vált szükségessé.

⁶² Valószínűleg szakértői javaslatra az előterjesztésbe bekerült egy olyan javaslat is, ami pályázaton kívüli, kedvező, forgalmi értéken történő vételi ajánlat esetén a Vagyonügynökséget annak elfogadására kötelezte volna. A passzus végül is a törvényből kimaradt.

⁶³ Már az 1994-es javaslat-csomagnak is eleme az MRP alkalmazásának (kedvezményeinek) kiterjesztése a pénzügyi szektorra. A szerzők szerint a tulajdonforma elterjesztésének lehetőségét egyrészt a pénzügyi szektor soron következő privatizációja, másrészt pedig a konszolidáció folyamatában beindított adósság-csere programok biztosítják.

⁶⁴ Az 1994-es javaslat már ajánlja az MRP felszámolás és végelszámolás eseteire történő kiterjesztését. Az akkori indoklásból ugyanakkor már kiderül, hogy a jogalkalmazók – törvényi rendelkezés hiányában – más pénzügyi megoldásokat keresnek. (Korlátként említik, hogy az MRP munkavállalói hitelből történő vásárlás esetén – más munkavállalóktól eltérően – nem jogosultak kamattámogatásra. (48/1994.(IV.1.) Korm. Rend.) A 2003-as tervezet kiegészítéséből kiderül, hogy az MRP szervezeteknek a Hitelgarancia RT készfizető kezessége és az állami költségvetés viszont kezessége mellett végül is módjuk volt felszámolási hitel felvételére. A 2003. évi költségvetési törvény alapján a pénzügyminiszter újraszabályozta viszont garancia feltételeit, és ezzel megszűnt az MRP-k támogathatósága.

Az amerikai és angol példák azt mutatják, hogy a csőd közeli, illetve felszámolás alatt álló vállalatokat – munkahelyük megőrzésének eszközeként – gyakran a munkavállalók veszik meg. Az ilyen megoldások elterjesztéséhez - , mint a fentiekből is kiderül – stabil törvényi keretek kialakítása szükséges.

A törvény módosítása jelentős változásokat hozott az MRP szervezet működtetése területén. A hiteltörlesztés és a részvények nevesítése következményeként egyre kisebb az MRP tulajdonában lévő részvénytartás, és egyre nagyobb az a pakett, amelyik egyéni munkavállalói tulajdonban van. A szavazatok szétforgácsolódása esetén az MRP szándéka meghiúsulhat, s esetleg a többségi, vagy a vétőjog érvényesítése is akadályokba ütközhet. A törvény módosítása szabályozza a szavazatok egybetartásának módját: Amennyiben az alapszabály erről rendelkezik a törlesztés ideje alatt az MRP szervezet mind az általa megszerzett, mind pedig a kezelésében lévő részvények részvényesi jogait gyakorolhatja.(17§(2))⁶⁵

A tulajdonosi érdekképviselő intézményesítését az MRP definíciójának változtatása is szolgálja: a szervezet nemcsak a tulajdon megszerzésének, hanem a működtetésének is letéteményese.(4§(1) Ehhez - az alapszabályban rögzített módon - a szervezet bizonyos mennyiségű tulajdonrészt a tulajdonában tart. (18§(5)) A módosítás szerint „egyéb, a célok megvalósítását segítő gazdasági tevékenység” is megengedett. (10§(1))

A gyakorlati igényeknek megfelelően, az eddigiéknél részletesebben szabályozzák a közgyűlés megtartásának módját és a határozathozatal rendjét.⁶⁶ A módosítás kiterjeszti a közgyűlés hatáskörét, feladatai közé sorolja a társaság közgyűlésén képviselendő MRP- álláspont kialakítását. A módosítás a határozathozatalt is szabályozza, a már említett, egy résztvevő-egy szavazat elvet írja elő főszabályként. De már ez a paragrafus kiemeli a közgyűlés kompetenciájába tartozó kérdések közül a „tulajdonosi jogok gyakorlásával” kapcsolatosakat. (7§(5),(6)) Itt a résztvevőket a számláin nyilvántartott vagyonrészük arányában illeti meg szavazati jog. A nagy különbségek mérséklésére a törvény korlátot szab: egy-egy vagyonrész nem haladhatja meg az MRP keretében vásárolt vagyonrészek 5%-át. Az alapszabály-módosításhoz a résztvevők legalább 25%-ának személyes jelenlétében megtartott közgyűlés kétharmados szótöbbséggel meghozott határozata szükséges.

⁶⁵Az 1994-es javaslat a probléma orvoslására a tulajdonosi várományosság bevezetését javasolja. A kétféle tulajdonosi státusz intézményesítésével a döntésben való részvétel során nem hiúsulhat meg az MRP szándéka abban az esetben sem ha a nevesített részvények tulajdonosai az MRP-től eltérően szavaznak.

⁶⁶ Képviselői módosító javaslat eredményeként itt is a gyakorlatias, pontosító kitételek kerültek be a törvénybe (pl. a közgyűlési határozathozatal során egy résztvevő által képviselhető résztvevők száma).

A törvény módosítása szerint az ügyintéző szerv elnökét a közgyűlés választja, titkos szavazással. Az eddigi gyakorlatot törvényesítve, a szervezet képviselőjét főszabályként az elnök látja el, ugyanakkor az ettől való –, az alapszabálynak megfelelően - eltérés is engedélyezett. Az ügyintéző szerv tagjainak változatlanul legfeljebb egyharmadát delegálja a társaság, de ezt a jogosítványt a módosítás a társaság kezesi felelősségvállalásához köti. A módosítás lényeges eleme az MRP tisztségviselőjének jogi védelme. A munkáltató a tisztségviselő rendkívüli felmondását, más munkahelyre való beosztását, vagy kiküldetését csak akkor rendelheti el, ha azzal az MRP szövetség, vagy ennek illetékessége hiányában a küldöttgyűlés egyetért. (8§(6)-(11))⁶⁷

Az alapszabály kötelező eleme lett – egyebek mellett - a tulajdonrészek résztvevők közötti elosztási elveinek meghatározása.⁶⁸ A törvény módosítása korlátokat szab: Egyrészt „... a megszerezhető vagyonrész mennyisége nem lehet nagyobb arányú, mint amilyen arányt a résztvevők által a társaságtól – azonos időszakra vonatkozóan – összesen felvett rendszeres munkabér összegében a résztvevő munkabére - annak legfeljebb 25 %-ával megnövelve – képvisel. Másodsor „...a szervezet általi tulajdonrész szerzés időpontjában egy résztvevőre átlagosan eső és a résztvevő által ténylegesen megszerezhető vagyonrész legnagyobb mértéke között tizenötszörösnél nagyobb különbség nem keletkezik”.(9§(2))⁶⁹

⁶⁷ Miközben a szabályozás aprólékossága a konfliktusok mértékének és mennyiségének a jelentőségére utal, az esetekről - alapos empirikus vizsgálatok hiányában – legfeljebb anekdotikus szinten számolhatunk be.

⁶⁸ Már az 1994-es javaslat a központba állítja és legfontosabb célkitűzésként jelöli meg a tisztességes felosztási szabályok előírását. A javaslat szerint e szabályok elmaradása az MRP-k gyakorlatát a törvényhozók szándékától téríti el.

⁶⁹ A 94-es javaslat a tisztességes tulajdoni arányok kialakítására (a korlátozás elve) több megoldást is felsorol: A részvények felét csak úgy lehessen felosztani, hogy a megkülönböztetés alapja csak a társaságtól szerzett kereset és a munkaviszony hossza legyen. Azok a munkavállalók akik más csatornán már jelentős tulajdonosi részesedéshez jutottak ne lehessenek tagjai az MRP-nek. Egyetlen tulajdonos számlájára sem lehet egy adott évben a keresetének negyedét meghaladó értéket rávezetni. Továbbá a legmagasabb részesedés a legalacsonyabbnak maximum a tízszerese. Az MRP résztvevők közül a legnagyobb keresetűek 20%-nak a tulajdonában lévő részvények névértéke nem haladhatja meg az MRP keretében megvásárolt tulajdonrész 80%-át.

A törvény módosítás 2003-as tervezete a legnagyobb és a legkisebb megszerezhető vagyonrész közötti 10-szeres különbséget engedélyezné. Az előterjesztés szövege azonban már megegyezik a törvényével.

A különbségek valódi mértékének és eloszlásának ismerete nélkül a két változat viszonyáról nem tudunk érdemben nyilatkozni. Annak a kérdésnek a megválaszolása hogy milyen mértékű különbségek kívánatosak, és hogy a különböző munkavállalói csoportok esetében milyen arányt kell képviselje a tőke és milyen a munkajövedelem, meghaladja e dolgozat kereteit. Az amerikai ESOP-ok adókedvezményeit illetően a Pénzügyminisztériumnak van elbírálási joga. A vezetők tulajdonosi részesedését a vállalati

d.) Pénzügyi feltételek

Mind a tulajdonszerzés mind pedig a működés törvényben szabályozott pénzügyi-gazdasági feltételei nagyjából változatlanok.⁷⁰ A türelmi idő lejártával sok vállalatnál a törlesztés időszaka kezdődött, a törvény új, illetve módosított paragrafusai igyekeznek a lehető legpontosabban meghatározni a társaság, az MRP, és a munkavállalók felelősségét. Miközben a törlesztés forrását kiterjesztik a sajátérő befizetés ellenében szerzett részesedésre jutó osztalékra is, a kötelező felhasználás mértéke az éves törlesztő részlet, és az esedékes éves kamat mértékére terjedhet ki.⁷¹

A gyakorlat hiányosságai és a visszaélések magyarázhatják, a módosítás kezesi felelősségre vonatkozó passzusát: „A társaságot - a kezesi felelősség körében – az esedékessé vált kamatkövetelés és törlesztő részlet mértékéig készfizető kezesség terheli, ha ennek összege az adózott nyereség és az eredménytartalék szervezetre jutó részéből fedezhető lenne, de a társaság ennek kifizetését – a szervezet kifejezett kérése ellenére – megtagadja”. (14.§(3))

Jelentős változás, hogy törvényt módosítás szerint az MRP – feladatai ellátása érdekében - gazdasági tevékenységet folytathat.(16§(1)) A paragrafus (3) és (4) bekezdéseiből nem derülnek ki a részletek, hiszen a bevételek és kiadások felsorolása a

keresettömegben való részesedéshez, avagy a tulajdoni részesedés egy meghatározott hányadához viszonyítják.

⁷⁰ Az 1994-es javaslat-csomag MRP gazdasági helyzetére vonatkozó tervei abból indulnak ki, hogy a munkavállalók olyan tulajdonosok, akik maximálisan érdekeltek a vállalati teljesítmény és a nyereség növelésében, ezért támogatásuk adópolitikai szempontból indokolt. A stabil, tartós működéshez nem csupán a vállalat-vásárlást, hanem a stabil fennmaradást is támogatni kell. Az MRP gazdálkodását a kamat költségként történő elszámolásának lehetőségével is segíteni kell például. Biztosítani kell továbbá, hogy a társaság a belső részvényforgalom kialakítására adómentes, vagy részben adómentes forrásokat biztosítson.

Miközben a javaslatok a pénzügyi feltételek javítását célozza meg a kedvezőtlen gazdasági környezet (adópolitika, főhatósági jogszabályozási alkalmazás, stb.) a gazdálkodást inkább nehezítik. Példaként említhetjük, hogy az 1996. évi SZJA törvény szerint az MRP éves eredménye alapján társasági adó alanyává vált. Született továbbá a 219/1998 (XII.30.) Kormányrendelet alapján egy, az MRP szervezeteket és a munkavállaló-tulajdonosokat hátrányosan megkülönböztető pénzügyminisztériumi értelmezés. E szerint mind az MRP szervezetnek, mind pedig a tagoknak magasabb közterhet kell fizetniük az osztalék után, mint más társaságoknak, illetve azok tagjainak.

⁷¹ Az 1994-es javaslat szerint - a banki érdekek kiszolgálása helyett - a bankot és a társaságot is adókedvezményrel kell az MRP-k támogatására ösztönözni. A javaslat szerint az ÁVÜ-nek gyakrabban kell részletfizetési tranzakciókat bonyolítani azért is, mert a hitel fedezeteként állított jelzálog és kezesség a társaságok maradék, kisebbségi pakettjét eladhatatlanná teszik.

92-es törvénynek megfelelő. Az előterjesztés indoklásából kiderül, hogy a jogalkotók az egyesülési jogról szóló 1989 évi II. Törvény 19§(2) -ben leírtakra gondoltak.⁷²

e.) Belső részvényforgalom

Gyakorlati igényeket szem előtt tartva a törvény új paragrafusai elszámolási, illetve részvényszámla vezetését írják elő: „A részvényszámlán a résztvevő tulajdonába kerülő vagyონrész névértékét, az elszámolási számlán pedig azt az értéket kell feltüntetni, amelyre vonatkozóan a résztvevő már jogosultságot szerzett.”(18§(1))

Új paragrafus engedélyezi a belső részvényforgalmat. (18§(5))⁷³ Eszerint - a hiteltörlesztés idejére fennálló - elidegenítés tilalom nem vonatkozik a résztvevők egymás közötti, illetve a résztvevők és a szervezet közötti részvény adás-vételekre.⁷⁴ A részvények belső forgalmazásakor a szervezetet elővásárlási jog illeti, ha azt az alapszabály rögzíti. A módosítás az elővásárlási jogot kiterjeszti egyrészt a törlesztés befejezését követő időszakra, másrészt a már nem MRP tag munkavállalók részvényeire is.⁷⁵

A forgalmazás új szabályai alól kivétel az a vagyónrész, amely sajáterő befizetés ellenében került a munkavállaló tulajdonába. A társaság kezesi felelőssége hiányában, vagy ha a sajáterő forrása nem a munkavállaló, a forgalmazás tekintetében az alapszabály az irányadó.

⁷²A gazdasági tevékenység engedélyezését - a tervezet indoklásának írói szerint - az is indokolja, hogy az MRP 1997 január 1. óta alanya a társasági adónak.

⁷³Az 1994-es javaslat szerint a belső részvénypiacot működtető MRP szervezet – akárcsak egy bróker – hasznot realizálhat az adás-vételi ügyletekből. Bizonyos, hogy az MRP által működtetett zárt belső részvénypiacon csak korlátozottan működhetnek csak a kereslet és a kínálat szabályai. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a részvény adás-vételek hasznának realizálása nélkül a tőkeérdekeltség működése elképzelhetetlen. E kérdések megválaszolása azonban meghaladja e dolgozat kereteit.

⁷⁴Az MRP résztvevők terheit jelentősen növelték - s ezzel a belső részvényforgalmazást megnehezítették - a 2001. évi SZJA törvény új rendelkezései, melyek a redistribúciót természetbeni juttatásként minősítve a tranzakciót 44%-os SZJA és 11%-os egészségügyi hozzájárulás kifizetésének kötelezettségével terhelték. Az értékpapír-juttatások ilyen elbírálása 2003 SZJA törvény- módosításkor megszűnt.

⁷⁵Az 1994-es javaslat mind a részvényeit értékesíteni szándékozó, mind pedig az MRP szervezet számára az elővételi jognál is szigorúbb, opciót ír elő. A szervezet a visszavásárlási kötelezettség teljesítéséhez ugyanakkor a már említett gazdasági feltételekkel kell rendelkezzen.

II.3.2.1. Az MRP törvény módosításának értékelése

A törvény módosítása - a törvényhez hasonlóan – az aktuálisan felmerülő problémák egy részére született jogi válasz.(pl.: a társaság és az MRP pénzügyi kapcsolatának rendezése 14§(3), csatlakozás formai feltételei 1§(3), elszámolási és részvény számla szétválasztása 18§(1)(3)) Minthogy az MRP-ket támogató politikai döntés elmaradt, új MRP beindulását segítő kedvezményeket nem legalizáltak. Legfeljebb az ÁPV RT kezelésében maradó tört-vagyonrészek értékesítésekor jöhet szóba a munkavállalói tulajdonlás, legalább is ez derül ki a törvény módosításából.

A rendelkezések érvényesíthetőségének körét tovább szűkíti az, hogy legtöbbjük az alapszabályon keresztül kell kifejtse hatását. Az új alapszabályok megfogalmazásakor követendő mintát ad a törvény mind az elosztás szabályai, mind pedig a tulajdonosi jogok gyakorlása tekintetében. Meglévő tulajdonosi szervezetek már régebben elfogadott alapszabálya esetében azonban e szabályok érvényesítésének kevés az esélye, különösen akkor, ha figyelembe vesszük az alapszabály-módosítás feltételeit. A módosítás úgy szab új kereteket az MRP-k működésének, hogy a már működő szervezetek nagytöbbsége – ha vezetőik úgy döntenek - nem érvényesíti azokat.

A törvény módosítás során megfogalmazott megoldások többségét ugyanis a törvény eddigi keretei is lehetővé tették. Azok a jószándékú és kitartó vezetők, akik a méltányos elosztás és a demokratikus működés lehetőségeit keresték, tanácsadók segítségével már régen rátalálhattak a megfelelő megoldásokra.

A módosítás joggal tekinthető az eredeti törvény kiegészítésének. A tisztességi szabályok és a tulajdonosi érdekképviselet szabályozása mindenképpen előremutató az újonnan alakuló tulajdonosi szervezetek demokratizmusa szempontjából. Hogy ezek a korlátozások milyen mértékben akadályozzák a tulajdonkoncentrációt, a kellő (a munkabérekre és a tulajdon-szerzési és a már nevesített tulajdonrészek arányaira vonatkozó) ismeretek hiányában nehéz megítélni.

A törvény módosítás az MRP gazdasági helyzetén gyakorlatilag semmit sem változtat. Sem a tulajdonformát támogató, a szervezet által igénybe vehető új kedvezményeket nem törvényesít, sem az újonnan csatlakozóknak nem kínál olyan lehetőségeket, mint amilyenekkel a privatizáció vállalat-vásárlói élhettek. Nincs szó az

MRP számára átengedett–, például a belső részvényforgalom kialakítását szolgáló – források adókedvezményéről, sem pedig olyan adókedvezményekről, amelyek a bankokat az MRP-t támogató politika kialakítására ösztönözhetnék.

A korábbi szigorú, főként a bankok érdekeit szolgáló rendelkezések csak minimális mértékben módosultak, s minthogy az osztalékot hitel-törlesztésre, illetve újabb részesedés szerzésére fordítják, a munkavállalók tőkeérdekeltsége hosszú ideig nem érvényesülhet. A jövedelemérdekeltség – anyagi helyzetének egyidejű romlása mellett – a munkavállalókat a tulajdonrészének értékesítésére ösztönzi, és ezzel gyorsítja a tulajdonkoncentrációt.

Az egyetlen terület ahol az eredeti törvénytől eltérő tartalmú (mondhatnánk azt is, hogy a törvény szellemével ellentétes) előírásokat találhatunk, az a távozó dolgozók jogosultságának szabályozása. Az eredeti szabályozás a távozó dolgozókat a vagyonrészük eladására kötelezi. Ezzel a tulajdont a munkavállalók körében, benn tartja, legalább is a hiteltörlesztés befejezéséig. Ezen változtat a módosítás. A nyugdíjasok tulajdonossá válásának engedélyezésével a tulajdonosok már nem a vállalat aktuális munkavállalói, hanem azok a volt munkavállalók, akik a privatizáció idején a vállalatnál dolgoztak. Ezzel újabb részvények esnek ki a belsőforgalmazásból, s ennyivel is kevesebb áll az újonnan csatlakozók rendelkezésére. Ilyen feltételek mellett a lehetséges tulajdonosi kört tovább szűkíti a belső részvényforgalmazás engedélyezése, hiszen a tulajdon-koncentráció ezek után zavartalan.

Az előzőekben hosszasan elemezzük azokat a privatizációt jellemző közeget, amiben az MRP megszületett. Leírtuk azokat az érdekviszonyokat, amik az akkori kompromisszumok hátterét adhatták. Hasonló elemzést a törvény módosítása kapcsán nem végezhetünk, ezért csak ezzel kapcsolatos feltételezéseiket fogalmazhatjuk meg. Az 1994-es javaslat még az MRP offenzív korszakában készült. 1994-ben a lobbierkérvényezőknél látta az időt, hogy a törvény legnagyobb hibáját, - a tulajdoni differenciák szabályozásának hiányát – korigálja. Még a „minél több MRP-t” szellemisége hatja át az alkotókat, ami pedig megvan, azt javítani kell, olvashatjuk ki a javaslatokból. A politikai és gazdasági politikai változások azonban nem kedveztek az MRP ügyének.

1994 és 2003 között számos kísérlet volt arra, hogy a törvényt az eredeti szándékoknak megfelelően módosítsák. Ezek a próbálkozások végül is eredménytelenek voltak. A 2003-as törvénymódosítás lényeges pontokon módosította a szabályozást.

Növelte a tulajdonforma demokratizmusát, ugyanakkor keveset tett annak érdekében, hogy az így megvásárolt társaságok a mindenkori munkavállalók tulajdonában maradjanak. Sőt. Az erőviszonyok megváltozása miatt, még talán fel is gyorsította azt a folyamatot, amiben az MRP (együttes) tulajdon egyéni tulajdonná válik. A nyugdíjasok jogosultságának megváltoztatása törvényi alapot biztosított arra, hogy a társaság azoké legyen, akik kezdetben a kivásárlásban is részt vettek.

A tulajdonforma piacgazdaságokban „szokásos” törvényi kereteinek megteremtéséhez túl kellene lépni privatizációs technika (az állami tulajdon magánosításának eszköze) szabályozásán. Az ESOP-ok az amerikai tőkepiac stabil szereplői, mert a különböző tulajdonformák közötti átjárás szabályozott és a megfelelő hatóságok által ellenőrzött. Az 2003-as szabályozás – mint bemutattuk - ezen a téren nem hozott változást

III. A MUNKAVÁLLALÓI TULAJDON JELLEMZŐI

III.1. Az ilyen formában működő vállalatok jellemzői

A különböző eljárások eredményeként Magyarországon már kezdetben is három funkcionálisan különböző fajtája jött létre a munkavállalói tulajdonnak: az első, csak kistulajdonosi osztalék érdekeltséget hordozó formája elsősorban kisebbségi részvényt pakett megszerzését tette lehetővé. A másik két forma már participációs jogosítványokat is biztosított a vállalat döntési mechanizmusában. Ezen belül megkülönböztethető az, ami egyszeri juttatással, vagy értékesítéssel tulajdonosi pozíciót biztosított a munkavállalók egy csoportjának, majd azok egyéni tulajdonossá válását segítette elő. A másik konstrukció a vállalat mindenkori munkavállalóinak tulajdonossá tételét célozta meg. Ez a tulajdonforma csak a munkavállalói részvényt pakett egyben tartása esetén tud tartóssá válni,

A nagy kedvezménnyel értékesített dolgozói részvény és üzletrész - hiába érte el az így értékesített vagyon akár a privatizált vállalatok összértékének 10 %-át - a legkevésbé tartós munkavállalói tulajdonnak tekinthető. Tulajdonosaik általában amint lehetett túladtak rajtuk.⁷⁶ Szintén kisebbségi, jellemzően 10% alatti tulajdonrészhez

⁷⁶ 1991-ig szinte minden nyereséges vállalat átalakulását vagyonjegy-osztás előzte meg. A dolgozó részvények tömeges kibocsátása (ill. jegyzése) már a privatizáció kísérőjelensége. 1991 közepéig az ÁVÜ 20 RT-nek adott engedélyt dolgozói részvények kibocsátására. Az alaptőke 1,15-16,3%-át jelentő részvényekre adtak árkedvezményt (mely az ingyenessől a névérték 10-50-60%-ára terjedő árat jelentett). A leggyakoribb az 50%-os áron történő részvényvásárlás volt, s ehhez a dolgozók még részletfizetési kedvezményt is kaphattak. A kedvezményes dolgozói részvényvásárlás vállalati szabályai rendszerint a vezetőknek kedveztek, mert gyakran a vásárlás mértékét az alapbérek arányához kötötték. A szerző szerint a dolgozói részvények formájában megszerezhető kisebbségi pakett nem biztosít érdemi részvételt a vállalat döntéshozatali mechanizmusában. (Laky, 1992)

Az ilyen dolgozói részvények sorsáról statisztikai kimutatás nem készült, csak esettanulmányokból ismerhetjük későbbi sorsukat. Különösen azoknál a cégeknél volt nyilvánvaló a dolgozók ilyen szándéka, ahol a részvények nyilvános tőzsdei forgalomba kerültek, vagy erre nagy valószínűséggel lehetett számítani, s értékük hamarosan elérte a kibocsátási ár többszörösét (pl. EGIS, MATÁV, MOL, stb.) A kedvezményes részvényekért harcoló szakszervezetek egyébként oly aktívan támogatták a dolgozók eladási szándékát, hogy maguk is kerestek közvetítő brókercégeket. A villamosenergia-iparban például a szakszervezet a privatizációt megelőzően a munkavállalók számára előnyös egyezséget kötött a privatizációs miniszterrel a dolgozói tulajdon kedvezményes feltételeiről. Amint a külföldi tulajdonosok

vezetett a Vagyonpolitikai Irányelvek szerinti munkavállalói kedvezmény.⁷⁷ (Mint arról már korábban is szó volt, ezeket a technikákat, másfajta részvényvásárlási konstrukciókkal kombinálva számos vállalatnál többségi pakett megvásárlásához alkalmazták.)

1989 vége és 1992 júniusa között, azaz az MRP törvény elfogadása előtt a kivásárló társaságok (kft-k) által végrehajtott dolgozói-vezetői kivásárlások a szakértői becslések szerint megközelítőleg 30 céget érintettek. (Karsai,1993) A korai vállalatvásárlásokat leíró esettanulmányok szerint többnyire a kis tőkeigényű, kis létszámú szervezetek dolgozói-vezetői vásárolták meg cégüket. Ezek jellemzője az érintett vállalatok erősen specializálódott tevékenysége volt (tanácsadó, fodrász, fuvarozó stb.). A megvásárolt cégek többsége magasan kvalifikált munkaerőt foglalkoztató vállalat, olyan, ahol a szakértelem, a speciális szakismeret meghatározó a vállalat működésében, lényegében ez képezi a cég értékét, beleértve az ennek a tudásnak a piaci értékesítéshez elengedhetetlen kapcsolat- és ismeretségi rendszert. A vállalat-vásárlási tervek sikeres kivitelezéséhez szükséges erős alkupozíció egyik oka az, hogy az alkalmazottak speciális ismereteiket, képességeiket az adott cég nélkül is értékesíthették volna. Ezzel összhangban a korai vezetői-munkavállalói privatizáció cégei leginkább a kereskedelmi, a tervező, tanácsadó és kutató szférában működnek.

Az ÁPV Rt. nyilvántartása szerint 1992 és 1999 között 287 MRP-s adás-vétel volt mintegy 51, 000 mdFt névértéken. Az e tranzakciókban érintett 247 vállalatnál

megjelentek az ágazatban a vállalatok sorra megvásárolták a dolgozói részvényeket, többnyire azon az árfolyamon, amin ők is vásároltak az ÁPV Rt-től. Mivel a befektetők a kisebbségi tőkerészhez is gyakorlatilag korlátlan menedzsment-jogokat kaptak, a cégek inkább egyszeri, nagyvonalú gesztusként kezelték a részvények felvásárlását. A részvények megtartása, valamiféle tulajdonosi befolyásolás igénye fel sem merült a dolgozóknál.

Jellemző volt az EGIS - privatizációhoz kapcsolódó - dolgozói részvénykibocsátásának esete is, ahol már előre megegyezett a szakszervezet és a cég, hogy a részvényeket visszavásárolják a munkavállalóktól. Így tulajdonképpen a kibocsátás költségeit és a költséges bróker-cégek igénybevételét is megtakarítják. (Magyar Hírlap, 1998. május 2.)

⁷⁷ A Vagyonpolitikai Irányelvek, illetve privatizációs törvények szerinti munkavállalói kedvezménnyel 1990 és 1992 között 540 cégnél alakult ki jellemzően 10 % alatti (de maximálisan is csak 15%-os) dolgozói tulajdon-részesedés. (Magyar Hírlap, 1992. aug. 13.)

Sajnos a későbbiekben munkavállalói kedvezménnyel a menedzsment és a beosztott dolgozók által megszerzett vagyonról nincs kimutatásunk, mégis bizonyosak lehetünk abban, hogy a privatizáció későbbi szakaszában is szinte minden vállalatnál kaptak a munkavállalók kedvezményes vásárlási lehetőséget. A maximum 15 %-nyi vagyonrészek összessége azonban a privatizáció egészében már nem jelentéktelen vagyontömeget képviselt. A nagyságrendet jellemzi, hogy a villamosenergia-ipar 9 eladott vállalatában a privatizáció után közvetlenül összesen 13.9 mrd értékű munkavállalói részvény volt. (ÁPV Rt: Éves jelentés, 1996)

közel 80,000 fő dolgozott a privatizáció idején. A holdingként működő állami vállalati központok is eladhattak résztulajdont MRP konstrukcióban az ÁVÜ ÁPV Rt. tranzakcióin felül. Ez utóbbi tény magyarázza azt, hogy a Rész-Vétel Alapítvány APEH adatokon alapuló kimutatásaiban 1995 végén összesen 298 eset szerepel. Az MRP fénykora 1993-94 volt, a viszonylag lassú felfutás után ezekben az években történt a legtöbb ilyen tranzakció, majd az 1995-ös törvénymódosítás gyakorlatilag véget vetett a többségi tulajdonrész kedvezményes megszerzésének.

Az MRP kezdetben jellemzően a közepes és kisebb méretű vállalatoknál alkalmazott privatizációs technika volt. Az érintett társaságok csaknem kétharmada (65%-a) 100 és 1000 fő közötti közép vállalat, a cégek alig kevesebb, mint felének volt saját tőkéje 100-500 millió Ft közötti, miközben az 1 Mrd Ft feletti aránya mindössze 5% volt. A jegyzett tőke összegének növekedésével azonban folyamatosan csökken a dolgozók társulásával kivásárolt tulajdonrész. Ha az MRP tulajdonhányad és a létszámkategória összefüggéseit vizsgáljuk megállapíthatjuk, hogy 1995-ben a többségi MRP-k társaságainak 15%-a foglalkoztatott több, mint 300 főt, 32%-uk 100-300 fő közötti volt és 15%-uk volt kicsi, 20 fő alatti. A kisebbségi MRP-s vállalatok 26-26%-a 100 fő alatti és 500 fő feletti volt, míg a 100-500 fős kategóriába tartozott a vállalatok 40%-a. (9. táblázat)⁷⁸

A feldolgozóiparhoz tartozott az MRP-s cégek csaknem fele, egynegyede a kereskedelemhez, és 16 %-ot tett ki a szolgáltató ágazat. A kereskedelem az az ágazat, melyben az MRP-s cégek aránya legnagyobb (6 %) volt, és viszonylag magas az arányuk a feldolgozóiparban és az építőiparban. Ugyanakkor az agrárszektorban, az idegenforgalomban és az ingatlanügyletekben messze elmarad a munkavállalói tulajdonú cégek aránya az átlagostól. (Rész-Vétel Alapítvány: Összefoglaló az MRP szervezetek tulajdonvásárlásáról, 1995)

A vezetői-munkavállalói tulajdonosok nagy részéről elmondható, hogy eredetileg kizárólagos, de legalábbis többségi tulajdonrész megszerzésére törekedtek. (Jellemző, hogy a maradék, többnyire kisebbségi részvények tulajdonosai többnyire a Vagyonügynökség, és a területi önkormányzatok.) A korai (1989 és 1992 közötti) kivásárlók átlagosan 85 %-ban lettek tulajdonosai cégüknek. (Karsai, 1993) Kezdetben

⁷⁸ A Gazdaságkutató RT adatainak felhasználásával az MRP-s vállalatok 1993-1996 közötti mérlegadatait Hovorka János, a Rész-vétel Alapítvány munkatársa állította össze számunkra.

az MRP szervezetekre is jellemző a többségi tulajdonhányad megszerzésére való törekvés. 1993-ban a kivásárlásoknak még 80 százaléka többségi kivásárlás volt, 1994 szeptemberéig az összes kivásárlásnak 66 százaléka, az 1995 végéig megvásároltaknak pedig már csak 48 százaléka tartozott ebbe a kategóriába. 1994 elejétől azonban főként a nagyobb cégekben az MRP-ből, az MBO-ból, vagy magánszemélyekből és/vagy pénzügyi befektetőkből álló konzorciumok szereztek részesedést. Az MRP részesedés esetükben kisebbségi.

Összegzésként megállíthatjuk, hogy a privatizáció lezárulása idején, 1998-ban a nem-pénzintézeti cégvagyon mindössze egy százaléka a menedzseri-munkavállalói tulajdon Magyarországon. Az MRP-s vállalatoknál dolgozók mindössze 1,2 %-át teszik ki a jogi személyiségű gazdasági szervezetek (kft, Rt.) foglalkoztatásának. (Laky-Neumann-Boda, 1999) Persze a privatizált vagyamon belül magasabb volt a menedzseri-munkavállalói rész, különösen 1993 vége felé, amikor az addigi privatizációban elérte a 12 %-ot⁷⁹

III.2. A munkavállalói tulajdon aránya ⁸⁰

⁷⁹ Mihályi számításai szerint az 1993. év folyamán MRP technikával eladott vagyon szerződés szerinti árának részesedése az éves privatizációs bevételben 16,6 % volt, a belföldi értékesítéseken belül pedig 32,0 %-ot ért el. (Mihályi, 1988)

⁸⁰A tulajdonos-munkavállalók rétegződéssel és a tulajdonosi érdekképviselettel kapcsolatos ismereteink forrása több, 1992 és 2000 között elvégzett empirikus kutatás. 1993-ban Neumann László kollegámmal, az AVÜ megbízásából a Munkavállalói Résztulajdonosi Program első alkalmazásainak tapasztalatairól számoltunk be, öt vállalatnál folytatott alapos empirikus vizsgálat alapján. A kiválasztott társaságok között voltak nyereséges és veszteséges vállalkozások, iparvállalatok (gépipar, műanyagipar, textilipar) illetve kereskedelmi vállalatok (mezőgazdasági termelőeszköz kereskedelem, külkereskedelem), s a cégek méret szerint is igen különbözőek voltak. Vizsgálati terepeink közül 1995 és 1998 között is többet felkerestük egy, a munkavállalói tulajdon hatékonyságát vizsgáló OKTK kutatás keretében. Ezen kívül felhasználtuk további három vállalatnál készült, a dolgozói-vezetői tulajdonról illetve az annak kialakítására tett sikertelen kísérletekről szóló esettanulmányainkat, melyek az MRP törvénytől különböző eljárások alkalmazásáról szólnak. Ismereteinket kiegészítettük továbbá a Karsai Judit által vezetett és a szerző közreműködésével folytatott, a hazai vezetői vállalat-vásárlásokat vizsgáló empirikus kutatás eredményeivel.

Felhasználtuk az OMMK 1999-es Rövidtávú Munkaerőpiaci prognózis felvételéből származó adatokat is. A munkaügyi kirendeltségek által végigkérdezett kérdőívek 121 MRP-s és 3512 más tulajdonformában működő gazdasági szervezet munkaerőpiaci kilátásait mérték fel.

Legutolsó adataink a 2000. szeptemberében elvégzett telefonos felmérésünkből származnak. Ennek során 116 MRP-s vállalat hitel-törlesztésre, az MRP szervezet státuszára, a belső és külső tulajdonviszonyaira és a vállalat gazdálkodására vonatkozó kérdésekre adott válaszait gyűjtöttük össze. A cégek 4%-át nem találtuk meg, 4%-uk pedig elutasította a válaszadást.

A fejezethez tartozó publikációk: Boda-Hóvorka-Neumann (1994), Boda-Neumann (1999), (2002)

A munkavállalói tulajdon különféle formáinak privatizáció idején regisztrált magas aránya azonban csökkenni kezdett.⁸¹ 1993 és 1995 között a hitelből vásárolt MRP tulajdonban lévő vállalatoknál a tulajdoni arányok változása nem volt különösebben jelentős. Az alacsony "részvényforgalom" magyarázata az, hogy a részvényvásárláshoz hitelt nyújtó bankok többsége biztosítékként a jelzálog eszközével élt, az adósok üzletrésztüket nem értékesíthetik addig, amíg a hitelt nem törlesztik.

Talán a privatizációs politika megváltozása az oka annak, hogy a jelzálog kikötések ellenére 1995-től kezdődően az MRP tulajdon is csökkenni kezdett. 1999-ben változatlanul az MRP-s vállalatok többsége (55%-uk) feldolgozóipari cég, de valamelyest csökkent a kereskedelmi (20 %) és a szolgáltatóipari cégek (10%) aránya. 1999-re felére csökkent a nagy, 1000 fő feletti MRP-s cégek aránya is.⁸²

2000-re az MRP-k majdnem 40 %-a megszűnt. Az ilyen esetek cirka harmada a társaság gazdálkodásában bekövetkező alapvető változással (fúzió, felszámolás, vagy végelszámolás), vagy a cégek kivásárlással magyarázható. Az esetek szinte felében az MRP a hiteltörlesztést követően szűnt meg. Az ilyen cégek több mint felénél továbbra is a munkavállalók a cég tulajdonosai, de nevesített részvényeikkel – az MRP szervezet feloszlása után – immár szabadon, egyénileg rendelkeznek. Ezek az esetek már formailag sem különböznek azoktól a szervezetektől, ahol a munkavállalók egyénileg tulajdonosok. Felmérésünkben két olyan vállalattal találkoztunk, ahol kidolgozták és működtetik azokat a mechanizmusokat és szabályokat, amelyek révén a tulajdonrész a mindenkori munkavállalók kezében tartható.⁸³

Beleértve a kivásárlás eseteit is, a „tehermentes” vállalatok mintegy felénél találkoztunk a másodlagos privatizáció jeleivel.⁸⁴ Többségüknél – egy töredék

⁸¹ A BKÁE szociológiai tanszékén folyó iparvállalati panelvizsgálat adatbázisán Janky mutatja be a munkavállalói tulajdonforma súlyának csökkenését. (Janky, 2002)

⁸² Az adatok az OMMK 1999-es Rövidtávú Munkaerőpiaci prognózis felvételéből származnak. A munkaügyi kirendeltségek által összegyűjtött adatok 121 MRP-s és 3512 más tulajdonformában működő gazdasági szervezet munkaerőpiaci kilátásait méri fel.

⁸³ Amennyiben a belső tulajdonosi szervezet mégsem szűnik meg, a hiteltörlesztést követő időszak szabályait (pl. a részvényforgalom előírásait) a munkavállalóknak maguknak kell kidolgozni. Ráadásul a tulajdon további működtetésének kipróbált formái (pl. egy tulajdonosi kft létrehozása) jelentős többletköltséggel járnak.

⁸⁴ A témához kapcsolódó kutatások szerint az MRP-s vásárlók körében nem nagyobb a másodlagos privatizáció előfordulásának aránya, mint egyéb belföldi vevők esetén. (Árva – Diczházi, 1998)

tulajdonrész megtartása mellett – külföldi, vagy hazai szakmai befektetőknek adták el a cég többségi paketjét. Ennek szokásos technikája az volt, hogy egy a tulajdonrész átadására vonatkozó megállapodás birtokában a külső vevő „besegített” a hiteltörlesztésbe. Esettanulmányaink tapasztalatai szerint az ilyen esetek nagy részében a munkavállaló tulajdonosok így próbálták megmenteni a tőkehiánnyal küszködő, 3-4 éve veszteségesen gazdálkodó cégüket. Ennek esélyeiről annyit már most is mondhatunk, hogy a piaci nehézségekkel is birkózó vállalatokon az új tulajdonosok sem tudnak segíteni. Ilyen eseteket főként a mezőgazdasági gép- és eszközkereskedelemmel foglalkozó egykori AGROKER tröszt utódvállalatai között találhattunk.

Néhol a kivásárlások mögött a hazai tulajdonú vállalkozásoknak – a külföldi érdekeltségű konkurencia által kikényszerített – koncentrációját fedezhetjük fel. Különösen az élelmiszer-kereskedelem és az építőipar területén találkozhatunk ilyen esetekkel. Legtöbbször azonban a “belső” tulajdonost kivásárlók külföldi szakmai befektetők, az országban már megtelepedett konkurensok, (akik esetleg már korábban, az eredeti privatizációs pályázaton is indultak, de valamilyen ok miatt akkor nem tudták megszerezni a céget.) Különösen “kapósnak” bizonyultak azok a cégek, amelyeknek hazai piaci részesedése, vagy értékes ingatlana keltette fel a külföldi vevők érdeklődését. Többségüknél a kivásárlás a törlesztési idő lejárta előtt meg is történt. Az ilyen esetek széles nyilvánosságot kaptak, közsímert a Nagykanizsai Sörgyár, a Centrum Áruház és újabban az MMG Automatika Művek esete.

A másodlagos privatizáció hátterében többnyire az húzódik meg, hogy a multinacionális vállalatok idegenkedtek a munkavállalói tulajdonú vállalatokba való befektetéstől. Igaz, a „belső” tulajdonba került vállalatok vezetői is kerülték a külső tőke bevonását, ezt a lehetőséget inkább a vállalat válsághelyzetének utolsó megoldási kísérleteként kezelték. Ha azonban mégis továbbadják a vállalatot, ilyenkor az eredeti privatizációban kialakult “belső” tulajdonosok közül nem csak a – tényleges tulajdonosi szerepet nem játszó – beosztott munkavállalók hívei a tulajdon továbbadásának, hanem a vezetők is. Meglepő lehet ez a fordulat azután, hogy a privatizáció során a menedzsment tulajdonszerzési ambíciói voltak meghatározóak, éppen ők akarták – néha szinte bármi áron – elkerülni a külső tulajdonosi kontrollt. Ugyanakkor a privatizáció után ők a legnagyobb belső tulajdonosok, természetesen őket keresik meg a külső ajánlattevők, ezért a kisebb társtulajdonosok (így tipikusan a beosztottak) meggyőzése,

rábeszélése az ügyletre megint csak a vezetők szerepévé válik. A privatizáció óta egyébként számos MRP átalakulást „levezénylő” vezető elérte a nyugdíjkorhatárt. Utólag, visszatekintve úgy tűnik, hogy a tulajdonszerzés számukra is inkább a vezetői pozíció és jövedelem megtartásának eszköze volt, s nem a tőketulajdonossá válás.

Visszatérve azoknak a vállalatoknak az elemzésére, ahol a tulajdonosi szervezet továbbra is működik: Az esettanulmányok alapján arra számítottunk, hogy a többségi MRP-k aránya jelentősen csökken. Úgy tűnik azonban, hogy 2000-re a kisebbségi és a többségi MRP-k aránya még nőtt is a többségiek javára : A működő MRP-knek 54%-a többségi az 1995-ös 47%-hoz képest. (1. táblázat) Az itt regisztrált különbség inkább a mintavétel esetlegességének következménye.) Ahol az MRP nem tudta tartani kezdeti tulajdonrészét, ott a jelek szerint megszűnt, vagy rosszabb esetben még a céget is felszámolták.⁸⁵

A többségi MRP-k negyedében (31-ből 9) a tulajdonosi szervezet 100 %-os tulajdonos. Amennyiben más tulajdonosaik is vannak/illetve tudunk róluk (31ből 14), - leggyakrabban intézményi tulajdonostársaik vannak (14-ből 7). A többségi MRP tulajdonú cégekben az MRP kb. fele demokratikus, másik fele pedig vélhetően vezetői.

A kisebbségi MRP-k 4 esetben (a 25-ből) egészülnek ki munkavállalói tulajdonnal, és 7 (32%) esetben lehet belső tulajdonlásáról beszélni. 20 (90%) olyan vállalat van, ahol a belső tulajdonokon kívül belföldi tulajdonosoké a cég. 10 (40%) olyan társaság van, ahol a kisebbségi tulajdonrész eléri, vagy meghaladja a 25%, ezek többségénél az MRP szervezet demokratikus. Mindössze egy olyan cég van ahol a kisebbségi MRP-t külföldi tulajdonos egészíti ki. Az MRP-k tulajdonviszonyai leggyakrabban (14 esetben a 19-ből biztosan) demokratikusak. Amivel aligha lehetünk elégedettek, ha figyelembe vesszük, hogy a kisebbségi MRP-t a munkavállalói és/vagy vezetői tulajdon egészíti ki, s így a társaság üzletrészeinek többsége nagy valószínűséggel a vezetőké.

A tulajdonosi megoszlásból adódó következtetés egybecseng a vállalat átvételekről mondottakkal: Az MRP tulajdonban lévő cégek tulajdonosváltás esetén leggyakrabban belföldi befektetők tulajdonába kerülnek. A belföldi befektető birtokon belülré kerülése nem jár az MRP megszűnésével. Más a helyzet a külföldi befektetővel:

⁸⁵ Miközben 3-4%-os tulajdon csökkenéssel gyakran találkoztunk, arra, hogy az MRP tulajdonrész többségiből kisebbségire csökkent csak három példát találtunk. Ez a mérték aligha igazolja azt a feltételezést, hogy az egykor a nagyvállalatoknál működő többségi MRP-k kisebbségivé váltak.

ott a leggyakoribb(3 társaság a 17-ből) a külföldi tulajdonos, ahol az MRP már megszűnt. Ebben a csoportban a legrosszabb a válaszadás aránya (a 45 ilyen esetből mindössze 17 adott választ) és itt találkozunk a legkevesebb információval, (vezetői többségre vonatkozó adatunk pl.11 vállalatról nincsen.)

A többségi MRP tulajdonban lévő vállalatok 26%-a 20 főnél kevesebbet, 29%-uk pedig 50-100 fő között foglalkoztató kis vállalat, újabb 29%-uk pedig 100 és 300 fő közötti középállalat. (2. táblázat)Az idetartozó vállalatok 90%-a foglalkoztat kevesebb, mint 300 munkavállalót. A kisebbségi MRP-s társaságok majdnem fele tartozik a középállalati kategóriába (100-500 fő). Itt az eloszlás sokkal egyenletesebb, szinte ugyanannyi nagy, mint amennyi kicsi vállalatnál tulajdonos a kisebbségi MRP. Adataink alapján nem igazolható, hogy a legnagyobbaknál szűnt meg az MRP, hiszen minden létszám- kategóriában nagyjából azonos az ilyen esetek gyakorisága. 2000-ig nem változott lényegesen annak a vállalati körnek az összetétele, ahol MRP-k működnek, a kezdeti , privatizációt követően kialakult vállalat-nagyság szerinti megoszlásukat a piacgazdasági működésük nem változtatta meg lényegesen.

A tulajdonforma visszaszorulásának 2000-t követő időszakáról a KSH nyilvántartások alapján is képet kaphatunk: Az utóbbi öt évben a KSH nyilvántartása szerint az MRP szervezetek száma 238-ról 140-re (58%-ra) csökkent. (7.táblázat)⁸⁶ A csökkenés üteme 2003 óta egyenletes, éveként kb. 20 szervezettel lett kevesebb. Figyelemre méltó, hogy 2001-ről 2002-re 40 szervezet megszűnését regisztrálták. Lehetséges, hogy 8 évvel a privatizációt követően a megszűnések gyakoribbá válása inkább az MRP törvény módosításával, függ össze, mint a hitelek visszafizetésével. (93-94-ben alkalmazták leggyakrabban ezt a privatizációs technikát, és az E-Hitel eredeti feltételei 2 éve türelmi időt és 10 éves futamidőt írtak elő.)⁸⁷

⁸⁶ Forrás: Gyorstájékoztató a regisztrált gazdasági szervezetek számáról, KSH, 2001-2005. <http://portal.ksh.hu>

⁸⁷Érzékeltetve e szervezetek súlyát: 2001-ben a non-profit szervezetek számának kb. 0,4%-át tették ki az MRP-k. (A KSH nyilvántartásba vett szervezeteinek 5%-a volt non-profit szervezetek.) A non profit szervezetek számának növekedése és az MRP szervezetek csökkenésének eredményeként 2005 szeptemberében az MRP-k száma már csak a non-profit szervezetek számnak 0,1%-a volt. (Máskülönben a non-profit szervezetek számának növekedése sem volt jelentős.)

III.3. A munkavállalói csoportok közötti tulajdoni arányok

Meglepő, hogy a korai kft-k általi kivásárlásoknál az alkalmazottak magas (50-70 % közötti) részvételi aránya független attól, hogy a hitel-fedezetül szolgáló készpénz egyéni befizetésekből, vagy vállalati vagyonból származott. Az MRP tulajdonban lévő cégek tulajdoni viszonyai is demokratikusak abban az értelemben, hogy a dolgozók nagy része tulajdonossá vált.⁸⁸ A részvételnek legfeljebb azok a szabályok szabtak felső határt, amelyeket a munkavállalók maguk rögzítettek a vásárlás feltételeként (például a minimálisan szükséges szolgálati idő.) Ahol személyes befizetésekre sem volt szükség – mert a vásárlás költségeit a vállalat valamilyen formában átvállalta – ott szinte mindenki tulajdonossá vált. És ilyen volt az MRP-s vállalat-vásárlások zöme. A 168 darab, 1994 májusáig értékesített cég munkavállalóinak 68 százaléka volt MRP tag. Ez az arány a későbbiekben sem változott lényegesen: Az MRP-s vállalatok foglalkoztatottjainak száma 1998-ban közel 80 ezer, s átlagosan a munkavállalók 70 %-a tulajdonos. (Kubik P.- Matolay R., 1998)

A 2000-es telefonos felmérés szerint a 100% -os MRP tulajdonban lévő társaságok többségénél a munkavállalók 80-100%-ban MRP tagok lettek. A többségi és a kisebbségi kategóriákban a leggyakrabban 50-80%-ban lettek MRP tagok a munkavállalók. Minél nagyobb a vállalat, annál kisebb az MRP tag munkavállalók aránya. (3.táblázat) Ez a kapcsolat érvényesült is, mintha a munkavállalók a befektetés kockázatát mérlegelték volna. Pedig a sajáterőt a legtöbb vállalat a korábbi megtakarításaiból finanszírozta, így a legtöbb esetben a munkavállalók a belépéskor anyagi kockázatot nem kellett vállaljanak. Ráadásul a munkavállalók más pénzügyi befektetéstől eltérően munkahelyük „árával” is kalkuláltak a belépéskor. Azokban az MRP szervezetek, amelyeknek vezetői többségi tulajdonban vannak a legalacsonyabb a munkavállalók részvétele. Mind a két korábban vizsgált szempont (MRP tulajdonhányad, létszámkategória szerinti) kategória-átlagai kisebb szórást mutatnak mint ezé.

A „belső” tulajdonosok közötti vagyonfelosztásnak a közgazdasági-szociológiai elemzés számára legérdekesebb vetülete a menedzsment és a munkavállalók közötti tulajdoni arány. Még az MRP-MBO esetek pontos számbavételénél is nagyobb

⁸⁸ Az MRP törvény – mint arról már szó volt – a dolgozók 40 %-ának részvételét követelte meg a kivásárlás indításához.

nehézségekbe ütközik, ha a munkavállalók és a menedzserek tulajdonrészét külön akarjuk megtudni. Eleve vitaható a konkrét vállalati hierarchiában a menedzsment szintjének elhatárolása. A helyzetet tovább bonyolítja a kivásárlásra szövetségesként alakuló menedzseri kft-k szerepe. Sokszor vállalaton belül sem ismertek a tényleges tulajdonosok és a tulajdoni arányok, s ha mégis, még a vállalaton belül is titkosan kezelik ezeket az adatokat.⁸⁹

A korai, KFT-k általi vállalat-vásárlások eleve vezetői tulajdoni többséget hoztak létre: a cégek 2/3-ánál 50%+1 fölötti, 1/3-ánál pedig 30-40%-os vezetői tulajdon alakult ki. (Karsai,1993) A vállalati vezetés általában az MRP szervezeten belül is könnyedén elérhette a kívánatosnak tartott tulajdoni részesedését, biztosíthatta vezető szerepét.⁹⁰

Általában a jegyzés és a nevesítés szabályozásának módja biztosította, hogy a hiteltörlesztés után kialakuló tulajdoni arányok kövessék az MRP indításakor érvényes szervezeti hierarchiát. A belső szabályzatok szokásos megoldása a keresethez és a beosztáshoz kapcsolta a lehetséges tulajdonszerzés mértékét. A bérhierarchia és a tulajdoni részesedések szoros összefüggését csak a cégnél eltöltött idő árnyalta némileg a törzsgárda javára. A törlesztett részvényeket – teljes egészében és automatikusan – minden évben a kezdeti saját-erő befizetés arányában nevesítik, s ezzel az MRP szervezetet – Szántai Katalin jogi szakértő kifejezésével élve – lényegében egy jól kamatozó befektetési társasággá degradálja. Az MRP-s vállalatok alig egyharmadánál találgattunk olyan konstrukciókkal, melyek kisebb-nagyobb egyéni kockázat-vállalást is megköveteltek. A tömegessé vált MRP privatizációnál szinte minden cég közvetlen, vagy közvetett módon átvállalta a munkavállalók saját-erő befizetési kötelezettségét. Az utóbbiaknál induláskori hierarchikus viszonyok tartósításáról, vagyoni előnyökre váltásáról beszélni.

⁸⁹ Az ÁVÜ 1992 táján célul tűzte ki, hogy ellenőrizze, vajon az MRP-k valóban munkavállalói többséggel valósulnak-e meg. Később az ilyen jellegű kontrollról lemondtak, és inkább az explicit konzorcionális megoldásokat szorgalmazták, ahol a menedzsment aránya világosan rögzített a privatizációs pályázatban, illetve a konzorcium tagjainak együttműködését meghatározó belső szerződésekben. (Ez utóbbi például előírhatja, hogy a konzorcium tagjai elővásárlással élhetnek, azaz közös tulajdonhányaduk nem csökken. Ez a kitétel különösen az 50 %-ot éppen meghaladó „belső” tulajdon esetén bír jelentőséggel.

⁹⁰ Már írtunk arról, hogy az 1992-es törvény - a tulajdoni arányokra vonatkozó korlátok megjelölése nélkül - az alapszabályokba, és a közgyűlések illetékességébe utalja a tulajdonrészek elosztásának szabályozását. Az elosztáskor érvényesítendő tisztességi szabályokat csak a törvény 2003-as módosítása legalizálta.

A tanácsadók által kidolgozott szélsőségesebb elosztási képletet ugyan a közgyűlésen kicsit módosították a dolgozók javára, de az ajánlott elosztás elvei végül is csak alig változtak. Ritkaságnak számít az olyan MRP alapszabály, mely szerint a futamidő alatt folyamatosan – a törlesztés évében nyújtott teljesítmények és érdemek alapján – döntenének a törlesztett részvények nevesítéséről. Pedig alapjában véve ez az elv felelne meg a munkavállalói tulajdontól remélt ösztönző funkciónak.

A vezetők tulajdonhányadának megállapítását az is nehezíti, hogy több csatornán keresztül is tulajdonosai lehetnek cégüknek: részben az MRP szervezet keretében, részben pedig – különösen 1993 közepétől – az általuk a kivásárlásra létrehozott társaságok útján vásárolt tulajdoni részesedéssel. A saját-erő befizetés arányaiból és a vagyonátruházás belső szabályaiból sok esetben arra következtethetünk, hogy a menedzsment – ha nem is szerzett abszolút többségi tulajdont – a jövedelmek közötti arányokat jelentősen meghaladó tulajdonrészhez fog jutni a törlesztés és a vagyonnevesítés periódus végére.

Az 1993-as vizsgálatunkban a legnagyobb és legkisebb jövedelem arányok, illetve tulajdoni arányok egy tipikusnak tekinthető könnyűipari vállalatnál: 1:20 illetve 1:100. (A törvényhozói szándéknak - a 2003-as törvénymódosításból következően – a munkabérek (illetve annak értékétől legfeljebb 25%-kal eltérő) arányának megfelelő tulajdoni arányok felnek meg.)

A 2000. évi telefonos felmérésünk tanúsága szerint azoknál a vállalatoknál, ahol a belsők tulajdonlásának az MRP az egyedüli kerete a vezetői többségi tulajdon bujtatott. A cégek kb. felére ez jellemző. (4. táblázat) Ahol a belsők tulajdonát belföldi tulajdon, vagy intézményi tulajdonrész egészíti ki, ott a tulajdonosi szervezeten belül nincsenek kirívóan magas tulajdonrész különbségek. Igaz, hogy a vezetői dominanciával működő vállalatok között több (39%) a kicsi (100 fő alatti), mint a demokratikusnak mondottak között (37%), de a különbség, elmarad a várttól.⁹¹

⁹¹ A felmérés során a válaszadókra bízunk a tulajdonosi többség definiálását. Az egyedi, „szubjektív” definíciókban megjelennek a vállalaton belüli erőviszonyok is, amelyek informális módon befolyásolják a szervezetek döntéshozatalát. Voltak figyelemre méltó válaszok is: pl. a bank a közép és felső vezetés érdekeltiségének garanciáját abban látta, hogy 20%-os tulajdonosi részt birtokoljanak..., vagy egy másik: a cég 60%-a 10 emberé... stb.) Ezek a válaszok jó kiindulópontul szolgálhatnak a vezetői többséget firtató kérdések standardizálásához. E felmérés során azt kérdeztük, hogy van-e a vezetőknek tulajdoni többsége, és a válaszokat az MRP tulajdonhányad, a tulajdonos-munkavállalók arányában, a vállalat létszám-kategóriájának és a létszám és a tulajdonos-munkavállalók arányának változását kifejező arányszámok kontextusában, esetről esetre értelmeztük, néhol felülbíráltuk

A vezetők dominanciája mellett megfigyelhető, hogy a beosztott dolgozók közül a vásárlásokban érdemi módon többnyire csak a korábbi munkáselit tagjai, a hosszú szolgálati idővel rendelkező, magasan képzett szakmunkások vettek részt. Több olyan esettel is találkoztunk, amikor a korábbi VGMK-k főemberei tulajdonossá váltak.⁹²

Már a privatizáció vizsgálatokor is látni lehetett, hogy a vállalatvásárlásból kimaradnak az alacsonyan képzett, rövid vállalati munkavisztonnyal rendelkező, alacsony keresetű munkások. Sok vállalatnál korlátozták a privatizációban résztvevők körét. Szinte mindenhol a törvényben előírtnál hosszabb vállalati munkaviszony, és teljes munkaidős foglalkoztatás volt az MRP-tagság feltétele. A "szerencsések" köre tovább zsugorodott ha a vállalatvásárlás finanszírozásához egyéni megtakarításokat is használtak. A munkás periféria a befizetendő összeg nagyságára hivatkozva maradt ki. Volt olyan is, aki a foglalkoztatásának bizonytalanságát jelölte meg távolmaradása okaként.

III.4. A tulajdonossá válás motivációi

A előzőekben leírtakból nyilvánvaló, hogy a vállalat-vásárlások részvevőinek motivációi változtak a privatizáció előrehaladtával. A magas részvételi arány háttérében korai vállalat-vásárlásoknál gyakran a vállalati kollektíva – gyáregységi decentralizáció idejére eső – összekovácsolódását találtuk. A másik tipikus esetben a dolgozók speciális tudásukat, üzleti kapcsolataikat, ügyfeleiket féltették. E motivációkkal magyarázható, hogy a befizetési kötelezettségek ellenére is magas volt a vásárlásban résztvevők aránya. A vállalat felsőszintű vezetői azon túl, hogy igen erősen azonosultak a vállalattal (hiszen személyes sorsuk nagymértékben összefonódott a szervezetével), a vállalat-vásárlást, mint befektetést mérlegelték. Az elsőszámú vezető igen magas, milliós befizetését néhány helyen a példamutatás motiválta, máshol a kényszerűség diktálta. Általában a legalacsonyabb jövedelemmel rendelkező, legképzetlenebb

⁹² Ezeknél a vállalatoknál megvalósult – a már említett – Stark nevéhez fűződő privatizációs forgatókönyv. (Stark, 1992)

munkások maradtak ki: Jövedelmük átlagosan és havonta nem, vagy alig érte el a befizetés minimális mértékét. A magasabb jövedelem-kategóriákban a munkások a befizetéseket munkahelyük áráként kezelték. Igazodva a hasonló beosztású és fizetésű munkatársaikhoz, illetve az igazgatóság által kalkulált irányszámokhoz jövedelmük 1,5-1,8-szorosát fizették be. (A képzetlen ügyintézők rossz munkaerőpiaci helyzetüket felmérve a jövedelem-viszonyaikkól következőnél magasabb részesedést szereztek.) (Karsai, 1993)

A privatizáció főszereplője az MRP-k esetében is a vállalati menedzsment volt, legyen szó akár a kezdeményezésről, a kivásárlás lebonyolításáról, vagy később a megszerzett tulajdon "működtetéséről". A menedzsment fő célja mindenhol a vállalat egészének (vagy annak számukra értékes részeinek) egyben tartása, a külső tulajdonosi kontroll elkerülése, a menedzsment döntési autonómiájának megőrzése volt. (Bár az is igaz, hogy még az MRP „fénykorát” jelentő két-három év alatt is fokozatosan csökkent az MRP szervezetek által megvásárolt átlagos tulajdonhányad.)

Az Állami Számvevőszék privatizációról szóló tanulmánya szerint a vezetők legelterjedtebben az MRP technikát használták fel a vállalat kivásárlásra. Legfontosabb motivációik a hatalmi pozíciók megtartása, a profitszerzés, befektetési szándékok, munkahelymegőrzés, az adott szakmakultúra fenntartása és az érzelmi kötődés voltak. Magatartásukban szerepet játszott az egzisztenciális bizonytalanságtól való félelem és a konkurens kivásárlás megakadályozásának szándéka is. (László Tibor, 2004)

Az egyes privatizációs tranzakciók konkrét kimenetele, így a másodlagos tulajdonos-váltások sem érthetők meg a vállalat hatalmi viszonyainak, a vezetők személyes ambícióinak és kapcsolatrendszerének ismerete nélkül. Nem egy példát ismertünk meg, ahol a munkavállalói tulajdon megszerzése a rivális vezető kiszorításának volt az eszköze. Másutt pedig a tulajdont megszerző vezető vállalkozói-befektetői attitűdje csak addig tartott ki, amíg elérte a nyugdíjkorhatárt.

A munkavállalói tulajdonban működő vállalatokat képviselő Rész-vétel Alapítvány korábbi vezetőjének visszaemlékezése szerint, a vállalati vezetők mintegy fele eredetileg is csak a menedzsment vásárlás fedőszerveként használta az MRP-t. A többiek fele időközben rájött hogy nem kell közösködni a beosztottjaival. A vezetők maradék egynegyedét tették ki a „tisztességesek”.

A beosztott dolgozók részéről többnyire nem is fogalmazódott meg komolyan a vállalat stratégiai-tulajdonosi döntéseiben való részvétel igénye. A tulajdonrészt sok helyen szociális juttatásként kezelték, amit legkésőbb a nyugdíjazásuk idején készpénzre válthatnak. Az MRP-ben (és más tartósan ígérkező vállalatvásárlási konstrukciókban) a beosztott dolgozók – a vezetői deklarációk ellenére – leginkább a munkahely megőrzésének eszközét látták. Legfeljebb a jó munkaerőpiaci pozícióhoz szokott, magasan kvalifikált munkások reménykedhettek abban, hogy korábbi munkaszervezeti, érdekérvényesítési pozíciójuk csorbítatlan marad, pozícióik esetleg erősödnek résztulajdonossá válásukkal. Hasonló eredményekre jutott a Rozgonyi-Jávor szerzőpáros az 1993-as empirikus vizsgálata nyomán. (Rozgonyi-Jávor, 1996)

III.5. A tulajdoni koncentráció folyamata

Az induló, privatizáció idején kialakult tulajdoni arányok az alapszabályok szerint - egy-két esettől eltekintve - véglegesek, legfeljebb a belső részvénytmozgások következtében módosulhatnak. A részvények elosztásának szabályozásakor a munkavállalók közötti differenciák mérséklésének, vagy későbbi változások beépítésének igényével csak kivételképpen találkozunk. Példaként említhetnénk az alkalmazotti kedvezmény elosztását. A törvények értelmében minden munkavállalót megillető kedvezményekből a legtöbb társaságnál csak a vállalatvásárlásban résztvevők részesültek.⁹³

A kezdeti tulajdonosi arányok változására így legfeljebb a privatizáció újabb meneteiben kerülhetett sor. A sikeres MBO-MRP privatizációknál a vezetők igyekeztek az induláskor gondosan kialakított vezető-beosztott munkavállaló tulajdonosi arányokat változatlanul megőrizni, illetve tartósítani. Sokhelyütt a vezetők az átláthatatlan és ellenőrizhetetlen tulajdonviszonyokat a maguk számukra kedvezőbbnek ítélték, mint a nyílt, többségi tulajdonosi státuszt. Ezért a privatizáció újabb meneteiben – a szakmai kontrollt elkerülendő – pénzügyi befektetőket és más külső tulajdonosokat vontak be, és így többségi tulajdonos nélküli, diszperz tulajdonszerkezetet alakítottak ki.

⁹³ Sőt, olyan esettel is találkoztunk, hogy a kedvezményeket a sajtóerős befizetések arányában osztották fel a munkavállalók számlái között.

A távozók részvényeinek nevesítésére vonatkozó szabályozások „automatikusan” is az MRP tulajdonhányadának csökkenéséhez vezet. A kétfajta munkavállalói tulajdon még inkább hasonlónak vált az MRP törvény 2003-as módosításának eredményeként, hiszen azt követően a nyugdíjba távozók tulajdonrészük korábbinál nagyobb részét magukkal vihetik. Az immár “szabad” tulajdonossá vált beosztott munkavállalók pedig „a mai jövedelmi viszonyok mellett” inkább eladják részvényeiket a vezetőknek, minthogy a távoli bizonytalanságra bízzák magukat. A legtöbb ilyen vállalatnál belső részvény-koncentráció indul el, s ez előbb-utóbb ott is vezetői tulajdoni többséghez vezet, ahol addig nem volt.

A leírtak után aligha meglepő, hogy az MRP tagok száma 2000-re a társaságok nagy többségénél csökkent. (6. táblázat) A növekedésére csak ott lett volna esély, ahol a létszám emelkedett. (A mintában öt ilyen vállalat volt.). Az arányszám emelkedéséhez az kellett volna, hogy az újonnan jogosultságot szerző munkavállalók csatlakozhassanak. Erre a mintánkban nem volt példa.

A MRP tagok száma és a tulajdonosi státusz összefüggése jól látszik: minél nagyobb az MRP hányad, annál nagyobb része maradt az eredeti MRP tagságnak. A vezetői többségű munkavállalói tulajdon nemcsak létszám nagyobb mértékű csökkenésével, hanem az MRP tagok számának csökkenésével is gyakrabban jár, mint a kisebb tulajdoni különbségekkel jellemezhető vállalatok. A kisvállalatok MRP tagjainak a privatizáció idején mérthez képesti rendkívül alacsony arányát magyarázza az a jó néhány vállalat, amelyek létszám leépítést követően kerültek a kisvállalati kategóriába. Ezeknél a vállalatoknál az MRP tagság ilyen mérvű csökkenése a tulajdonosi koncentráció jelenségére utal: a tulajdon gyakorlatilag a kisvállalat kezébe került.

Több olyan többségi MRP tulajdonban lévő vállalatot találtunk, ahol az MRP tagok száma a létszámnál kisebb mértékben csökkent. ⁹⁴(A mutató értéke pozitív volt) A leépítéseknél ezek a társaságok valószínűleg figyelembe vették a tulajdonosi státuszt és elsősorban a nem-tulajdonos munkavállalókat bocsátották el. (Nem tudjuk, hogy a vállalatok „szokásosan” milyen kritériumokat alkalmaznak az elbocsátandók kiválasztásakor. Lehetséges, hogy az egyébként is alkalmazandó kritériumok és mechanizmusok hasonló eredményre vezettek volna)

⁹⁴ A munkavállalói tulajdon arányának változásának mutatójaként az MRP tagok száma és a létszám hányadosának változását használtuk

A tulajdonos-munkavállalók arányának 10% körüli csökkenése (az esetek kb. fele), „természetes” fogyás következménye: az MRP-k összetétele (az tudniillik, hogy az öreg szakik gyakrabban lettek tagok, mint más korosztályba tartozó munkavállalók) előrevetítette a közeli, nagyszámú nyugdíjba vonulást. Több (7) vállalatnál a mutató magas, 50 % körüli értéke jelentős tulajdonosi koncentrációról tanúskodik. 2000-ben ezeknél a társaságoknál már a munkavállalóknak kevesebb, mint 30 %-a volt tulajdonos. A legkisebbeknél a koncentráció folyamata már befejeződött, hiszen a munkavállalói részvényt jelenleg már kevesebb, mint 10 ember kezében van.⁹⁵

A kiválások, és az üzletek vállalkozásba adása máshol is (a mintánkban két ilyen volt) az MRP tagok brutális csökkenéséhez vezetett. A 2003-as törvénymódosítás éppen a kiszervezéssel okozta méltánytalanságokat kívánta orvosolni. (Ne felejtsük, hogy a vezetői kivásárlásoknak csak kis részét értük tetten akkor, amikor a létszám-változásokat követtük, hiszen többséghez vezető elosztási mechanizmus már kezdettől sajátja egy sor MRP-s vállalatnak.)

III.6. Munkavállalók tulajdonosi szerepben

Az első MRP törvény maximális önállóságot biztosít az MRP szervezeteknek saját, belső szabályaik kialakításában.⁹⁶ A törvény 2003-as módosítása – mint arról már szó volt - éppen ezen a területen hozott jelentős változásokat. Az új szabályozás ugyanakkor elkésett. Az alapszabályok változtatására az időközben végbemenő tulajdon-koncentráció következtében nincsen remény, a törvény visszamenőleges

⁹⁵ Az USA-ban alkalmazott szabályok szerint azok a szervezetek, ahol a munkavállalóknak kevesebb, mint fele ESOP tag, nem kaphatnak adókedvezményt.

⁹⁶ Az MRP-s vállalatvásárlások esetében meghatározó volt a tanácsadók szerepe. A vállalati vezetéstől kapott megbízásuk egyrészt a vállalatvásárlási koncepció („Átalakulási és Privatizációs Terv”) kidolgozására és a kivitelezésre vonatkozott, másrészt pedig az illetékes főhatóságoknál és szerveknél kellett lobbizniuk a vállalati vásárlók érdekében. Az MRP tanácsadójának tevékenysége elvileg kiterjedt volna, a munkavállalói participáció kidolgozására, a demokratikus játékszabályok megalkotására. Tapasztalataink szerint azonban a tanácsadó szerződtetője a vállalat, illetve az annak nevében eljáró menedzser volt, s így volt arra példa, hogy a tanácsadók fejében a vezetők érdekeit szolgáló megoldások születtek meg. Ugyanakkor az olyan alapszabályok is, melyek gondot fordítottak a garanciális és participációs elemekre, valamint a “tisztes” vagyonteljesítési szabályokra szintén a tanácsadók – ezúttal az MRP ügyének elkötelezett szakemberek – keze nyomát viselik magukon

érvényesítése pedig lehetetlen. A demokratikusabb szabályokat legfeljebb az új MRP-k megalakításánál lehetne alkalmazni.

A gyakorlatban a tulajdonosi szervezetek sokkal szorosabban követik a gazdasági társaságok logikáját, mint a szövetkezeti elvet: így az ügyek túlnyomó többségében a sajtóterő befizetés, a leendő tulajdoni hányad arányában szavaznak, s csak ritkábban az "egy tag – egy szavazat" elve alapján. Az alapszabályok "típushibájának" tetszik, hogy nem gondoskodnak arról, hogy a társaság közgyűlésén az MRP ügyvivők által képviselendő álláspont kialakításának átlátható, demokratikus eljárási szabályai legyenek.

A gazdasági szervezet vezetői-irányítási hierarchiáját tulajdoni arányokba, és egyúttal szavazati jogokba átültető alapszabályok a gyakorlatban oda vezettek, hogy gazdasági szervezet és a tulajdonosi szervezet nem válik külön. A legtöbb helyen az igazgató, helyettese, vagy más bizalmasa az MRP szervezetben is meghatározó személyiség. Személyi átfedések biztosították az MRP szervezet és a munkavállalói érdekképviseltek közötti szoros kapcsolatot is.⁹⁷

A munkavállalói tulajdon különböző formái elvileg a tulajdonosi érdekképviselő különböző utjait, különböző tulajdonosi testületeket, különböző formális jogosítványokat stb. jelent. A vizsgálat során azonban ezt a sokszínűséget nem tapasztaltuk.⁹⁸ A sok egyforma alapszabálynak az a magyarázata, hogy a jogi definíciójukat tekintve különböző, tulajdonszerzésre alakult szervezetek valójában a lehető legtöbb - adóban és kedvezményben realizálható - előny kihasználásának, a többségi tulajdon megszerzésének voltak az eszközei. (Sok cégnél a vállalati pénzek

⁹⁷ Lukács János, a téma egyik legismertebb szakértője által megfogalmazott álláspont szerint a tulajdonosi érdekképviselő alapvető ellentmondása az, hogy a munkavállaló felettese az igazgató, miközben a munkavállaló tulajdonos mivoltában alkalmazza az igazgatót. A megoldást a független vagyongyőrök - a „trustee”-k alkalmazása jelenti: A tulajdonosok megbízásából ők felelősek a vagyon gyarapodásáért, és gyakorolják a munkáltatói jogokat is az igazgató felett is. Valószínűleg a „trustee-k” hatékony működésének feltétele egy jól működő tőkepiac és az, hogy a munkavállalói tulajdonban lévő cég időről-időre megmérse magát a tőkepiacon Ehhez hozzátehetjük, hogy Magyarországon a privatizációs vagyonszerzés időszakában ez a kérdés nem tűnt túlságosan fontosnak. Ráadásul eléggé nehéz is lett volna a különböző gazdasági és politikai lobbiktól független, felkészült vagyongyőröket találni az akkori szakértői kínálatban.

⁹⁸ Tipikusnak mondható a közepes nagyságú feldolgozóipari vállalat MRP-je nem különbözik a tulajdonszerzésre alakított kft-ktől. Az alapító tagok a törlesztés ütemében a kezdeti arányoknak megfelelően felosztják fel maguk között a tulajdont, s a törlesztés befejeztével az MRP - hivatását betöltve - megszűnik. A nagy feldolgozóipari vállalat MRP-je kivételnek számít, - tanácsadója, a Rész-Vétel Alapítvány instrukcióit követve - a mindenkori munkavállalókat igyekszik tulajdonossá tenni, mégpedig a vállalati eredményhez való hozzájárulás arányában.

"olcsó" átpumpálásának igénye szülte az alapítványokat, az egyesületek.) Nem egy társaságnál már alapításkor megfogalmazták a különböző munkavállalói szervezetek átalakításának, fúziójának igényét. Tapasztalataink szerint a társasági szerződések is nagyon egyforma kereteket szabnak a munkavállalói tulajdon működéséhez.⁹⁹

Saját esettanulmányaink azt mutatták, hogy a vezetők kevés helyen tapasztalhattak komoly tulajdonosi kontrollt. Alig akadt arra példa, hogy az alkalmatlannak bizonyult vállalati vezetést a tulajdonosi szervezet menesztette. A létszámleépítések, a bérnövekedés elmaradása és egyéb a munkavállaló számára hátrányos vezetői döntések (például a rugalmas munkarend bevezetése, vagy a szociális létesítmények értékesítése) elfogadása mögött azonban naivítás lenne az egyszerű beosztottak "tulajdonosi tudatának" kialakulását és a munkavállalói motívumok háttérbe szorulását feltételeznünk. A cégek többségénél inkább egyszerűen arról van szó, hogy a menedzsment viszonylag határozott átalakítási, létszám-leépítési tervével szemben a tulajdonosi szervezet sem képes fellépni, még akkor sem, ha tagjai valójában ezt kívánják.

A tulajdonosi pozícióba került autoriter stílusú igazgatók persze hajlamosak azt a régi, bevált gyakorlatot folytatni, melyet a hajdan erős formális jogosítványokkal felruházott államszocialista szakszervezet vagy a Vállalati Tanács idején megszoktak. Így a tulajdonosi fórumok működése nagyon hasonlít a régi munkásgyűlések hagyományához, ahol inkább a vélemények meghallgatása, tét nélküli megvitatása folyik, sok esetben a résztvevők vagy maguk sincsenek tudatában a tényleges jogosítványaiknak, vagy nem akarnak élni a konfrontáció végletes formáival, mint például a vezetés javaslatainak leszavazásával.

A jó szándékú, beosztott munkavállalók érdekeit szem előtt tartó vezetők közül is csak kevesen tudtak változtatni vezetői magatartásukon. A szervezet-fejlesztő cégek tapasztalata szerint az MRP-s cégek „fogékonyabbak” a változtatások iránt, mint mások. Vezetőik a beosztottak informálásának, készségeik fejlesztésének technikáit illetően nyitottak. A legnagyobb problémát számukra az érdemi együttműködés és a döntési kompetenciák decentralizálása jelenti. Ezzel együtt is komoly változások voltak ezeknél a cégeknél: új vezetési irányítási technikákat alkalmaznak, az alkalmazottak informálására, képzésére új fórumokat alakítanak ki, stb. A munkavállalói tulajdon – a

⁹⁹ Egyetlen esetben találkoztunk csupán a munkavállaló tulajdonosok jogainak korlátozásával: a konkrét alapszabály minden döntést a 10 % körüli tulajdonnal rendelkező ÁVÜ beleegyezéséhez kötött. Ez a

bevezetőben említett - előnyeinek realizálásához, azonban valószínűleg egy új, a piacgazdaság körülményei között szocializálódott vezetői rétegre van szükség.

A munkavállalói tulajdon a munkáselit számára teremtett egy újabb érdekérvényesítő csatornát. Esetükben a munkavállalói tulajdon egyfajta garancia arra, hogy fennmaradhat a korábbi törvényekkel, és érdekegyeztetési megállapodásokkal jól-rosszul körülbástyázott munkavállalói státusz. Esélyük van a vállalati munkaerőgazdálkodás befolyásolására, s alkuk révén minimalizálhatják pl. a munkaerő flexibilitás hátrányos következményeit. Biztonságos foglalkoztatásuk alapja a technológia, feltétele pedig az a történetileg kialakult kapcsolat ami az elitmunkást a vezetőhöz fűzi. Hiszen már a vállalatvásárlás belső feltétele az általunk vizsgált cégeknél viszonyrendszer volt, ami a vezetőt a magasan kvalifikált, jó érdekérvényesítési pozícióban lévő munkás csoporthoz kötötte. Ez a kapcsolat kicsit paternalisztikus, ugyanakkor mindkét fél számára fontos, elengedhetetlen a meglévő pozíciók fenntartásához.

A tanulmányban eddig leírt viszonyokból következően a munkavállalói tulajdon az egyetlen tulajdonforma, amelyik a magasan kvalifikált szakmunkás réteg számára a fenti előnyöket hitelesen ígérhette. Ahol az MRP-kről és munkavállalói kft a hiteltörlesztés után megszűnik a munkavállalói tulajdon a vállalat-vásárláskor a társaságnál dolgozó vezetők és egy igen szűk elitmunkásokból álló csoport egyedi és egyszeri tulajdonszerzési akciójaként értékelhető.

A jelenség árnyoldala, hogy bebetonozza, esetleg növeli a korábbi pozíció -, és jövedelemegyenlőtlenségeket. A képzetlen, rossz munkaerőpiaci pozícióban lévő munkás optikájából nézve az előrejutás ezeknél a cégeknél a korábbinál is reménytelenebb

A törvény nem tisztázza a helyi munkavállalói érdekvédelemi szervezet és a tulajdonosi szervezet kapcsolatát.¹⁰⁰ Szabályozás hiányában a helyi szakszervezetek munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos magatartása (politikája) csak esetleges lehet.

kitétel rendkívül lelassította a tulajdonosi testület működését. A többi vizsgált esetben a munkavállaló-tulajdonosokat preferáló, vagy diszpreferáló előírásokkal nem találkoztunk.

¹⁰⁰ Amerikában bevett gyakorlat, mely szerint a tulajdonossá válás feltételeit, a jogosítványok gyakorlását a menedzsment és a szakszervezet között megkötött kollektív szerződés rendezi. De az EU – ban (így például Franciaországban) is van példa arra, hogy törvényi felhatalmazás alapján a vállalati és az ágazati párbeszéd intézményei lényeges szerepet játszanak a munkavállalói tulajdon szabályainak kialakításában és működtetésük ellenőrzésében. Puttsma szerint a participáció elterjedtségének egyik

Sokszor azonban meglepően passzív volt a helyi szervezetek magatartása: legfeljebb jelezték, hogy igénylik a munkavállalói vállalatvásárlást, de alig volt szerepük a kivásárlás lebonyolításában. Inkább csak engedelmesen részt vettek a vezetők által vezényelt akcióban. Más esetekben a szakszervezetek helyi szinten is aktívan lobbiztak a kedvezményes részvény mellett, illetve az MRP kivásárlás lehetőségéért is.

A privatizációs döntések befolyásolása mellett általában a szakszervezet legalább egy vezetője tagja volt az MRP szervező bizottságnak és ügyvivő testületének is. A szakszervezet ugyan formálisan sehol sem vett részt az MRP szervezésében és működtetésében, de a személyi átfedések miatt a legtöbb helyen szoros kapcsolat alakult ki az MRP Szervezet és a munkavállalói érdekképviseltek között. Noha a menedzsment sokszor próbálta az MRP-t függetleníteni az érdekképviseltektől („Most ne munkavállalóként, hanem tulajdonosként képviseljük a dolgozókat!”), ezt szinte lehetetlen volt tökéletesen érvényesíteni.

Ezek után nem meglepő, ha tulajdonosi érdekképviselteként "eladható" az, ami tulajdonképpen munkavállalói érdekvédelem, s "belepofázásnak" minősülhet az, ami valójában a tulajdon védelme. Másfelől pedig a vezetői koncepciótlanságot, alkalmatlanságot lehet eltakarni a munkavállaló-tulajdonosok érdekeinek szem előtt tartására hivatkozva.

Több helyen az MRP a különböző vezetői csoportok közötti hatalmi harc eszközévé vált. A vizsgált vállalatoknál leggyakrabban a középvezetők kerülnek abba a helyzetbe, hogy a felső vezetéssel szemben, a "melósokra" támaszkodva próbálják érdekeiket érvényesíteni. Rövidtávon, a gyakorlatban a kérdések megfogalmazásán, az érdekek artikulálódásának képességén, az érdekérvényesítés ügyességén, stb. (egyszóval az erőviszonyokon) múlik az, hogy a döntések kinek kedveznek. Még az MRP végnapjaiban is folyhat a „kiszorítódsi”, amikor már az a kulcskérdés, hogy ki tudja a konkurrensnek jó áron eladni a talált pénzen vett céget.

Mégis, a participáció e nagyon esetleges és gyenge formája sok esetben minőségileg más vezető-beosztott kapcsolathoz vezet, mint a munkaadó és munkavállalói érdekképviselő manapság szokásos kapcsolata, nem beszélve a szakszervezet-mentes, vagy a kollektív szerződést elkerülő vállalatok egyre gyakoribb példájáról. Itt legalább a menedzsmentnek időről-időre el kell számolnia a

tényezője a szociális párbeszéd fejlettsége és az a mérték, ami az érdekvédelmi szervezetek e kérdésben

tevékenységével, meg kell kísérelnie meggyőzni a munkavállaló tulajdonostársakat intézkedései helyességéről. Másfelől pedig a “belső” tulajdona kedvez az informális alkukra épülő, korábbi üzemi hatalmi viszonyok továbbélésének is. A munkás elit tagjai e tulajdonforma esetén joggal remélik, hogy megőrzik korábbi privilegizált helyzetüket, más munkavállalókhöz képest nagyobb eséllyel tarthatják meg a munkahelyüket és a béralkuban elfoglalt pozíciójukat.

Az amerikai ESOP úgy definiálja a tulajdonosi szervezet feladatait, hogy az kiterjedjen a tulajdonosok közötti részvényforgalom koordinálására, az új vásárlók hitelezésére és a vállalaton belüli tulajdonviszonyok „törvényességének” felügyeletére is. Az ilyen MRP szervezet működése képes megakadályozni a tulajdon-koncentrációt és garantálni, hogy a vállalat a mindenkori munkavállalók kezében maradjon. Az általunk felkeresett vállalatok között mindössze két ilyen alapszabállyal találkoztunk. Ez persze nem meglepő, ha a vezetők eredeti motivációiból és a tulajdonforma bevezetésének körülményeiből indulunk ki.

A törvényi szabályozás – az MRP-t privatizációs technikaként kezelve - szinte kizárólag a tulajdonszerzés feltételeinek szabályozására törekedett. A hitelüket törlesztő MRP szervezetek napjainkban szembesülnek azzal, hogy hitelszámla-kezelő feladatukat elveszítve feleslegessé válnak. Ráadásul a hatályos adószabályok fenntartásukat költségessé teszik, így azután a vállalati vezetők célszerűségi szempontokra is hivatkozhatnak, amikor a tulajdonosi szervezet feloszlását javasolják.

Összegezve tehát: a munkavállalói tulajdonosi szervezet, a munkavállalók, mint tulajdonosok a legtöbb szervezetben sem formálisan sem pedig véső soron nem korlátozzák a vezetőket autonómiájukban. Tulajdonosi érdekeik szervezeteik gyengesége, és a participáció intézményeinek kialakulatlansága folytán nem, vagy csak esetlegesen artikulálódnak. A tulajdonosi szervezetek gyengesége – ma már elmondhatjuk – hozzájárult a tulajdonforma jelentéktelenné válásához. Az MRP szervezetek működésük ideje alatt nem tudták bebizonyítani szükségességüket, így aztán tagjaik alig várták, hogy tulajdonukkal maguk rendelkezzenek. Ha a munkavállalók meg is őrzik részvényeiket, a sok kis egyéni tulajdonos érdekének összehangolása – szervezeti-intézményi keretek nélkül – még nehezebb, mint korábban. Ez pedig könnyen a munkavállalói tulajdon csökkenéséhez, majd eltűnéséhez vezethet.

III. 7. A munkavállalói tulajdonban működő vállalatok gazdálkodásának sajátosságai ¹⁰¹

A munkavállalói tulajdonban lévő cégek gazdálkodásával kapcsolatban a kutatások leggyakrabban két – egymással összefüggő – kérdésre keresik a választ. Milyen hatékonysággal működnek, illetve képesek-e visszafizetni a vásárláshoz felvett hitelt? Előzetesen több hipotézis is megfogalmazódott:

A vélemények egyik része abból indul ki, hogy a vállalatok gazdálkodása csak akkor lehet sikeres ha tőkeellátottságuk megfelelő és rendelkezésükre állnak a napi működéshez és a fejlesztésekhez szükséges források.

- A készpénzes értékesítés mellett elkötelezettek véleménye szerint a kedvezményes kölcsönökre építő privatizálásnak igen negatív az érintett cégek működőképességére gyakorolt hatása. A vállalkozásokba nem áramlik friss tőke, a hitelbe megvett cégek eladósodnak, folyamatos jövedelem-kivonás szükséges a kölcsönök törlesztéséhez. Fejlesztésre szolgáló hiteleket elzálogosított ingatlanokra már nem tudnak felvenni, sőt nehéz számukra a folyamatos működéshez szükséges forgótőke megszerzése is.
- Az MRP-k mellett érvelők szerint a dolgozói tulajdonba került cégek teljesítménye a kivásárlás után javul. Míg más – készpénzes vagy hitelre történő – vásárlással megszerzett cégekből a keletkezett jövedelmet sokféle módon ki lehet vonni, addig az MRP-s cégeknél azt csak törlesztésre lehet fordítani.
- Egy árnyaltabb megközelítés szerint a többségi vagy kizárólagos MRP tulajdon csak a 200 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató szervezetekben lehet hatékony megoldás. A kevésbé tőkeigényes cégeknél ugyanis emberi erőfeszítéssel a tőke egy részét ki lehet váltani. E cégek képesek és alkalmasak

¹⁰¹ Az 1993-96 közötti adóbevallások mérlegadatainak MRP-s vállalatokra vonatkozó adatait Hovorka János, a Rész-Vétel Alapítvány munkatársa állította össze számunkra. A 155 MRP-s vállalatból álló mintában vizsgálhattuk a különböző években értékesített vállalatok gazdálkodását, illetve az abban bekövetkezett változásokat. E mintában azonban – módszertani eljárásunk következtében – kissé túlréprezentáltak a sikeres vállalatok, hiszen a 155 vállalat mindegyike 1977-ben is működött és MRP tulajdonban volt. Mintán létszám, alaptőke ágazat és tulajdonhányad szerinti megoszlása a 8., 9., és 10. táblázatokon látható.

A fejezet elemzéseihez felhasználtuk a már említett források közül az OMMK Prognózis felvételének adatait, az esettanulmányainkat és a telefonos felmérés eredményeit. A fejezethez tartozó publikációk? Boda-Neumann (1999), Boda-Neumann(2002)

arra, hogy stratégiai befektető hiányában is megfelelően gazdálkodjanak, és itt lehet komoly szerepe a dolgozók "tulajdonosi" ösztönzésének.

Mások a munkavállalói tulajdon gazdálkodási hatásainak negatívumaival és pozitívumaival érveltek. Ezekről már volt szó:

- A munkavállalók rövidtávú bérérdekeltsége és a foglalkoztatás magas szintjének fenntartása ellehetetleníti a vállalat fejlődését. A vezetők érdekeltsége is inkább a vállalat tevékenységének konkrét munkaszervezeti, technikai kereteihez kapcsolódik, felszámolásuk vagy átformálásuk minden alkalmazotti réteg – így a vezetők – érdekeit sértheti.
- A tulajdonosi motivációk újfajta munkaszervezeti, döntéshozatali megoldásokhoz vezetnek, amelyek a gazdasági eredmények javulásához vezetnek. Legtöbbet azokról a "belső" tartalékokról olvashattunk, amelyeket a vezetők tulajdonosi motiváltságuk esetén mozgósíthatnának.

A különböző tulajdonosok teljesítményét a privatizáció időszakában lehetetlen volt összehasonlítani. Ha voltak is ilyen kísérletek azok inkább csak a közvélemény és a döntéshozók befolyásolását célozták, hiszen az elemzéshez szükséges adatok és információk hiányoztak. A többségi munkavállalói tulajdonba került cégek gazdálkodási helyzetéről ma is meglehetősen kevés és ellentmondásos információ áll rendelkezésünkre. Ennek oka egyrészt az, hogy a dolgozói tulajdonlás tényleges hatása a cégekre csak több év elteltével mérhető, már csak a hiteltörlesztés moratóriumának késleltető hatása miatt is. Másrészt a cégek eredményeinek statisztikai regisztrálása eléggé hiányos és pontatlan. Aligha készülhetett olyan korrekt hatásvizsgálat, mely a kivásárlás időpontja, a cégek mérete, illetve szakágazata szerint vizsgálta volna meg az MRP konstrukció keretében kivásárolt cégek pénzügyi helyzetét, illetve a vásárlások gazdasági hatását. Elemzésünk azokon a nyilvántartásokon és feldolgozásokon alapul, melyeket a Rész-Vétel Alapítvány készített.

A mérlegadatok értékelése – a lehetséges számszaki pontatlanságokon túl is – sok kétséget vet fel. Nincs olyan mutató, amelyik alapján a vállalatok teljesítményét egyértelműen meg lehetne ítélni. A nyereségesség – minthogy a hitel-törlesztés kedvezményes forrása az adózás előtti eredmény – ebben a vállalati körben szinte kötelező. Az árbevétel változásának dinamikája jó kiindulópont lehetne, de itt is inkább a tendencia fontos, aminek megítéléséhez pedig az eltelt időszak rövid volt. A gazdálkodás stabilitását mutatná a cég likviditása, csakhogy a pénzügyi gazdálkodás

jellemzői (a forgóeszköz, a likvid pénzeszközök iránti igény stb.) a vállalat méretétől, tevékenységétől és más tényezőktől függően nagyon eltérők. A rendelkezésre álló adatokkal kapcsolatos problémák miatt – azok pusztán statisztikai elemzése helyett – elsősorban a vállalatok gazdálkodásáról készült esettanulmányaink tapasztalataira támaszkodunk, s csak kiegészítésként használjuk a mikroökonómiai adatokat.

Az MRP kezdetben jellemzően a közepes és kisebb méretű vállalatoknál alkalmazott privatizációs technika volt. 1995 augusztusi adatok szerint az MRP-s társaságok átlagos létszáma 450 körüli lehetett: 51%-uk tartozott a 100-500 főt foglalkoztató cégek közé. A cégek nagy többsége a saját tőkéje szerint is jellegzetesen kis-, és középvállalati volt 1995-ben. A legtöbb társaság (47%) a 100-500 millió Ft-os sávba tartozott, miközben az 1 Mrd Ft alaptőke feletti cégek aránya mindössze 5%. Az MRP-s vállalatok 1999-ben is főként kis-, és középvállalatok. Több mint 53%-uk tartozik 100-500 főt foglalkoztatók közé. 1995 és 1999 között felére csökkent a nagy, 1000 fő feletti MRP-s cégek aránya.

1995-ben a feldolgozóiparhoz tartozott az MRP-s cégek csaknem fele, egynegyede a kereskedelemhez, és 16%-ot tett ki a szolgáltató ágazat. Az egyes ágazatokon belül kereskedelemben volt a legnagyobb (6 %) az MRP-s cégek aránya, és viszonylag magas volt a feldolgozóiparban és az építőiparban. Ugyanakkor az agrárszektorban, az idegenforgalomban és az ingatlanügyletekben messze elmarad a munkavállalói tulajdonú cégek aránya az átlagostól. 1999-ben változatlanul az MRP-s vállalatok többsége (55%-uk) feldolgozóipari cég, de valamelyest csökkent a kereskedelmi (20 %) és a szolgáltatóipari cégek (10%) aránya.

III.7.1. Alkalmazkodás, árbevétel, jövedelmezőség

Vizsgált vállalataink többsége 1990 és 1992 között súlyos gazdálkodási nehézségekkel küszködött: Az alacsony jövedelmezőségen és az árbevétel csökkenésén túl szembe kellett nézniük az eladósodással, és a “vállalati sorban állással” járó pénzügyi nehézségekkel is. Mint később adatainkból is látni fogjuk, legelőször a legjobb cégek keltek el, s ezek a társaságok indulhattak el leghamarabb az alkalmazkodás útján. A tartalékokat legjobban ismerő vezető, mint tulajdonos-jelölt jó esetben már a privatizáció előtt leépítette a felesleges létszámot, felszámolta a veszteséges profilt, megfelelő tőkeszerkezetet alakított ki stb.

A KGST és a nagykereskedelmi hálózatok összeomlása után a cégeknek maguknak kellett gondoskodniuk az értékesítés csatornáiról.¹⁰² A nagyobb termelő cégek és a kisebbek közül a kvalifikált munkát végző feldolgozóipari cégek az alkatrészgyártó-beszállító kapcsolatokat keresték. Az országban megtelepedett multinacionális vállalatokhoz alig egy-két cég jutott el.¹⁰³ Sikeresebbek voltak azok, amelyek már korábban is rendelkeztek nyugati partnerekkel, s továbbra is főként Nyugat-Európába értékesítettek. Mintánkban ezek a cégek mutatták a legnagyobb prosperitást, a kivásárlás után rövid idő alatt képesek voltak növelni kapacitásaikat, és gyarapítani vagyontárgyaikat.¹⁰⁴

Az alkalmazkodás másfajta útját járta a nagy kereskedelmi és ipari szolgáltató vállalatok egy csoportja: Ezeknél a tevékenység módosulását, az árbevétel forrásának átrendeződését tapasztaltuk. A jövedelmezőségi feltételek változását mutatja, hogy e társaságok korábbi üzleti kapcsolatokból – adósságcsere útján, vagy társaságokká alakulás során – megszerzett befektetéseik “gondozásával”, vagy ingatlanjaik bérbeadásából több árbevételt realizáltak, mint az alaptevékenységükből.¹⁰⁵

Mindazonáltal a munkavállalói tulajdonban lévő cégek nagy többsége a biztos hazai (vagy regionális) piacra termelt. Egy részüknél ez tevékenységük természetes következménye (pl. a lakossági szolgáltatók.) Ahol a külföldi érdekltségű versenytársak is megjelentek, ott a munkavállalói tulajdonban lévő cégek alacsony

¹⁰² A korábban biztos külföldi munkákkal rendelkező ipari szolgáltató cég újfajta nehézségekbe ütközött. A gépipari recesszió miatt a fogadó ország a külföldiek munkavégzését korlátozó adminisztratív intézkedéseket vezetett be. Ráadásul az addig megszokott fizetési rendet felborítva ettől fogva a munkákat a magyar cégeknek kellett volna megelőlegeznie.

A korábbi nagyvállalat önálló gyáregysége – a közte és anyavállalata között kialakuló elmergesedett kapcsolat miatt – önálló értékesítési csatornák kiépítésére kényszerült. Végül is a cég termékei felhasználójával kötött megállapodást, attól kezdve egészségügyi intézményekben bérelt helyiségekben árulta termékeit.

A korábbi mezőgazdasági gépkereskedelmi vállalat saját központi telephelyén értékesítette termékeit. Az agrárszektor átalakulásával egyidőben több városban lerakatokat alakított ki, ahol a ügynöki érdekltség alapján, önálló kft-k dolgoznak. A többi, hasonló profilban működő vállalathoz hasonlóan kidolgozták az integrátori tevékenység kereteit is.

¹⁰³ Vizsgálatunk során egyetlen ilyen esettel találkoztunk, de sem a multinacionális vállalat, sem pedig az MRP-s cég nem volt tipikusnak mindható: Előbbi – speciális érdekltsége folytán – a többieknél lényegesen több hazai beszállítót alkalmaz, utóbbi pedig a legnagyobb méretű többségi MRP tulajdonú cégek közül való.

¹⁰⁴ A gumiipari vállalat gépgyártó részlegei a nyolcvanas évek elején alakították ki német beszállítói kapcsolataikat. A privatizációt követően két utód kft élére is az egykori ”nagy” gépgyár – az akkori kapcsolatok kialakításában, és a privatizációban fontos szerepet játszó – vezetői kerültek. A prosperáló cégek árbevételének nagy része most is a régi nyugati vevőktől származik.

¹⁰⁵ Az ipari szerelő és szolgáltató vállalat elsősorban külföldön dolgozott. Miután alaptevékenysége veszteségesé vált a cég profilt váltott, s jó helyen lévő székházának, illetve korábbi vidéki telephelyein lévő műhelyeinek bérbeadásából élt.

árainkkal, vagy speciális igények kielégítésével maradhatnak a piacon¹⁰⁶ Olyan piaci szegmensekben maradhatnak fenn hosszú távon is a belső tulajdonlású cégek, ahol a külföldi érdekeltségű cégek nem tudnak, vagy nem akarnak terjeszkedni.

A vállalati mérlegek tanúsága szerint az MRP-s vállalatok árbevétele 1993-1997 között növekvő. A növekedés mértéke szinte minden csoportnál (az 1993-ban, 1995-ben, és az 1996-ban privatizált vállalatoknál) – igaz évről évre kisebb mértékben, de – elmarad az infláció ütemétől. (Mind a két megállapításnál kivételnek látszik az 1994-ben privatizált cégek csoportja.)¹⁰⁷

Kedvezőbb a kép, ha az MRP-s vállalatok adatait az összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás átlagos árbevétel-növekedési indexével hasonlítjuk össze. (11.táblázat) Az előbbieket növekedés-indexei többnyire jobbak, de semmiképpen sem rosszabbak, mint az utóbbiaké. Különösen igaz ez a kisebbségi MRP tulajdonú cégekre, az árbevétel növekedési indexe alapján ezek mondhatók igazán stabilan gazdálkodó, sikeres cégeknek.

Táblázatunk adatai alapján igazolható, hogy az MRP-s cégek körében annál nagyobb a sikeres gazdálkodás esélye, minél korábban privatizálták a vállalatot: a legtöbb évben (nominális értékben) magasabb átlagos árbevételt realizáltak azok a vállalatok, amelyeket korábban privatizáltak. (Egyébként a közvélekedés szerint is a legjobb cégek keltek el legkorábban.) A privatizációt követő év adatai azt mutatják, hogy az árbevétel növekedésére épülő üzleti tervek – legalábbis az első egy-két év vonatkozásában – megalapozottak voltak.

A privatizáció idején az MRP-s vállalatok jövedelmezősége (adózás előtti eredmény / jegyzett tőke) jobb volt, mint a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások jövedelmezősége. (12. táblázat) Jóllehet előbbieket mutatójának javulása egyre inkább elmarad az utóbbiakétól, a munkavállalói tulajdonban lévő vállalatok jövedelmezősége 1993 és 1996 között minden évben meghaladta a kettős könyvvitelt vezető vállalatokét.

¹⁰⁶ A nagykereskedelmi partner összeomlása után kezdett el az egyik könnyűipari termelő vállalat kiskereskedelmi értékesítéssel is foglalkozni. Jelenlegi termékeinek csak töredéke jut el korábbi partneréhez, értékesítésének nagy részét saját kis boltján és ügynökhálózaton keresztül bonyolítja. A termelés mértékét közvetlenül a gyár mellett lévő mintabolt-raktár készleteihez igazítják

A kis bútorgyár is csak megrendelésre termel. Speciális megrendeléseket elégít ki: árbevételének nagy része már régóta egy konkrét ízlésvilágnak megfelelő, viszonylag olcsó alapanyagokból, sok munkával előállítható bútorcsaládból származik. A piacbővítés lehetőségeit jól jelzi, hogy nincs tervezőjük, azt gyártják, ami az igazgató feleségének tetszik.

¹⁰⁷ Felmérés a munkavállalói résztulajdonlásról '98. Készült a Rész-Vétel Alapítvány és az MRP Országos szövetség kezdeményezésére.

A jövedelmezőségi adatokból még nyilvánvalóbbá válik az az összefüggés is, hogy a kisebbségi MRP-s vállalatok életképesebbek. A privatizáció idején még a többségi MRP-s vállalatok jövedelmezősége magasabb volt, mint a kisebbségieké, 1997-re azonban a többségi MRP-s vállalatcsoportban romlott, a kisebbségiekénél javult a jövedelmezőség. Sőt, az utóbbi vállalatcsoportban a mutató javulása lépést tudott tartani a kettős könyvvitelt vezető vállalkozásokéval.

A jövedelmezőség és a tulajdonforma kapcsolatát vizsgáltuk akkor is, amikor az MRP-s vállalatokat szakágazataik és többségi tulajdonosuk (MRP, egyéb belföldi, illetve külföldi) szerinti csoportosításban hasonlítottuk össze. (Melléklet 6. sz. táblázat) E szerint 1993 és 1996 között a mezőgazdaságban, a kereskedelemben az ipari és lakossági szolgáltatásokban volt versenyképes az MRP. (Nem véletlen, hogy viszonylag sok ilyen vállalat tevékenykedik ezekben az ágazatokban.) Jól működnek azok a munkavállalói-vezetői tulajdonban lévő cégek is, amelyeknek építőipari, építőanyagipari profiljuk volt. Ugyanakkor itt már komoly konkurensnek bizonyulnak a külföldi tulajdonú vállalatok.

Két évvel később, az 1999-es munkaerőpiaci prognózis felvétel adataiból kibontakozó összkép azonban némileg eltér a korábban, mérlegadatok alapján felvázolttól. A változások trendjére vonatkozó kérdésekből kiderül, hogy az árbevétel alakulásával kapcsolatos várakozásokban nincs lényegi különbség a két vállalat-csoport között. 1999 második félévében a vállalatok 64-65%-a vár az előző félévhez képest növekvő, 17-18%-uk pedig változatlan árbevételt. Ez az egyetlen olyan gazdasági jellemző, amelyiknek az MRP-s vállalatok körében prognosztizált érték eléri a más tulajdonformában működő cégeket.

III. 7.2. Eredményesség, termelékenység, hatékonyság

A munkavállalói tulajdon sikere mellett érvelők leggyakrabban a nyereséges vállalatok magas arányát hozzák fel bizonyítékkul. (14.táblázat) Bár az MRP-s vállalatok és a többi vállalat közötti különbség csökkeni látszik, ezzel együtt is igaz, hogy még 1997-ben is a veszteséges vállalatok aránya kétszer annyi volt a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások között, mint az MRP-s cégeknél. (Mint tudjuk, az eredményesség mutatók értékelésekor figyelembe kell venni, hogy az MRP-s cégek az eredmény kimutatásában érdekeltek, hiszen ez a hiteltörlesztés forrása.)

Az MRP-s cégek sajátos – az alacsony munkaerőköltségre és a munkaintenzív tevékenységre alapuló – versenyelőnyének következménye hogy termelékenységük (az egy főre jutó árbevétel) alacsony. (Melléklet 8. sz. táblázat)¹⁰⁸ Termelékenységmutatóik már a privatizáció évében is kedvezőtlenebbek, mint a kettős könyvvitelt vezető többi vállalkozáséi. A munkavállalói tulajdonon belül a többségi MRP tulajdonú cégek termelékenysége elmarad azokétól, ahol a tulajdon nagyobb része más magyar, vagy külföldi befektetők kezében van. Ráadásul a kezdeti különbségek az idő múlásával növekednek: az egy főre jutó árbevétel 1993-ban az MRP-s és az egyéb magyar tulajdoni többségű vállalatoknál is 3000 Ft/fő volt, 1995-re az előbbié 4000, az utóbbié 5000 Ft/fő körüli értékre növekedett. A termelékenység tekintetében is a legjobbak a korán privatizált, kisebbségi tulajdonhánnyal rendelkező MRP-k.

A munkaerő-költséghatékonysága (személyi jellegű ráfordítás / árbevétel) alacsonyabb az MRP-s cégeknél mint más vállalatoknál, és a különbség növekvő. (Melléklet 9. sz. táblázat) Míg a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások mutatója 1993-1996 között 15,31%-ról 11,57%-ra csökkent, addig az MRP-s vállalatoknál a javulás minimális, a mutató értéke 16 körüliről 14 körülire változott. A privatizáció évében (főként az 1994-ben privatizáltaknál) a személyes ráfordítások növekedése miatt a mutató értéke magasabb, ami nyilván összefügg azzal, hogy a vállalat-vásárlás önerős részét is legtöbb esetben a vállalat adta, valamilyen rendkívüli kifizetés formájában. Ettől eltekintve a költségek stabil, nem nagy mértékben növekvő hányadát részét tették ki a személyes ráfordítások.

Az adózott eredmény „tény” adataként kezelhető 1998/1997-es éves növekedés az MRP-s vállalatok 26%-ánál volt jelentős. Ez az arány a más tulajdonformában lévőknél 30 % volt. Ha a változatlan eredményt is sikerként könyveljük el még nagyobb

¹⁰⁸ Kovács-Csité kutatásai szerint a munkavállalói (vállalkozói és a dolgozói-menedzseri) tulajdonban lévő cégek az egységnyi vagyona jutó 1996-os árbevétel tekintetében hatékonyabbak a más tulajdonformában működőknél: alacsonyabb vállalati vagyona mellett is komoly árbevételt tudtak realizálni. (Kovács-Csité (1999)) A munkahatékonyság szempontjából ugyanakkor e cégek elmaradnak a többitől: a komoly létszámleépítések ellenére a dolgozói menedzseri tulajdonú cégeknél az egy dolgozóra jutó árbevétel nem éri el az átlagot.

Janky (2002) a magyar vállalatok gazdasági mutatóin tesztelte a munkavállalói tulajdonú vállalatok létrejöttének piaci alapú magyarázatait. Azt vizsgálta, hogy milyen gazdálkodási körülmények indokolják hogy egy gazdasági tevékenységet külső tulajdonlású szervezet vagy egyéni vállalkozók helyett munkavállalói tulajdonú szervezet végezzen sikeresen. A modellbe bevont változók, - a munkavállalók erőfeszítésének költséges megfigyelhetőségétől a munkavállaló emberi tőkéjének jövőbeli bizonytalan megtérülésén át egészen az alacsony tőke/munka arányig – a tulajdonforma kialakulását magyarázó, a szakirodalomban leggyakrabban felsorolt tényezők indikátorai voltak.

a különbség: a munkavállalói tulajdonban lévő cégek 60%-ának nem csökkent az eredménye, míg a többiekénél ez az arány 69%. Hasonló arányok mutathatók ki a az 1999/1998-as index vonatkozásában.

A legújabb telefonos felmérésünk szerint az MRP-s vállalatok körében (az 1997-ben mérlegadatok alapján kimutatott 80%-ról) 70%-ra csökkent a nyereségesen gazdálkodók aránya, 10 %-uk veszteséges, és cirka 20% vegetál. A cégek könyvszerinti vagyona is jobban nőtt a többi vállalatnál: Míg az MRP-s cégek 81%-ánál nőtt, vagy legalábbis nem csökkent a vagyon, az egyéb tulajdonformában működő cégek 85%-áról mondható el ugyanez.¹⁰⁹

III.7.2. Eladósodottság, likviditás, beruházás

A gazdaság többi szereplőjéhez hasonlóan, az MRP-s cégek is jelentős adósságokat halmoztak fel a 80-as évek végén.¹¹⁰ Helyzetük a privatizáció idején mégis viszonylag kedvezőbb volt: eladósodottsági mutatójuk (kötelezettségek / saját tőke) egy kicsivel alacsonyabb, mint a többieké. (17.táblázat) Különösen így volt ez az 1993-ban és az 1994-ben privatizált kis- és közepes vállalatoknál, ahol többségi pakettet vettek meg a munkavállalók. A vállalat-vásárlás sem járt a kötelezettségek túlzott növekedésével, a kötelezettségek saját tőkéhez viszonyított aránya a privatizációt követő időszakban sem haladta meg a kettős könyvvitelt vezető vállalkozásokét.¹¹¹

¹⁰⁹ Érdekességként megjegyezzük, hogy miközben saját gazdálkodásuk különböző területeire vonatkozó várakozásaik rosszabbak voltak, az MRP-s vállalatok, mind a magyar gazdaság jelenlegi helyzetével, mind pedig a 2000 első félévéig érvényesülő tendenciával kapcsolatosan optimistábbak voltak, mint a többiek.

¹¹⁰ Több vizsgált vállalatnál a 80-as közepén, második felében nagy beruházásokat indítottak, világbanki finanszírozással. Az akkor kedvezőnek ítélt feltételeket – a piacgazdasági átállás után – súlyos teherként értékelték az új tulajdonosok. A “lebomló” nagyvállalat utódszervezetei sem a túlméretezett kapacitásokat sem pedig a hiteltörlesztés kötelezettségét nem akarták vállalni. Az akkoriban készült interjúink a beruházások miatt kialakult helyzet tarthatatlanságáról szóltak. Érthető ez, hiszen 1993-94-ben sok helyen a privatizáció még nem zárult le, a vagyontárgyakról és a fizetési kötelezettségekről szóló alkuk javában folytak. Meglepődve tapasztaltuk, hogy 5-6 év elmúltával – legalábbis a sikeres vállalkozásoknál – ezek a kapacitások jelentősen ártértékelték. Egyik helyen például a cégismertető PR kiadványban a fejlődés alfájaként említik a világbanki hitelből beszerzett korszerű gépeket.

¹¹¹ Minthogy a kivásárló szervezet veszi fel az MRP hitelt, a vállalat-vásárlás hatása csak közvetve, és késleltetve, a vagyon-felélés stádiumában jelenne meg cég mutatóiban. Ámde a tőkeellátottság 11. sz. táblázatban közölt adatai szerint ilyen folyamat 1993-1997 között – statisztikailag kimutatható módon – nem indult meg.

Esettanulmányaink tanúsága szerint a legtöbb vállalatnál 1-2 jó üzleti év előzte meg a kivásárlást. Az önerős rész befizetésének forrása a legtöbb esetben a vállalat korábbi megtakarítása volt.¹¹² A saját rész kifizetése – elsősorban az összeg nagyságrendje, továbbá a kedvezményes részvények és kedvező pénzügyi technikák (kárpótlás, részletfizetés) miatt – sem rengette meg különösebben a vállalatok gazdálkodását. Kivétel ez alól az az eset, ahol az önerős rész a szokásosnál magasabb volt.

Az “átlagos” munkavállalói tulajdonba került cégeknél kedvező tőkeszerkezet, magas tőkeellátottság kialakulásával biztosították a vásárlás forrását. (Melléklet 11. sz. táblázat) Az átalakulás és privatizáció során a jegyezett tőkén felül tartaléktőkét és céltartalékot is elkülöníthettek. Így aztán a későbbi tőke kivonás fedezete már a privatizáció idején is adott volt.

Az eddigiek azt támasztják alá, hogy a vállalatok eladósodásának lehetősége nem a tulajdonforma, hanem inkább a hitelből történő vállalat-vásárlás lehetséges következménye. Az összes E-hitel egyharmadát vették fel MRP szervezetek, s úgy tűnik ez nem járt a szervezetek átlagon felüli eladósodásával. Sőt a hiteltörlesztésnek is kiválóak az esélyei.¹¹³

Más kérdés a napi működéshez szükséges forgóeszköz finanszírozás, a likviditás. Interjúalanyaink, az érintett vállalatok vezetői szerint a gazdálkodásukat leginkább az veszélyezteti, hogy egyik napról a másikra élnek. Nagyon alacsony a likvid megtakarításuk, miközben – a sorban állással is összefüggésben – a szállítók bizalmatlanabbak, előnyben részesítik azt a vevőt, aki azonnal fizet készpénzzel. Mint említettük, valóban megváltoztak az értékesítés feltételei, s kétségtelen, hogy vállalatunk közül többen olyan tevékenységet végeznek, ahol a változások jelentősebbek voltak mint máshol. Adataink alapján azonban panaszuk a legtöbbször mégis inkább az “általános gazdasági közérzetből” magyarázható sztereotípiá, hiszen a

¹¹² A korábbiakban már említett egyszerű (jutalmak, rendkívüli munkabér-előlegek kifizetésén alapuló) eljárásokon kívül számos más – nemegyszer nagyon komplikált – módszert találtak ki a vállalatok a pénz átpumpálására. Főként a korai vezetői kivásárlások résztvevői, illetve jogtanácsosaik bizonyultak roppant leleményesnek: a pénz „adókimélő” mozgatására több helyen egyesületet és/vagy alapítványt hoztak létre, a finanszírozást pedig kötvényekkel, életbiztosításokkal és más pénzügyi technikákkal oldották meg.

¹¹³ A Kelet-Közép-Európai munkavállalói tulajdonról szóló kötet (Uvalic–Vaughan-Whitehead, 1997) magyar országtanulmánya negatívan értékeli e vállalatok teljesítményét, amikor a dolgozói-vezetői tulajdonú vállalatok növekvő eladósodottságról és a beruházások nagyon alacsony szinten stagnálásáról beszél. Ugyanakkor a kötet szerkesztői azt is megállapítják, hogy a térségben számos más belföldi és külföldi tulajdonosra is jellemző, hogy igyekszik tőkéjét minél hamarabb kivonni a vállalatból.

munkavállalói tulajdonban lévő vállalatok likviditása – különösen a kisebb méretű, többségi tulajdonban lévőké – jobb, mint az átlagos vállalkozásé. Az 1993-1995 közötti, MRP-s vállalatok tulajdon forma szerinti megoszlásból az is kiderül, hogy likviditás szempontjából az MRP többségű vállalatok jobban állnak, mint azok, akiknek a többségi tulajdonosa más magyar magántulajdonos. (Utóbbiak mutatója a három éve alatt 1,4 %-ról 1,2 %-ra csökkent, míg az előbbieké 1,6 körüli maradt.)

Összeségében a vizsgált MRP-s cégek pénzügyi helyzete 1992 és 1997 között nem volt rosszabb, mint más gazdasági szereplőké. (Nyilván itt nem lehet az összehasonlítás alapja a multinacionális vállalatok pénzügyi helyzete.) Ennek ellenére a bankok a munkavállalói tulajdonban lévő cégek forgóeszköz-finanszírozási kérelmét általában elutasítják. Leggyakrabban a vállalatok vállalat-vásárlás miatti eladósodottságára hivatkoznak: a vállalat vagyonát a kivásárlás fedezeteként leterhelték, újabb hitelt pedig fedezet hiányában nem nyújthatnak.¹¹⁴ Egy sor kisvállalat esetében alapvetően a mérettel volt baj, a nagy hitel-intézet számára a – többi ügyfeléhez képest – jelentéktelen kisvállalkozások hitelezése nem elég hatékony, csak a baj van vele.

. A „Munkaerőpiaci prognózis” a határidőn túli kintlévőségekre vonatkozó kérdéseket tartalmaz. Ezek alapján a helyzet ezen a téren is romlott: Míg az MRP-s cégek 77%-a rendelkezett kintlévőségekkel, s az ilyen cégek 67%-a arról számolt be arról, hogy ez az állomány 1998-ról 1999-re nem is változott. Eközben a nem MRP-s vállalatok 57%-a számolt be kintlévőségekről, s ezt csökkenteni is nagyobb mértékben tudták.

Valóban, a vizsgált társaságok évente átlagosan kis értékű, 3-5 milliós beruházásokat eszközöltek.¹¹⁵ Tapasztalataink szerint azonban többségüket nemcsak, sőt főleg nem a vállalatvásárlás költségei fogják vissza a fejlesztésekben. Számos gazdasági érv szólhat a fejlesztések ellen a gazdasági recessziótól kezdve a cég technológiai, munkaszervezeti stb. sajátosságáig. A tulajdonos-vezetők a piac bizonytalanságai miatt is elhalasztották beruházásaikat.¹¹⁶ A bizonytalan kimenetelű, de

¹¹⁴ A barátságatlan banki gyakorlat miatt a belső tulajdonú vállalatok kerülő utakra kényszerülnek. Vagy más bankkal kötnek – formailag nem hitel-ügyletnek kinéző – szerződést, vagy közvetítő, – szállítói, vagy vevői kapcsolatban álló – cég vesz fel hitelt, és bonyolult háttér szerződések útján adja tovább a rászoruló vállalatnak.

¹¹⁵ Egy 1995 májusi telefonos felmérés szerint a választ adó 14 cégből mindössze három jelezte, hogy jelentősebb befektetést eszközölt.

¹¹⁶ Erre utal az is, hogy a két biztos piaccal rendelkező gépipari kft nem csupán beruházásokat aktivál, hanem ingatlanokat is vásárolva terjeszkedik.

mindenképpen csak hosszútávon megtérülő beruházások kivására ebben a vállalati kategóriában kevés az esély. A technológiai beruházások ellen szól az is, hogy a munkaerőpiacon bőséges az utánpótlás. (A mintában viszonylag sok a – nagy munkanélküliségi rátával jellemezhető térségben működő – vidéki cég.) Az általunk megkérdezett vezetők szerint a cégükönél nem éri meg az "olcsó munkaerőt" drága technikára cserélni. Különösen akkor nem, ha a létszámleépítés a végkielégítések miatt rövidtávon sokba kerülne a cégnek. Ezenfelül a legális foglalkoztatás keretein belül is találhatóak tartalékokat, olyan „költségkímélő” megoldásokat, amelyekkel a munkavállaló is, és a munkaadó is jól jár.

Az MRP-s társaságoknál a „Munkaerőpiaci prognózis” információi szerint minden méretkategóriában kevesebb gépi- és ingatlan beruházás folyik, mint a többiekénél: 1999 második félévében a munkavállalói tulajdonban lévő cégek 22%-a, míg más tulajdonformában működő cégek 38%-a eszközölt valamilyen beruházást. A 2000 első félévére vonatkozó terveikben még nagyobb az MRP-s cégek hátránya.

A hitelfinanszírozás aránya a vételárban a cég gazdasági helyzetével mutatott összefüggést. Az eladósodott vállalatok megvásárlásában a bankok egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben vettek részt. A vállalatok általános gazdasági helyzetéből is következett, hogy az MRP törvény szerinti alapfeltételekkel, tehát a 2%-os önerős rész kifizetésével csak nagyon kevés MRP szervezet úszta meg. A bankok ugyanis általában nem elégedtek meg a törvényben számukra "hivatalból" biztosított zálogjoggal a vagyon felett, valamint a kivásárolt cég kezességvállalásával. Minden MRP-hitelezésben résztvevő bank alkalmazott valamilyen eszközt kihelyezései biztonságának növelésére. Általában a normál kölcsönöknél megszokotthoz képest jóval nagyobb fedezetet követeltek meg ügyfeleiktől, információs és ellenőrzési jogot kötöttek ki maguknak, előírták, hogy a hitelfelvevők náluk vezessék számlájukat, továbbá, hogy újabb, más banktól történő hitelfelvételre csak az ő engedélyükkel kerülhet sor.

A piac stabilitását jelzi az egyik esetben, hogy a megrendelő – a kooperáció egyre szorosabbá válásával – a hasonló profilú saját kapacitásait felszámolta. Azóta újabb beruházásokkal, és a műszaki apparátus fejlesztéssel újabb profil felvételére készülnek. Nemcsak új, automatizált gépek jelzik a fejlődést, de a tulajdonos-vezető arra is nagy gondot fordít, hogy kulturált, a német ügyfeleinek is megfelelő infrastruktúrát alakítson ki maga körül.

Arra is találtunk példát, hogy – a biztató piaci kilátások ellenére – a közepes méretű vállalat nem, vagy csak igen szerény mértékben akar nőni. Az értékesítés lehetőségeiből kiindulva a régi gépeinek felújítása mellett döntött a kis könnyűipari vállalat igazgatója és tulajdonosa. A lényegesen korszerűbb gépek költségeit termékeik ára nem bírta volna el. Az értékesítés sajátosságai is a kis, rugalmas szervezet megtartását indokolták. A korábbi "beruházás-politika" a cégnél végbement „másodlagos privatizációt” követően sem változott. A tőkeínség érve utólag csak ürügynek minősíthető, hiszen az új tulajdonos (német szakmai befektető) a termelés területén azóta sem fejlesztett.

A vállalatvásárlással összefüggő hitelek törlesztésére a cégek árbevételük csupán elenyésző részét fordítják.¹¹⁷ Miközben a beruházási javak drágulnak, a vállalatvásárlás forrásául szolgáló hitelek – az alacsony kamat miatt – elértéktelenednek, sőt a későbbiekben is a kettő közötti különbség növekedésével számolhatunk. A Rész-Vétel Alapítvány már idézett felmérése vizsgálta az MRP szervezetek hitel-visszafizetéseit.¹¹⁸

Az MRP szervezetek hitel-visszafizetése

A hitel törlesztés fázisai	MRP szervezetek aránya /%
Türelmi idő még tart	1,44
Törlesztés folyamatban	59,57
Hitelt visszafizették, az MRP szervezet működik	3,25
Hitelt visszafizették, a tulajdont felosztották	6,14
Megszűnt a munkavállalói tulajdonlás	29,60
Összes szervezet	100

Meglepő, hogy alig 6 évvel az MRP konstrukció törvénybe iktatása után a vállalatok több, mint egynegyede már törlesztette adósságát. Az esetek egy részében a törlesztés forrását az MRP tulajdont felvásárolni készülő új tulajdonos biztosította. Valószínű, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol a törlesztés még folyamatban van, ott a tartós munkavállalói tulajdon aránya magasabb lesz, hiszen a vevő vagy az eladó számára sürgős értékesítések már megtörténtek. Már említettük, hogy az MRP-s vállalatok mindössze 3%-a (összesen 7 cég) került felszámolásra. A Hitelgarancia RT

¹¹⁷ Például a vállalatvásárlás során a leginkább eladósodott feldolgozóipari vállalat évente 40 milliót fordít törlesztésre. Ezzel szemben 1987-ben – akkori áron számítva – 450 milliót költött a technológia fejlesztésére.

¹¹⁸ Hírfutár, 1998. 3. sz.

vezetője is hasonló tapasztalatokról számolt be: a cégek nagy többségénél a hitel visszafizetésére számítanak. Az ügyfelek közé tartozó 21 MRP-MBO-s vállalat közül eddig egyetlen vállalat 21 millió Ft-os hiteléhez kapcsolódóan került sor a garancia beváltására.

Minden jel arra mutat, hogy a munkavállalói tulajdonban lévő cégek rendben vissza fogják fizetni a vállalat-vásárlásra felvett hiteleket. 2000. szeptemberében a telefonos felmérésünk szerint a cégek egyharmada fejezte be a törlesztést, és csak egyetlen olyan vállalattal találkoztunk, amelyiknek tart még a türelmi ideje. A tartósan veszteséges cégektől eltekintve pontosan fizetik a részleteket, sőt ezek törlesztése fontosabb a vállalatok számára, mint a szállítói, a TB vagy az APEH kötelezettségek kiegyenlítése. Olyan vállalattal is találkoztunk, ahol a hiteltörlesztés forrásául ingatlan értékesítés vagy egy újabb forgóeszköz-hitel szolgált.

III.7.4. Munkaerőgazdálkodás

III.7.4.1. Munkaerőgazdálkodás foglalkoztatási- létszámgazdálkodási szempontból

A munkaerőpiac átstrukturálódásának alapos vizsgálata meghaladja e dolgozat kereteit. A gazdaság nagy átalakulási folyamatai közül a privatizációval foglalkozó kutatók többsége a nemzetgazdaság szintjén megjelenő következményekre koncentrált: Arra a kérdésre kereste a választ, hogy nő-e, vagy csökken a foglalkoztatási szint a privatizáció következtében. (Laky-Neumann –Boda,1999)

A közgazdasági irodalomban a dolgozói tulajdonnal szemben közhelyszerűen megfogalmazódó aggodalmakkal ellentétben, tapasztalataink szerint a munkavállalói tulajdonosi szervezetek nem törekszenek a foglalkoztatás szintjének minden áron való fenntartására, s az sem állítható, hogy a bérnövelés prioritása mellett lépnének fel. A létszám évenkénti változása végső soron a gazdasági mutatókkal, a gazdálkodás sikerességével mutat összefüggést nem pedig a tulajdonformával.

A foglalkoztatottak átlagléttszáma az 1993-1995-ös időszakban a legtöbb munkavállalói résztulajdonban lévő cégnél – akárcsak a gazdaság egészében – csökkent. (20. táblázat) Az éves csökkenés 1994-ről 1995-re 14-15 %-os, 1995-ről 1996-ra 4-8 %-os volt. Ugyanakkor a munkavállalói tulajdonban lévőknél a létszámcsökkenés évről évre elmarad a többi, kettős könyvvitelt vezető cégnél mérttől. A különbség – az

1994/1993-as index kivételével – nem nagy, átlagosan 5-6%-ot tesz ki. Érdekes, hogy a privatizációt követő évben a létszámcsökkenés az átlagosnál kisebb volt. (1994-ben például mindössze egy százalékkal csökkent az 1993-ban privatizált vállalatok létszáma, sőt közülük a többségiéknél még nőtt is a foglalkoztatás. Talán ez a szerződésekbe épített létszám-megtartási záradékoknak is következménye lehetett, de mindenesetre az elhalasztott leépítésekre utal a tény, hogy a következő évben 44 %-os létszámcsökkentés volt ugyanebben a vállalati körben.)

A vizsgált MRP-s vállalatoknál a foglalkoztatásban később is nagyjából hasonló tendenciák érvényesültek, mint a hasonló nagyságú, azonos iparágba tartozó, más tulajdoni formában működő társaságoknál. Míg 1999 első félévében az MRP-s vállalatok több mint kétharmadánál (78%) csökkent, vagy változatlan volt a létszám, a más tulajdonformába működők 60 %-a tartozott ebbe a kategóriába, sőt azok egynegyede csekély mértékű létszámnövekedést is elért. A 80-as évek közepén regisztrált "csúcslétszámhoz" képest a vizsgált vállalatok közül a legnagyobb mértékben a korábbi kiemelt és nagy (1,000 fő feletti) vállalatok foglalkoztatási szintje zuhant. A karcsúsítás ellenére e cégek nagyvállalatok maradtak és a többi cég nagyságrendje sem változott számottevően.

A 2000. évi telefonos felmérés vállalatai átlagosan 25%-kal csökkentették létszámukat. (5. táblázat) Azok közül a vállalatok közül, ahol még működik az MRP mindössze kettőnél nőtt a létszám. A létszám csökkenés 8 esetben (25%) biztosan, további 5 (40%) esetben pedig valószínűleg a természetes fogyás következménye. Azoknál a vállalatoknál, ahol az MRP-ben kisebb tulajdonosi különbségek vannak kevesebb volt a leépítés, mint a vezetői dominanciával működő társaságoknál.

Valószínű, hogy a létszám változás leginkább a vállalat gazdasági helyzetével mutat összefüggést. Erre utalhat az is, hogy azoknál a társaságoknál, ahol a törlesztést már befejezték és az MRP megszűnt, jelentős létszámnövekedést könyvelhettek el a vállalatok. Ugyanakkor a munkavállaló-tulajdonosok kontrolljának szerepét mutathatja az, hogy a 100 %-os MRP- s társaságokban a csökkenés nem érte el az átlagosat, s ugyanígy azoknál a kisebbségi MRP-s vállalatnál, ahol a tulajdonosi szervezetnek vétőjoga van.

A korai kft-k általi kivásárlások vállalatai – mint már említettük – egyebek mellett a foglalkoztatási szint csökkentésével készültek fel a privatizációra. A "karcsúsító" intézkedések során a létszám leépítése nem tömeges elbocsátás útján

valósult meg, hanem inkább "káeftésítéssel" - azaz a mellék- és kiegészítő tevékenységek anyavállalaton kívülre helyezésével - valamint kordedvezményes nyugdíjazással. A privatizációt követő időszakban itt már kisebb volt a létszámleépítés mértéke, sőt néhány esetben stabilizálódást, esetleg létszám-növekedést is regisztrálhattunk.¹¹⁹

A cégek vezetői az MRP privatizáció előtt szintén karcsúsították szervezetüket, de sok helyen a különböző mértékű létszámleépítés később is napirenden maradt. Az MRP szervezetek, mint tulajdonosok szinte sehol sem elleneztek a menedzsment szervezet-átalakítási koncepciójának, éves üzleti tervének foglalkoztatást is érintő lépéseit. Igaz, a cégtől távozó MRP tagokkal való elszámolás sem okozott eddig a szervezetek gazdálkodása számára különösebb teherterételt. A tulajdonosváltás után folytatódó létszámleépítések során az elbocsátandók kiválasztásánál nem volt meghatározó szempont az MRP tagság.¹²⁰

III.7.4.2. Munkaerőgazdálkodás munkaszervezeti szempontból

A rendelésállomány egyenetlenségei és a termelés folyamatosságának zavarai (adódjanak azok a termelés rossz szervezéséből, vagy bizonyos munkafázisok, tevékenység típusok "szűk keresztmetszet" jellegéből) a vállalati munkaerőgazdálkodás rugalmasságának problémáját vetik fel. A teljes foglalkoztatás munkaerőpiacán hagyományosnak számító munkavállalói státusz a határozatlan időre szóló teljes munkaidős szerződésekkel, a munkabérekkel és pótlékaival, valamint az állásidő és

¹¹⁹A létszám-növelő vállalati stratégia ellen hat ebben a vállalati kategóriában az, hogy gyakorlatilag kockázat nélkül vállalható, és jelentős megtakarítást hoz a féllegális, illetve a fekete foglalkoztatás. Erre felé nyomják a vállalatokat azok a támogatási formák is, amelyek az iparvállalatoknak nyújtott támogatást a „kockázatos kihelyezések” közé sorolják, és más ágazatok (pl. a mezőgazdaság) vállalatait preferálják. A vizsgált esetek közül mindössze egynél találkoztunk a foglalkoztatás központi támogatásával: egy nagyműltű cég rendelésállományának átmeneti csökkenése idejére részt vehetett a csökkentett munkaidős foglalkoztatási programban.

¹²⁰ Az ellenkezőjére is találtunk példát: Az ipari szolgáltató vállalat az egyik legelső MRP-s cégek volt. A foglalkoztatás szintjéről a munkavállaló-tulajdonosok az igazgatók prémium feladatain keresztül „gondoskodtak”. A rossz döntések sorozata a vállalatnál leépítési spirált indított be, mindig éppen csak 100-200 fővel bocsátottak el kevesebbet, mint kellett volna. Felszámolás lett a történet vége. Az egykori 2,000 főt foglalkoztató cég helyén ma egy nagy (ezer fő körüli) külföldi tulajdonban lévő, és több kisebb (néhány tíz fős), a korábbi telephelyi vezetők tulajdonában lévő kft működik. Jóllehet hasonló szervezeti megoldásra javaslat már az átalakulás idején készült, ezt a vállalat vezetése a "túl nagy áldozatok" miatt elvetette.

túlóra fizetésével igyekezett megoldani a változó munkaerőigényből adódó feszültségeket.

A VGMK-k 80-as évekbeli megjelenése és elterjedése fontos állomása volt a vállalati munkaerőgazdálkodás, és a munka szervezet alkalmazkodási folyamatának. A hatékonyan működő kis egységek explicitté tették a munkavállalók belső rétegzettségét, hierarchiáját, s ezzel a munkaerőpiac átalakulásának időszakában megkönnyítették a "belső tartalékok" feltárását. A vállalati menedzsment számára is világossá vált, hogy melyik az a munkavállalói kör, amelyikkel hosszú távon is számolnia kell. (Úgy is mondhatnánk, hogy velük kell megkötni a különalkut.)

A VGMK-k működését vizsgáló empiria bemutatta, hogy az "ipari háztáji" általában a jó érdekérvényesítő képességekkel rendelkező magasan kvalifikált, rutinos szakmunkások pozíciójának erősödését szolgálta. Szakterminussal szólva, a centrum többlet foglalkoztatásával alkalmazkodott a vállalat, miközben a munkaerőgazdálkodás hagyományos eszközei egyre inkább háttérbe szorultak.

A munkavállalói tulajdon leggyakrabban azoknál a vállalatoknál tudott létrejönni, ahol a munkavállalók szaktudásuk, gyakorlatuk miatt megkülönböztetetten fontos, - sőt néhol nélkülözhetetlen - szerepet töltöttek be. Ráadásul a vállalat eladását megelőző alkukban mind a vállalat.-vezetésnek, mind pedig a munkás elitnek nagy rutinja alakult ki a privatizáció idejére, a vásárlásra vonatkozó terveik nagy valószínűséggel megvalósulhattak. Másrészt a munkavállalói tulajdont támogatók a konszenzuson alapuló vállalatirányítástól, a tulajdonosi motivációk kialakulásától, valamint a munkavállalók munkaszervezeti újításokban testet öltő részvételétől a teljesítmény növekedését várták. Kérdés tehát, hogy milyen jellegzetes munkaszervezeti megoldások figyelhetők meg ebben a vállalati körben?

A belső tulajdonlású cégek tevékenységének változásából, pontosabban változatlanágából, de a kivásárlás eredeti motivációiból is arra következtethetünk, hogy e cégek megőrizték eredeti profiljukat és szakmaszervezetüket. Kis tőkeerejük miatt leggyakrabban korábbi technikai és technológiai adottságaikkal működhetnek. A kis tőke és magas munkaintenzitású cégek is versenyképesek lehetnek, hiszen a vállalat teljesítménye - a tőke és a munka közül - a befektetett munkától függ. A rendelésállomány egyenetlenségeinek kiküszöbölése itt főként a munkaerő hatékony felhasználásának kérdése. A tulajdon biztosította motivációk, miatt munkavállalói tulajdonformában működő cégek sokkal nagyobb eséllyel alkalmazhatják a flexibilis –

egyébként nehezen kompenzáló hátrányokat is hordozó - eszközeinek használatát. Rögtön hozzátehetjük, hogy a munkavállalói jövedelmekhez képest – a vállalat számára olcsó – tőkejövedelmek növelhetik (növelhetnék) az ösztönzés hatását.

A vezetői-munkavállalói tulajdonú vállalatok piaci alkalmazkodásának legfontosabb terepe a rugalmas munkaerőgazdálkodás volt. A fluktuáló megrendelésekhez kétféleképpen igazodtak: egyrészt a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásával, elbocsátásokkal, illetve felvételekkel, másrészt belső átcsoportosításokkal, rugalmas munkarenddel, vagy átképzéssel alakították ki a szükséges összetételű és méretű munkaerőállományt.

A vállalat munkaerőgazdálkodása, és a munkavállalók státusza a alapvetően a főtevékenység technikai, technológiai adottságaitól függ. Alapvetően a technológia jelöli ki a jobb pozícióval rendelkező munkavállalók körét.¹²¹ Az egyedi termékeket gyártó, szinte kizárólag szakmunkásokat foglalkoztató gépgyártó kft-knél más a helyzet, mint az egyszerű szakmunkára épülő sorozatgyártással jellemezhető feldolgozóipari cégnél. A tömeggyártás, a nagyszéria, a futószalag az alacsonyabb képzettségű, rosszabb érdekérvényesítési képességekkel rendelkezői munkavállalók számára ad munkát.

Az esettanulmányok tanúsága szerint az egyik munkavállalói csoport a numerikus flexibilitás "eszköze". A vállalat, ha a rendelésállomány megengedi, és a

¹²¹ A feldolgozóipari közép vállalat éves létszámadatainak vizsgálatakor feltűnik, hogy a munkavállalók száma - a rendelésállomány függvényében - kisebb-nagyobb mértékben változik. A többlet létszám betanított munkások időszakonkénti alkalmazásából, a létszám átmeneti csökkenése pedig elbocsátásokból, pontosabban határozott időre szóló szerződések "meg nem hosszabításából" adódnak. (A termékek néhány variációját nem túl bonyolult mechanikus és elektronikus gépek állítják elő nagy mennyiségben. A munkások kisebb - a kvalifikáltabb - része adagoló, karbantartó, kvázi irányítói teendőket végez, többségük - a betanított munkások - kiszolgálja a gépet, "leszed", és csomagol, esetleg néhány monoton kézi műveletet is elvégez.)

Rugalmas munkaidőt akart bevezetni egy kisebb, egyedi gépalkatrészeket előállító kft menedzser-tulajdonosa. Megrendeléseik gyakran címkézettek, csak néhány, több műveletes, automatizált gépen gyárthatók, és így csak öt-hat, géphez értő magasan kvalifikált, több szakmáshoz szakmunkás által teljesíthetők. A szükséges, és kötelező munkaidő függetlenítése a "hagyományos" munkarendtől a flexibilitás növelésén túl "túlórára játszás" fegyelmi problémáját is kezelni igyekezett. A vezetés meglehetősen erőszakos törekvése ellenére a magasan kvalifikált szakmunkások ezt a kísérletet meghiúsították.

Egy másik kft szintén egyedi gépgyártó kft, termékeinek köre szintén igen széles. A technológia azonban hasonló munkafázisokra bonthatók, s ilyen alapon - a szakmát kiválóan ismerő, a "gép mellől kinőtt" menedzser-tulajdonos - hat termékcsaládot tipizált. Az egyes megrendelések árbevétele szorzók segítségével a csoportokba szervezett szakmunkások "vállalási díjává" alakul. A munkarend és a vállalási díj között a norma a kapocs. A munkarend - legalábbis a vezető szerint - elveszti a hagyományos funkcióját, a túlóra intézménye gyakorlatilag megszűnt, az ösztönzési rendszer automatikusan a rugalmas munkaidő elfogadása irányába terelte a munkásokat.

termelés technikai feltételei adottak, felvesz pontosabban határozott időre szóló szerződést köt a többnyire alacsonyán képzett, egyébként is rossz tárgyalási pozícióban levő, esetleg éppen munka nélkül tengődő munkavállalóval.¹²²

Ez a csoport a leginkább vesztese az alkalmazkodásnak, hiszen foglalkoztatása bizonytalan, a cégnél megszerezhető jövedelme - már csak a munkaviszony időtartama, és a tulajdonosi státusz hiánya miatt is - alacsonyabb, előmeneteli lehetőségei - a vállalatok piaci helyzetéből adódóan - csekélyek, s az alkalmazás munkajogi kategóriái miatt a munkaviszony megszűnése esetén sem számíthat "kárpótlásra".

III.7.4.3.A tulajdonos-munkavállalók érdekérvényesítő pozíciója

Ugyanakkor van egyik másik munkavállalói csoport is, amelyeknek a foglalkoztatásáról a cég vezetése még a legmostohább körülmények között is igyekezett gondoskodni. Ebben munkavállalói körben a munkaerőgazdálkodás leggyakrabban alkalmazott eszközei a túlóráztatás, az átképzés, a szervezeten belüli átcsoportosítás, esetleg a munkarend (pl. rugalmas munkaidő bevezetése), a műszakszám megváltoztatása voltak. Noha így a munkanélküliséget elkerülhették, a flexibilitás ezen formája is a munkavállalókra hárította az "alkalmazkodás költségeit". Pozíciójuk csak más munkavállaló csoportokéhoz képest volt jobb, korábbi helyzetükhöz hasonlítva - az átcsoportosítás következtében csakúgy, mint a rugalmas munkarend bevezetésével - romlott. Persze nem mindenütt egyforma mértékben.¹²³

¹²² A kis vidéki bútorgyár stabil alkalmazottain kívül – a termelés ütemétől függően – többé kevésbé rendszeresen alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel embereket. A nagy munkanélküliséggel küszködő kisvárosban – a bizonytalan munkafeltételek ellenére – mindig akadtak a könnyen betanítható munkára rászoruló. Egészen más a helyzet a vállalati „törzsgárdával”. Ők egy nagy család. Ebbe a körbe munkásfelvétel idején is csak családtagok szoktak bekerülni.

Még kevesebb a „gond” a munkaerő kölcsönzésével. Az egyébként jól prosperáló gépipari vállalat már többször oldotta meg ezzel a módszerrel a termelési csúcs idején jelentkező szakember hiányt

¹²³ A betanított munkára épülő feldolgozóipari vállalatnál - az átcsoportosítás lehetőségéért és a rugalmas munkaidő bevezetéséért cserébe - a munkások a munkarend, pontosabban a havi kötelező munkaórák számukra kedvezőbb Kollektív Szerződésben történő rögzítését érték el. A kötelező munkaórák kiszámításának, és nyilvántartásának új módszere nyilvánvalóan kedvezőbb feltételeket teremt a túlórával kapcsolatos helyi alkuk során. Minthogy a változások ellen is elsősorban a termelésirányítók, a karbantartók, és a kvalifikált munkát végző szakmunkások tiltakoztak, a vezetés ezzel a munkavállalói csoporttal kötött megállapodást.

Egy másik, feldolgozóipari közép vállalat mai formája decentralizáció és profiltisztítás következtében alakult ki. A szervezet két munkavállalói csoport tekintetében mutatkozott kevésbé rugalmasnak, az egyik a központi adminisztráció, a másik pedig a hajdan volt karbantartó részleg, a TMK. A speciális és nagyszámú karbantartó munkást igénylő nagy szervezet megszűnésével a magasan kvalifikált

Az elitmunkások csoportja - mint azt a szakirodalomból tudjuk - zárt. A mai elhelyezkedési esélyek, a munkanélküliség magas rátája mellett a szóban forgó, vállalaton belüli csoportok még zártabbá válnak. (A privatizáció körülményeit vizsgálva meglepve tapasztaltam, hogy a melósok körében is egyetértésre találtak a tulajdonosok körének szűkítésére vonatkozó vezetői javaslatok. A legújabb tapasztalataink fényében ez nem is olyan meglepő.)¹²⁴

Az érdekütközések, egyeztetések folyamatában találhatunk szakszervezetet, de aktivitása nem feltétele a fent leírt alkuknak. Formális jogosítványai alapján e kérdések egy részében a munkavállalói érdekek közvetítője elvileg az Üzemi Tanács kellene, hogy legyen. Az Üzemi Tanácsok azonban - legalábbis a vizsgált esetekben - (vagy mert a helyüket keresték, vagy azért mert már megtalálták,) a döntések kialakításában résztvevő testületként nem funkcionáltak.

Az előbbieken vázolt alapvető munkaerőgazdálkodási kérdések az általam vizsgált esetekben legfeljebb megemlíthetők a formális érdekegyeztetés fórumain. Az álláspontok artikulálódása, a vélemények összecsapása, és a megoldás végül is a színpalak mögött, az informális kapcsolatok igénybevételével történtek.

szakmunkásokat előbb bérmunka szerződésekkel az önállósult, és azóta privatizált egységekbe igyekeztek kiközvetíteni, később átcsoportosították őket a megmaradt termelő egységekbe, kvázi vezetői, mindenes munkakörökbe. A szakmunkások jelenlegi munkájukat kevésbé színvonalasnak, kicsit egyhangúnak tartják ugyan, de a munka színvonalának csökkenéséből következő hátrányt úgy tűnik még mindig ellensúlyozza a vállalaton belüli pozíció, és a foglalkoztatás biztonsága. Az elitmunkás és vezetőjük között kialakult kapcsolat ennél a vállalatnál a legszembeszökőbb, a tulajdon megszerzésére is ez a két alkalmazotti csoport szövetkezett.

Az átcsoportosítás ellen a másik, hasonló profilban dolgozó cég TMK-sai is tiltakoztak, legalábbis kezdetben. Esetükben az átcsoportosítás a munkakör változását hozta magával, s ez önmagában jelentős jövedelemcsökkenést jelentett volna. Az alku tárgya ebben az esetben a munkaköri besorolás volt, s végül is a munkaszerződésekben rögzítették, hogy azok a dolgozók, akik átcsoportosítással a TMK-ból kerültek az új munkakörükbe jövedelemcsökkenést emiatt nem szenvedhetnek.

Volt példa arra is, hogy a rugalmas munkaidő bevezetésére vonatkozó vezetői szándék megbukott. Ennek legfontosabb oka az volt, hogy a kollektíva, de főként a kiemelkedő pozíciójú, a legkorszerűbb gépeken dolgozó több szakmás munkások egységesen és határozottan léptek fel a számukra kedvezőtlen változás ellen. Ennek a tulajdonosnak és vezetőnek lett volna lehetősége arra, hogy a hagyományos vezető-elitmunkás kapcsolat helyett - akár néhány "hangadó" eltávolításával - új viszonyokat honosítson meg a cégnél. Kezdetben nem tette, s úgy tűnik egy fél év elegendő arra, hogy a kötődések, a változás ellen ható "helyismeret" kialakuljon. Furcsa módon még a munkások is csalódottan állapították meg, hogy még ezzel a "kapitalistával" is lehet packázni.

¹²⁴ Az esettanulmányok készítése során is találkoztunk azzal a jelenséggel, hogy az erős pozícióban lévő munkások – jó pozíciójukat és jövedelmüket védve - az újonnan felvettek ellen szövetkeznek, „bebizonyítva” annak alkalmatlanságát. Az igazgató tehetetlen, a munkaügyi pedig a munkanélküliek seregéből érkezettek alkalmatlanságáról beszél. Mind a három kvalifikáltabb szakmunkásokra épülő társaságnál tapasztaltuk ezt a jelenséget.

Egyébként pedig a hosszú, vállalatnál eltöltött idő egyfajta szolidaritást termel vezető és melós között, a vállalati vezetők alapvetően megértők és munkaspártiak. A tulajdonos-vezető önkorlátozó "kizsákmányolása" a vállalati munkakerő-, és bérgazdálkodás fő jellemzőin is tetten érhető. Találkoztunk olyan igazgatóval is, aki a munkavállalókkal való törődést közgazdasági eszközökkel számba vehető, hasznot hozó tényezőként tartja számon. Munkavállalói participációra, érdekegyeztetésekre szerinte sincs szükség, de mindenképpen megtérül az, ha a vezetés empátiákkal, a dolgozók fejével is gondolkodva irányítja a céget. Két fontos "költség fajtát" is említett, amit ilyen irányítás mellett meg lehet takarítani. Az egyik a vezetés és a munkások közötti konfliktusok kezelésének költségei, a sztrájkokból, a munka lassításokból, szabotálásokból adódó erkölcsi és anyagi károk, a másik pedig a rendelésállomány ingadozását követő létszámgazdálkodás költségei, az elbocsátások, az újbóli felvételek, a betanítások, a magas fluktuáció, stb. költségei.

III. 7.5. Bérgazdálkodás

A bérnövekedés és a bérkülönbségek általában hasonlóak az ország más vállalataihoz, nem állítható, hogy a menedzserek és munkások magas bérrel jutalmazták volna saját magukat. A reálbér-növekedés még a nagyon profitábilis vállalatoknál sem haladja meg a termelékenységét. Az általunk megismert cégekben az 1990-91-es bérek az iparági bérekhez igazodtak. Az ezt követő években tevékenységtől függetlenül a cégek többsége az infláció közömbösítésére alig elégséges 15-17 %-ot emelt. Az inflációt követő bérnövekedés a vizsgált vállalatok ágazataiban az átlagosnál kicsit jobbnak mondható. A jövedelmek kiegyenlítődése irányába hatott, hogy a jól gazdálkodó, de alacsony bérszínvonallal rendelkező cégek egy-egy nagy ugrással igyekeztek felzárkózni. (A feldolgozóipari vállalatok például ezzel együtt is csak 1994-re érték el az ágazati átlagot.) Ugyanakkor az átlagostól eltérően csak 10-11 %-ot emelkedtek a veszteséges társaságok keresetei. Az 1999/1998-as prognosztizált átlagkereseti index sávonkénti megoszlása szinte ugyanaz volt mindkét vállalatcsoportban. A bérnövekedési index értéke az MRP-s cégek 47%-ánál 10 % alatti, 38%-uknál 11 és 15% közötti és 15%-uknál ezt meghaladó a növekedés. A másik vállalatcsoportban 46%-uknál változatlan, vagy 10 %-uknál kisebb mértékben növekvő, 42 %-uknál 11-15 % közötti és 12%-uknál 16% fölötti a növekedés

Nem voltak indokolatlan béremelések, a legtöbb tulajdonosi szervezet tudomásul vette, hogy a jelenlegi szorító körülmények között a vállalat vezetésének nincs lehetősége nagyobb béremelésre. Sőt, a tulajdonos-munkavállalók átmeneti bércsökkenésbe, a rossz munkafeltételekbe is beletörődtek annak érdekében, hogy bizonyos mértékű foglalkoztatási stabilitást érjenek el.¹²⁵

Az esettanulmányokból tudjuk azt is, hogy több „belső” tulajdonú vállalat a privatizációt követően átalakította ösztönzési rendszerét. Több helyen az osztalékot előleg formájában igyekeztek beépíteni a premizálási rendszerbe. (Természetesen ez a fajta érdekeltség csak azoknál a vállalatoknál lehetséges, ahol a törvény nem írja elő az osztalék kötött, hiteltörlesztésre történő felhasználását.) A likviditási problémák pedig arra sarkallták a vezetőket, hogy az árbevétel és a teljesítmény, illetve a bérek között a korábbinál közvetlenebb kapcsolatot teremtsenek, változatlan technológiai adottságok mellett a prémiumrendszer megváltoztatásával igyekeztek növelni a munkaintenzitást.

A legfontosabb változás talán az, hogy a munkavállalók jövedelmeinek növekvő részét tették ki a tulajdonnal összefüggő pénzbeli, és ezen felüli naturális járadékok.¹²⁶ A legegyszerűbb esetben a nyereség mértékével arányos osztalékot fizettek a munkavállalóknak. Erre több olyan cégnél került sor, ahol a vállalatvásárlással kapcsolatos hitelt már törlesztették. Általános mértéke a jegyzett tőke 30%-a volt, ez egy átlagos beosztott munkavállaló tulajdonrészére vetítve 15-20, a nagyobb részvények esetében 50-60 ezer forintos jövedelem kiegészítést jelentett. Szemben azokkal az MRP szervezetekkel és munkavállalói kft-kkel, melyek a hiteltörlesztés után megszűntek és csak a vezetők és egy igen szűk elitmunkásokból álló csoport egyszeri tulajdonszerzési akciójaként voltak értékelhetők, addig a folyamatos profitmegosztás gyakorlatát bevezető cégek vezetői és munkavállalói tartós jövedelem-, esetleg vagyonnövekedést is elérhetnek.

Több cégnél is találkoztunk olyan jövedelem-elemekkel, amelyek csak a tulajdonosoknak, vagy nekik nagyobb mértékben jártak.¹²⁷ E cégek sajátja az is, hogy a

¹²⁵ Arra is találhatunk példát, hogy az átalakulást követően a termelés visszafogásakor a munkavállalók részmunkaidős dolgozókká váltak és ezzel jövedelmük a felére csökkent.

¹²⁶ 1994-ben például az egyik cégnél a tulajdonosok jövedelemnövekedése 27 %-os volt, míg a szigorúan vett bér csak 9,4%-kal nőtt.

¹²⁷ Az egyik kis gépipari kft-nél a túlórázás joga elsősorban a kistulajdonosokat illeti. A szellemi szolgáltató tevékenységet végző kis kft tulajdonos-munkatársai – a szerződésben rögzített módon – mellékszolgáltatást végeznek a vállalat számára. Szerződéseik azt is kikötik, hogy mit végeznek jövedelmük 60 %-ig alkalmazottként (44%-os TB járulékkal), és mit végeznek tulajdonosként az összjövedelmük 40%-áig (10%-os baleseti járulékkal).

pénzbeli jövedelem számos természetbeni juttatással egészül ki.¹²⁸ A vállalat munkaügyi politikája szemszögéből nézve a munkavállalói tulajdon egy új lehetőség arra, hogy a korábnál olcsóbban (kisebb indirekt költségekkel) növelje a jövedelmeket. Ezen túlmenően az ilyen megoldások erősítik a munkavállaló vállalati kötődését, újratermelik a paternalisztikus, gondoskodó vezető és a munkavállaló régi-új kapcsolatát. Minthogy a munkaszervezetek a legtöbb vizsgált vállalatnál érintetlenül maradtak, megmaradt, sőt erősödni látszik a termelésirányítók, közvetlen vezetők jövedelem-elosztó, „differenciáló” szerepe a munkacsoport szintjén.¹²⁹

Nem igazolódott be tehát az az aggodalom, mely szerint a munkavállalói tulajdonban általában túl sok munkaerőt foglalkoztatnának és képtelenek lennének megszabadulni a feleslegtől. A menedzsment-munkavállalói tulajdon lényegében nem ad okot aggodalomra a béркиáramlás vonatkozásában sem. Ez a következtetésünk egybevág a kelet-európai tapasztalatokkal: a „belső tulajdonú” vállalatoknál a bérnövekedés és a bérkülönbségek általában hasonlóak az ország más vállalataihoz. (Uvalic–Vaughan-Whitehead,1997) Így nem állítható, hogy például az orosz menedzserek és munkások feltűnően magas bérrel megjutalmazták volna saját magukat. A reálbér-növekedés még a nagyon profitábilis vállalatoknál sem haladja meg a termelékenység emelkedését. Ugyanakkor helyenként bérnövelés helyett inkább a természetbeni juttatások emelkedtek, illetve szándékosan visszafogták a bérnövekedést, sőt a tulajdonos-munkavállalók átmeneti bércsökkenésbe is beletörődtek annak érdekében, hogy bizonyos mértékű foglalkoztatási stabilitást érjenek el. A tanulmánykötet szerkesztői és az ILO ajánlások megfogalmazói ezt a fajta kiegyensúlyozott, önmérsékletet tanúsító, hosszú távú megfontolásokról tanúskodó bérpolitikát nagyon pozitív jelként értékelik, mintegy bizonyítékát annak, hogy ezek az új tulajdonosok képesek a vállalataik hatékony és felelősségteljes irányítására.

¹²⁸ Az egyik ilyen vállalat igazgatója (büszkén) mesélte, hogy összesen 31 féle pénzben, de főként természetbeni juttatás van náluk. A másik hasonló méretű cég igazgatója arról beszélt, hogy béreinek néhány lakást, és itt helyezik el – szinte térítés mentesen – az arra rászoruló munkásokat. A harmadik cég lakás építési alapot különített el, stb.

¹²⁹ A kis gépipari kft termékeinek nagy része korábban is munkacsoportokban készült. A termelésirányító hagyományos, béralkuban elfoglalt pozícióját ismerjük: a túlórák elosztásán, a jutalmak és prémiumok szétosztásán keresztül jutalmaz és büntet. Jóllehet a normák most is kötik, az árbevételből képzett – az alapbéreket és pótlékokat is tartalmazó – vállalkozási díj elosztása gyakorlatilag az ő feladata. Az igazgató a csoportvezető kinevezésén és jutalmazásán keresztül tudja befolyásolni a béralkut.

A feldolgozóipari középvállalatnál a béremelés tervezett, nagyon alacsony mértékét dolgozói nyomásra kénytelen volt az igazgató megemelni. A 20%-os emelés fokozatosan lép életbe. Az az üzemszerek és az egyes emberek "jutalma", ha rájuk előbb kerül sor, mint társaikra. Az üzemen belüli sorrend eldöntése a helyi vezető feladata.

III. 7. 6. A gazdálkodásról összességében

A gazdálkodás különböző metszeteinek vizsgálata után térjünk vissza eredeti kérdésünkhöz. Milyen hatékonysággal működnek a „belső tulajdonú” cégek, illetve képesek-e visszafizetni a vásárláshoz felvett hitelt?

Kutatásaink végeredményben azokat a hipotéziseket látszanak igazolni, amelyek e tulajdonformák létjogosultságát a kis és közepes méretű vállalatok körére szűkítették.¹³⁰ Az árbevétel, az eredményesség és a kötelezettségek 1990 óta vizsgált változása alapján a kis és közepes méretű MBO-s és MRP-s cégek gazdálkodása stabilnak és sikeresnek mondható. A saját tőke gyarapodása mellett csak rövidlejáratú hitelekkel gazdálkodnak. Külső tőke bevonására alig találtunk példát. Sikereik ellenére többen likviditási gondokról számoltak be. Mindegyikük a piac átstrukturálódásának kínjaival küszködik.

A vizsgált vállalatok közül a leggyengébb eredményeket a nagyok érték el. Ugyanakkor ezek közül is jó néhány eset példaként felhozható lenne a munkavállalói tulajdonforma ellen szóló elterjedt szakmai érvek cáfolatára. Az ugyanis, hogy a munkavállalói tulajdon lényegéből következően akadályozná a hatékony gazdálkodást empirikusan nem igazolható. Az általunk vizsgált cégek nehézségei nem hozhatók szoros összefüggésbe a vállalat tulajdonformájával. Sikertelenségük oka inkább a privatizációtól függetlenül is magas eladósodottságukban, és megfelelő piaci pozíció hiányában, illetve a vezetőség alkalmatlanságában keresendő.¹³¹

¹³⁰ Az eredményesség, a jövedelmezőség és a hitel nagysága alapján a vizsgált cégek különböző csoportokba oszthatók. A skála két végpontját is megadja a két szélsőséges eredményt felmutató cég. A negatív példa az alaptőkével megegyező nagyságú adóssággal, 1989 óta romló jövedelmezőséggel, és 1992 óta veszteséggel gazdálkodó vállalat, mely ellen 1994-ben felszámolási eljárás indult. A másik oldalon pozitív példaként a stabilan eredményes, hitel nélkül gazdálkodó, jó jövedelmezőségi mutatókkal rendelkező társaság áll. A cégek kb. fele tartozott a jól gazdálkodók közé, míg másik felének egyik, vagy másik mutatója már a közelgő problémákra figyelmeztetett.

Hasonló eredményeket rögzített a Karsai Judit által készített 1995-ös telefonos felmérés is: az adózás előtti eredmény 10 vállalatnál volt pozitív, 7 cégnél pedig romlott a kivásárlás előtti időponthoz képest.

¹³¹ A kereskedelmi cég – , mint ágazatának többi vállalata is – 1990 óta veszteséges. A KGST összeomlása, az importliberalizálás, a belföldi monopolhelyzet megszűnése és a kereslet egyidejű csökkenése következtében a cég forgalma a tizedére csökkent. Profilváltási kísérleteiket (kereskedőházzá alakulásra és termeltetési-értékesítési vertikum kiépítésére vonatkozó elképzeléseiket) a piac kudarcra ítélte. 1991 óta a szervezet zsugorodott, a létszám csökkent. Ezután helyzetüket a vagyon felélésével igyekeztek stabilizálni.

Ugyanakkor tudunk olyan vállalatról is, amelyeknek az ellehetetlenüléséhez, és az azt követő felszámolásához nagymértékben hozzájárult az elhúzódó átalakulás és a szerencsétlen módon végrehajtott MBO-MRP privatizáció.¹³² A válsághelyzetekben az érintett szereplők (cég ügyvezetése, az MRP szervezet és a hitelező bank) között nem jött létre a kockázatok és áldozatok megosztásáról olyan egyezség, melynek alapján a válságból kivezető programot együttesen felvázolni és megvalósítani képesek lettek volna.¹³³

Nem talákoztunk viszont olyan szervezettel, amelyet egyértelműen a munkavállalók számára kedvező, munkaerőgazdálkodási, bérgazdálkodási, beruházási döntések sorozata „küldött volna padlóra”. Kétségtelen azonban, hogy az egyébként rosszul működő szervezetet a munkavállalói tulajdon nem tudja a hatékonyság útjára terelni. A korábban is sikeres cégek továbbra is jól működnek, a rosszul gazdálkodókat viszont nem sikerült konszolidálni.

A vegyipari vállalat ragaszkodott a több ezer terméket előállító több, egymáshoz szinte alig kapcsolódó profil fenntartásához. Gazdálkodása a 80-as évek vége óta adaptációs, tanulási kísérletek története. Átképzéssel, új szakemberek kinevelésével, aktív piackutatással, a vállalati szervezet és az irányítási rendszer átalakításával igyekeztek nyereségessé válni és kifizetni a technológiai fejlesztésre felvett hatalmas világbanki hitelt. Ennek is köszönhetően a társaság folyóáron számított árbevétele stagnált, nyeresége és tőketartaléka 1992 óta növekedett. A likviditási gondokon az úgynevezett válságmenedzseléssel igyekeztek úrrá lenni. Ennek bevett eszközei a szigorú költséggazdálkodás, a létszámcsökkentés, az átszervezés és a vagyonerőteljesítés voltak. A nagyvállalat létszáma 1989 óta folyamatosan csökkent, s ezt a folyamatot a privatizáció sem állította meg. A létszámleépítésre vonatkozó döntések valóban nehezen születtek meg.

A legnagyobb gondot a vizsgált esetekben a vízfej, a vállalati adminisztráció leépítése jelentette. (A szervezet racionalizálását többször is a vezetők "beágyazottságából" fakadó tehetetlenség akadályozta.) A vagyontárgyak értékesítése körül kialakult viták nem az értékesítés szükségességéről, vagy jogosságáról, hanem a vagyontárgy értékéről folytak. (A nyomott ingatlanpiac erősen elgondolkodtatta és az eladásra vonatkozó döntés halogatására készítette a vezetést.) A munkavállalói tulajdon sem a létszám csökkentését, sem pedig a vállalat jóléti, szociális létesítményeinek értékesítését nem akadályozta meg.

¹³² Az erején felül vállaló céget a tanácsadó sem figyelmeztette a kivásárlás veszélyeire. Sőt, a vállalati vezetőkkel karöltve küzdöttek a tulajdonszerzés lehetőségéért. Még a sajtónyilvánosságot is felhasználták az akadékoskodó ÁVÜ apparátus meggyőzésére. Pedig a vállalat-vásárlás érdekében végrehajtott tőkekivonás következményeit a cég vezetői nem tudták a gazdálkodás javításával ellensúlyozni. A vállalat helyzetét tovább rontotta a privatizációval egy időben kezdődő gépipari recesszió. Felmerült ugyan, hogy az MRP szervezet a tulajdonosi jogosítványait adja át a bank által kijelölt vagyonkezeléssel megbízott tanácsadó cégnek, de időközben a bank vállalattal kapcsolatos elképzelési megváltoztak. Érdemi lépések nemigen történtek a helyzet rendezése érdekében.

¹³³ Ismét csak az amerikai ESOP tapasztalataira kell hivatkoznunk, ahol a dolgozói-vezetői kivásárlások egy része válságághoz vezet, jön létre, kifejezetten a cég megmentésének érdekében. Ott azonban minden résztvevő annak tudatában kezd a dolgozói tulajdon megvalósításához, hogy mindannyiuk érdeke a cég megmentése, s ehhez az adott piaci feltételek mellett a cég üzletmenetében fordulatot kell elérni, ami természetesen áldozatokkal jár. A szereplők közötti tárgyalások tehát az áldozatok méltányos megosztásáról szólnak. A magyarországi vállalatoknál az áldozatvállalás szükségességének alapelve sem elfogadott, s a szereplők közötti világos kockázatmegosztás gyakorlata, az ehhez szükséges tárgyalási technikák, szerződés viszonyok is ismeretlenek. Egyúttal az is kétséges, hogy kényszerű közvetlen anyagi áldozatvállalás esetén is hajlandóak lennének-e a dolgozók tulajdonossá válni.

Általánosságban is elmondható, hogy a társaságok eredménye a kezdeti adottságokon túl nagy mértékben a menedzsment színvonalától függött, ez pedig sehol sem változott meg a tulajdonos-váltás tényétől. Bizonyítja ezt az is, hogy e vállalati körben a különböző tulajdonszerkezetű (vezetői, MRP, konzorcium) vállalatok gazdálkodását vizsgálva nem mutatható ki szoros összefüggés a cég eredménye és a tulajdon koncentrációja – a vezetők és beosztott munkavállalók közötti tulajdoni arányok – között.¹³⁴

A privatizáció időpontja az esettanulmányok tanúsága szerint a későbbi eredményesség egyik fontos tényezője volt: Először a jó gazdasági helyzetben lévő (tartalékokkal rendelkező), az ott dolgozók speciális tudására, vevőkörére stb. építő kis tőkeerejű cégek kollektívái alakítottak vállalat-vásárlásra kft-eket. Az MRP-s vállalatok köre az előző, kft-k által kivásároltakénál kevésbé jövedelmező, s tevékenységi köre kevésbé speciális. Leginkább a munkaintenzív, kis tőkeigényű, belföldre értékesítő cégek választották a privatizáció e formáját. Az ÁPV RT-vel folytatott alku során a vállalat gazdálkodásának feltételei akár szélsőségesen is megváltozhattak (pl. a központi épület az ÁPV RT tulajdonába került), de sok esetben pont erre a “tartalékra” alapozott az alku során az aktív szerepet vivő vállalati menedzsment. Nemcsak a vásárláshoz, sok esetben az azt-követő törlesztéshez is megfelelő tartalékkal rendelkeztek. A privatizációra többségük szervezet- fejlesztéssel összekötött létszámleépítéssel készült fel.

A munkavállalói tulajdon a speciális igényeket kielégítő piaci szegmensben versenyképes lehet. A jól működő munkavállalói tulajdonban lévő cégek nagy többsége a biztos hazai (vagy regionális) piacra termel. Egy részüknél ez tevékenységük természetes következménye (pl. a lakossági szolgáltatók.) Pozitívumként értékelhető, hogy ezek a vállalatok megőrizték eredeti profiljukat és szakmastruktúrájukat, erre következtethetünk tevékenységük változatlanságából, de tulajdonképpen a kivásárlás eredeti motivációiból is. Azokban a szektorokban, ahol a külföldi érdekeltségű versenytársak is megjelentek, ott a munkavállalói tulajdonban lévő cégek alacsony áraikkal, vagy speciális igények (pl. különleges ízlésvilág) kielégítésével maradhatnak a piacon. Külön versenyelőnyük van a munka-intenzív tevékenységeknél.

¹³⁴ Az idézett kelet-európai tanulmánykötet következtetése szerint a birtokon belülré került menedzsment általában képes a piacgazdaságban megkövetelt tulajdonosi kontrollt gyakorolni. (Uvalic–Vaughan-Whitehead, 1997) Így például az oroszországi belső tulajdonú vállalatok kapacitás-kihasználtsága nem rosszabb, mint az ottani „igazi” magánvállalatoké. Nagy átlagban a „belső tulajdonú” cégek úgy viselkednek, mint az adott ország más magántulajdoni formában működő vállalatai, s ez egyaránt igaz a foglalkoztatás szintjére, a munkaerőköltségekre és a struktúraváltásra való képességükre is.

Általánosságban is elmondható, hogy a társaságok eredménye a kezdeti adottságokon túl nagy mértékben a menedzsment színvonalától függött, ez pedig sehol sem változott meg a tulajdonos-váltás tényétől. Közvetetten ezt bizonyítja az is, hogy e vállalati körön belül a különböző tulajdonszerkezetű (vezetői, MRP, konzorcium) vállalatok gazdálkodását vizsgálva nem mutatható ki szoros összefüggés a cég eredményessége és a tulajdon vezetők kezében való koncentrálódása között.

IV.1. Munkavállalói tulajdon, mint a pénzügyi részesedés formája

Manapság a munkavállalói participáció ösztönzésemeléthez kapcsolható vonulatáról hallunk a legtöbbet. Az idetartozó tartozó kutatások eredményei mind az átalakulás gazdaságtanát érintő mind pedig a már működő piacgazdaság flexibilizálással kapcsolatos gazdaságpolitikai vonatkozások miatt relevánsak az MRP tárgyalásakor. Az egységesülő és bővülő európai gazdaság egyre súlyosbodó problémáinak (az elégtelen versenyképesség, az előregedő munkaerőpiac, a jóléti állam tarthatatlan szociális kiadásai, a munkaerőpiac rigiditása stb.) enyhítésére sokak szerint a pénzügyi participáció eszköztára alkalmas lehet. ¹³⁶

Az ide sorolható szerzők a pénzügyi participáció különböző konstrukcióit aszerint elemzik, hogy munkavállaló juttatásainak mekkora hányada és miként függ össze a vállalat teljesítményével. Másrészt vizsgálják, hogy milyen mértékű és minőségű döntéshozatali kompetenciával egészül ki a juttatás. Míg a rövid távú érdekeltséget hordozó nyereségrészesedés a bérérdekeltséggel jellemezhető a munkavállalói magatartás kiegészítője, a részvényjuttatás tulajdonosi érdekeltséget, és kockázatot teremtő, a hosszútávú érdekeltségi rendszer elemeként elképzelhető forma. A tőkeérdekeltség növekedésével – az érdemi részvétele érdekében - a munkavállaló tájékozottságának és döntéshozatali kompetenciájának növekednie kell. A döntések befolyásolásának eltérő jogosítványai illethetik meg a munkavállaló-tulajdonost, s a

¹³⁵ A fejezet a PEPPER III. project regionális és ország tanulmányainak felhasználásával készült. A program vezetője Jens Lowitzsch, a regionális tanulmányok készítői Iraj Hashi, Richard Woodward, és Niels Mygind, az ország tanulmányok készítői Niels Mygind (Litvánia, Észtország), Tatyana Muravska -Irina Rezepina (Lettország) Richard Woodward (Lengyelország),Boda Dorottya-Neumann László (Magyarország), Lubomír Lízal- Ondrej Vychodil (Csehország), Lubomír Lízal -Alexander Klein (Szlovákia) Lucian Albu (Románia), Srecko Goic (Horvátország), Aleksandra Gregoric (Szlovénia) valamint Spartak Keremidchiev (Bulgária) voltak. A téma eddigi kutatási eredményeit összefoglaló ország tanulmányok az újonnan csatlakozó, poszt-szocialista országok pénzügyi participációs gyakorlatának összehasonlítására készültek.

¹³⁶ A 90-es évek eleje óta a pénzügyi participáció elterjesztése érdekében komoly erőfeszítéseket tesznek a tagországok szakértői, munkavállalói és munkaadói érdekvédelmi szervezetek, munkavállalói tulajdonosi szervezeteket tömörítő egyesületek, illetve ezek szervezetei. Lobbizásuk eredményének tekinthetők az empirikus tapasztalatokat összefoglaló jelentések (1992:PEPPER(?) I,1996: PEPPER II) és az azt követő ajánlások ((1992: EU Bizottsága (92/443/EC),1998: ILO). Jelenleg PEPPER III-t , megalapozó országtanulmányok összegzése folyik. A továbblépés irányát pedig az a EU Bizottság által finanszírozott, és az IAFP-AIFP (a pénzügyi participáció nemzetközi egyesületei) által vezetett, egy EU-ban alkalmazható Modell Plan kidolgozását célzó project jelzi.

konstrukciók aszerint is különbözhetnek egymástól, hogy e jogosítványokat egyénileg, vagy kollektíven gyakorolják. Nyilvánvaló, hogy alkalmazásuk eredménye nagyon sok, a konkrét, nemzetgazdaságra jellemző tényező függvénye.

A pénzügyi participáció különböző formái lényegüket tekintve vagy a kontinentális (Legtipikusabban francia és belga) vagy az angolszász modellt követik.(Uvalic-Whitehead, Pendleton, Putsma) Előbbiek a munkavállaló kisebb kockázatát feltételező, a vállalati teljesítmény és a kompenzáció a munkavállaló szempontjából biztonságos összekapcsolását eredményező, ugyanakkor ösztönző hatásában és munkaerő megtartó hatásában is a legkisebb eredménnyel kecsegtető nyereségrészesedés típusú konstrukciókat részesítik előnyben. Az angolszász modell a vállalkozó-munkavállaló profitérdekelttségének megteremtéséhez keres formát. Nagyobb a kockázat hiszen a kompenzáció nagyobb részét teszi ki a változó, vállalati teljesítménytől függő rész, ugyanakkor a hosszú távú érdekelttség növekedésével nő a valószínűsége az egyéni motiváltság és a teljesítmény növekedésének.

A 90-es évek óta készülő empirikus tanulmányok a pénzügyi participáció elterjedéséről számolnak be a legutóbbi, 1996-os számvetés szerint az EU országokban átlagosan a szervezetek 24%-a alkalmaz a munkavállalók széles körére kiterjedő Profit.Sharing rendszert, 9%-uk résztulajdonosi tervet és 4 %-uk mindkettőt. A PS rendszereket leggyakrabban (a szervezetek több, mint felében) Franciaországban alkalmazzák, míg tulajdonon alapuló participáció Angliában a legelterjedtebb. (A szervezetek 40%-ánál van ilyen.) Az országok közötti különbségek a nemzeti hagyományokkal, és a munkavégzés körülményeitől, a munkaerőpiaci szituáció, az ipar irányítási struktúrájától a szereplők magatartásától stb. függnék. Általánosságban megállapítható, hogy részvény opciós tervet leggyakrabban a pénzügyi szektorban és az Információs technológia vállalatainál alkalmazznak. A kisebbeknek a kiadás adminisztráció miatt akkor éri meg a munkavállalói participációra áldozni, ha ez a számukra kiemelten fontos munkaerő megtartásához vezet. A teljesítmény növekedésére a vállalatok akkor számíthatnak, ha a munkavállalói tulajdont egyéb participációs csatornák működése egészíti ki.¹³⁷

A pénzügyi participáció különböző tagállamokra jellemző intézményesítését vizsgálva a kutatások kimutatták, hogy a vállalatok gyakorlata nagymértékben függ a

¹³⁷ Recent Trends in Employee Financial Participation in the EU
Ed. Kevin O'Kelly based on report of financial participation by Erik Poutsma
www. Eiro. Eurofound. Ie.

kormányzat e téren folytatott politikájától: ahol a szükséges jogi kereteket kialakították és az adórendszer megfelelő ösztönzést közvetít, a profitrészesedési rendszerek gyors elterjedése várható. (Pl. Belgium).¹³⁸ Az eredmények mindazonáltal nem függetlenek az adott gazdaság ipari kapcsolatainak fejlettségétől és ipari kulturájától sem.(Putsma,2004).

A posztoszocialista országok gyakorlatát elemző tanulmányok (Uvalic-Vaughan-Whitehead,1997, Jarosz,1995) legfontosabb tanúsága szerint a posztoszocialista országok részvételi rendszerei fejletlenek. Ahol léteznek ilyen konstrukciók, ott a privatizáció eredményeként alakultak ki, főként a tulajdonhoz kötött részesedési rendszerek. A szakirodalomban leggyakrabban olvasható okfejtések szerint a munkavállalói érdekvédelem és a szociális párbeszéd fejletlensége az oka annak, hogy eddig a részvétel formái közül elsősorban az angolszász modell elemei intézményesültek. (Whitehead, 2003) A munkavállalói tulajdon magas arányát kutatva a nyugati szakértők közül kevesen jutnak el azokhoz a szociológiai okokhoz, melyeket egyébként a hazai kutatások feltártak a hetvenes-nyolcvanas években. Ezen kevesek egyike, Aoki (1995) az államszocialista rendszer örökségének tekinti a „vállalaton belüli vásárlók”, a menedzsment és a munkavállalók erős alkupozícióját.

IV.2. Munkavállalói tulajdon a posztoszocialista országokban

IV.2.1. Előzmények az érdekviszonyok szempontjából

Minden általunk megismert országban a 80-as évek a reformok időszaka. A szlovén tanulmányból kiderül, hogy az első és legradikálisabb reformok Jugoszláviában voltak. (Gregoric, 2005) Az ottani öngazgató rendszer mintául szolgált a lengyel átalakuláshoz is. (Woodward, 2005). A változások iránya mindenhol a hatalom decentralizációja, a vállalati autonómia növelése, az öngazgatás.

¹³⁸ Mivel az adózás szabályainak megállapítása a tagállamok kompetenciájába tartozik, szinte lehetetlen elérni, hogy a pénzügyi participáció szabályait az EU direktívában rögzítse. A multinacionális vállalatok kompenzációs és HR gyakorlata előbb-utóbb szembesül a különböző ország-eltérő adórendszer problematikával, és az államhatárok ezen a területen sem lesznek képesek az egységesülés folyamatát megállítani.

Ezen az úton haladva a gazdaságpolitika letéteményesei minden érintett országban előbb a vállalati érdek légjogosultságát deklarálták. Ezt követően az érdekeltségi rendszert változtatták, majd ennek elégtelenségét is felismerve az irányítási rendszer autonómiájának növelését tűzték ki célul. A 80-as évek Bulgáriáját jellemezve a változások első stádiumáról számol be az esettanulmány. (Keremidchiev, 2005) Romániában az vállalati érdekeltségi rendszer szofisztikált változatával találkozhattunk: A „social part”(of national capital) bevezetésével a hozzájárulásuk befizetése után a munkavállalók a vállalatuk résztulajdonosaivá váltak, s a jövedelmük évenként, központilag meghatározott mértékét profitként érdemelték ki (Albu, 2005)). Lengyelország, Magyarország majd Csehszlovákia a jugoszláv mintát követve a vállalati öngazgatás különböző változatait vezette be. (Woodward, 2005)¹³⁹

Az irányítási rendszerek 80-as évekbeli reformja mindenhol a gazdaságpolitikai irányítószervek és a vállalat, illetve a vállalaton belüli hatalmi viszonyok megváltozását tükrözték. Abban az országban ahol gyorsabban vált autonóm entitássá a vállalat ott jobb pozíciót vívtak ki maguknak a beosztott munkavállalók. Természetes is, hisz a piac felé fordulás, a központ akaratától való függetlenedés feltétele is és eredménye is az erős, öntudatos kollektíva. Minél gyengébb beosztott munkavállaló pozíciója, annál inkább „rászorul” a vezetésre, s az eredmény a paternalisztikus vezető-beosztott munkavállaló kapcsolat, s az autonómiáját nehezebben kivívó, önállóan szervezet.

(Nyilvánvaló másfelől, hogy a bomlófélben lévő központi bürokratikus redisztribúciós séma hatalmi viszonyain túl az alapösszefüggések az ipar és az ipari kapcsolatok fejlettségi szintjében keresendők. A korszerűbb iparstuktúrához képzetesebb és jobb érdekérvényesítő képességgel rendelkező munkások tartoznak. A tulajdonviszonyok transzformációjának egyik lehetséges szempontja éppen az lehet, hogy a szerkezet átalakítás eredményként a korszerűbb iparra jellemző, a magasabb szintű összefüggések feltételei teremődjenek meg.)

Minden esettanulmány taglalja, hogy a munkavállalói tulajdon végsősoron a vezetők és a beosztottak közötti szövetségnek köszönhető. A munkavállalók ott jártak igazán sikerrel a tulajdon megszerzésében, ott tudott igazán eredményes lenni, ahol a vezető-beosztott kapcsolat partner-kapcsolat, és tartóssá is ott tudott válni, ahol a munkavállalók attitűdjei eltértek a „szokásosnak” mondható bérmunkás (jövedelem maximáló, ráfordítás minimalizáló) attitűdtől. A vállalat autonómiájának része és

¹³⁹ A szovjet utódállamokról nincs kapcsolódó információnk.

elengedhetetlen feltétele ugyanis az érdekeit felismerni képes és azok érvényesítéséért aktivitásra hajlandó munkavállaló. Az ilyen alapon szerveződő vállalati kollektívák hamarabb jutnak el az autonómia követeléséig, valószínűbb, hogy a tulajdonviszonyok átalakulásakor munkavállalói tulajdon kialakulását kezdeményezik és motiváltak a tulajdon fenntartásában. Ahol a vállalati autonómia a vezetők aktivitásának következménye, ahol az erőviszonyok a vezetők egyáltalán nem, vagy csak kevésbé korlátozott hatalmáról szólnak, ott a tulajdon nagy eséllyel bujtatott vezetői és előbb utóbb tulajdoni koncentráció zajlik majd le. (Tegyük hozzá itt is, a munkavállaló attitűdjei alapvetően az ipar fejlettségétől, szerkezetétől függ.)

Tipológia felállításra a hiányos információk miatt aligha vállalkozhatunk.¹⁴⁰ Mindenesetre jól látszik, hogy a vállalat belső érdekviszonyai tekintetében különböznek egymástól az országok. Miközben Szlovénia és Lengyelország vállalati érdekviszonyai inkább hordozni látszanak a beosztott munkavállalók tulajdonosi pozícióba kerülésének feltételeit, a bolgár és a román viszonyok inkább a vezetői tulajdon és a bér munka viszonyának kedveznek.

Másfajta tipizálást eredményez Vaughan-Whitehead (2003) elemzése. A participáció és a képviseleti rendszerek formális intézményeit és az intézmények működését elemezve arra jut, hogy a szovjet utódállamokban és a Jugoszláv utódállamokban a participáció kontinentális modellje érvényesült a privatizáció folyamatában. Az itt elemzett szlovén esettanulmányban leírt érdekegyeztetési mechanizmus alátámasztja az általa mondottakat: az üzemi tanácsok létrejötte és működése, valamint a tripartit intézmények működtetése alapján más modell érvényesüléséről beszélhetünk, mint pl. Csehország esetében. Utóbbiban és Lengyelországban a szerző szerint tipikusan az angol-szász érdekegyeztetési mechanizmusok jellemezték a privatizáció döntéshozatalt.

Esettanulmányainkban nem találtunk arra példát, hogy a formális érdekegyeztetés intézményei alakították volna a tulajdonosi participáció feltételeit. Ahol a formális érdekegyeztetés fejletlen (Lengyelország) ott aligha csodálkozhatunk ezen. Az már meglepőbb, hogy az erős tripartit intézményrendszerrel jellemzett Szlovénia esetében sem olvashatunk arról, hogy a tripartit intézmények kompetenciájába tartozna bármilyen a participációval kapcsolatos jogosultság.

A tripartit intézmények lehetséges szerepét illetően Nyugat-Európában is megoszlanak az álláspontok. A jelenség háttérében a munkavállalói érdekképviselet és a participáció tisztázatlan viszonyát találjuk.: szeresse-e a munkavállalói tulajdont a szakszervezet, vagy sem. Ennek a kérdésnek a tisztázása pedig az eredendő kérdést veti fel, vajon lehet-e tulajdonos is a munkavállaló s így visszavezet minket a kiindulópontoz.

IV. 2. 2. A privatizáció következményeként előálló előzmények

Egy tekintetben azonos minden posztszocialista ország esete: a munkavállalói tulajdon mindenhol a privatizáció eredménye. Az azóta eltelt időszak szerény eredményei is mutatják, hogy a közép-kelet Európai társadalmakban a privatizáció nagy lendülete kellett ahhoz, hogy a különböző lobbik között kompromisszum születhessen a munkavállalói tulajdonról. A kezdeti időszakban megszületett kompromisszum sehol sem volt végig egyforma erővel érvényben. A legtöbb országban a munkavállalói tulajdon kezdeti támogatása a 90-es évek közepére erejét veszítette, s más privatizációs technikák (szinte mindenhol a készpénz alapú piaci privatizáció) kerültek előtérbe. A magyar törvényt 95-ben, a lengyelt,1996-ban módosították a munkavállalói tulajdonformára nézve kedvezőtlenül.(Boda-Neumann,2005, Woodward,2005b) Bulgáriában 2002-ben szintén privatizációs törvényben számolták fel a MEBO társaságok által igénybevehető kedvezményeket. (Keremidchiev, 2005)

A munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos politika elemzése ugyanerre a következtetésre vezet. Szlovéniában és Magyarországon születtek olyan intézkedések, amelyek a már működő munkavállalói társaságok működési feltételeinek javítását célozták, máshol ilyen törvénnyel sem találkoztunk. (Előbbiben tulajdonosi szervezetet törvényesítettek, utóbbiban a tulajdonosi szervezeten belül alkalmazott elosztási szabályokat módosították) A tulajdonforma privatizációval összekapcsolt szabályozásának korlátait eddig mindössze a magyar, SZJA törvényben szabályozott elismert részvényjuttatási forma törte át. Szlovéniában a Profit Sharing Legalizálására

¹⁴⁰ Egy ilyen tipológia felállításakor elemezni kéne az ipar szerkezetét, a jellemző munkák, technológiák arányait, a vállalatok kapcsolódásait, a vállalaton belüli formális döntéshozatalt, az informális csatornákat, az érdekvérvényesítés feltételeit, csatornát, a participáció jellemzőit stb.

tett indítvány hosszú ideje vár arra, hogy a parlament megtárgyalja (Gregoric,2005, Boda-Neumann,2005)

Ne is beszéljünk azokról a különlegesnek mondható esetekről, amikor a tulajdon ereje egy speciális társadalmi réteg pozíciójától függött. Erre volt példa az Észt és Litván eset, ahol a kezdeti, szovjet időkben meghozott, ideológiakusan tételezett, munkavállaló-barát intézkedések a függetlenség kivívását követően hatályukat veszítették. A jelenség hátterében az áll, hogy a munkavállalói tulajdon támogatói – zömében az orosz ajkú - kék-gallérosok voltak. Az etnikai különbségek magyarázó erejét bizonyítják, hogy Litvániában., ahol az orosz kisebbség szerinti különbségek nem voltak jelentősek (Mygind,2005, Muravska –Rezepina, 2005)

Más következménye is van annak, hogy a munkavállalói tulajdon a privatizáció eredményeként jött létre: A szabályozása sehol sem illeszkedik a gazdaság szabályozásának általános kereteibe. Így az átfogó szabályok, mint az adózás, költségvetés, stb. aktuális, évről évre változó rendelkezései lényegileg átformálják az idetartozó vállalatok működési kereteit.¹⁴¹ esettanulmányában ezt a tulajdonforma tartóssá válása egyik akadályaként értékeli. Megjegyezhetjük, hogy az, hogy a tulajdonforma viszonyait nemcsak a privatizáció folyamatát szabályozó törvények legalizálják valóban fontos. Mindazonáltal az erre irányuló kísérlet csak akkor járhat eredménnyel, a tulajdonforma „beszövése” a gazdaságba csak akkor sikerülhet ha az valamilyen fontos gazdasági változtatás irányával egybeesik.¹⁴² Enélkül, vagy politikai konszenzus nélkül a törvényi szabályozás - akár alacsonyabb szintű törvényi szabályozás eszközével - kiüríthető.

A tulajdonosi csoportokról, amelyet tulajdonhoz szándékoznak juttatni a döntéshozók mindenképpen döntenek. (A piaci elvű privatizáció korlátok nélkül történő alkalmazása a tőkével rendelkező társadalmi csoportokat automatikusan tulajdonhoz juttatja, hiszen erőfölényük behozhatatlan.) Nem véletlen, hogy a korlátok nélküli piaci

¹⁴¹ Példa lehet erre a már említett magyar, 1996-os SZJA törvény.

¹⁴² Legalábbis ezt mutatja az elismert részvényjuttatás törvényesítésének esete. A multinacionális vállalatok magyar leányvállalatai vezetőiket a cég részvényeivel ösztönözték. A feszültség forrása az aktuális szabályozás szerint az volt, hogy a szabályozás a természetbeni juttatásokkal azonos módon, nagyon kedvezően ítélte meg ezeket a formailag munkavállalói (vezetői) státusszal összefüggő, de lényegét tekintve mégis csak a tulajdonosi pozícióból eredő tőkejövelmet. A feszültséget feloldó új szabályozás eredményeként került a törvénybe az elismert részvényjuttatás, ami a törvényhozók szándékát tekintve széleskörű profit részesedési forma.

elvű szabályozásra nem volt példa. A preferenciák kijelölése politikai döntés, amely különböző szempontokat követett a különböző országokban..

A vagyon értékesítésekor minden országban szempont volt - és a privatizációs politika alakítói közül ezt nyilvánosan kevesen vitatták el-, hogy a vállalati vagyon az ott dolgozók munkájának eredménye. A rendszerváltás, a piaci orientáció szükséges megváltoztatása és a privatizációs javak túlkínálata elértéktelenítette ugyan ezt a vagyont, de egyetlen egy politikai szereplő sem vállalta fel annak ódiumát, hogy az előbbi szempont jogosságát kétségbevonja. Lengyelországban

Az előző fejezetek egyikében idézett, a privatizáció lehetséges szempontjait elemző magyar szakértők a munkavállalói tulajdon preferálását és a kárpótlási jegy osztását a kompenzációs logikai érvényesüléseként értékelték. Máshol engedékenyebbeknek mutatkoztak a kompenzációs logikával szemben: Horvátországban például egy sor, a háborúban elszenvedett sérelem szerinti kompenzációt érvényesítettek. Romániában és Bulgáriában – a mezőgazdaság súlya miatt – jelentős mennyiségű vagyonelem került vissza eredeti tulajdonosához. Szinte minden országban – Magyarország és Lengyelország kivételével – alkalmazták a voucher technikát, mint a kompenzáció legdemokratikusabb technikáját.

V. KONKLÚZIÓ

Minthogy a munkavállalói tulajdon létrejöttét befolyásos szakértők szerint „csak politikai szempontok indokolták” hajlamosak vagyunk elhinni, hogy nem is szólhatnak gazdasági érvek támogatásuk mellett.

A régebben működő és az újabb piacgazdaságok elemzése után a legtöbben arra jutottak, hogy vannak olyan gazdasági helyzetek és vannak olyan vállalatcsoportok, ahol és amikor az alkalmazkodás legjobb, vagy legalábbis a reális opciók közül a lehető legkisebb rossz választását jelenti a munkavállalói tulajdonforma. Elemzéseinkben jó néhány, a gazdálkodás sajátosnak tekinthető vonását feltárhattuk: A munkavállalói tulajdonban lévő vállalatok a tőkeszerkezet átalakításával, és a munkaerő racionalizálásával készültek a privatizációra. Igaz, hogy a beruházásaik mértéke elmaradt a más tulajdonformában dolgozó társaikétól, de ennek háttérében a fejlesztési

döntések bizonytalansága és a munkaerő kihasználtságában rejlő tartalékok legalább akkora szerepet játszottak, mint a forrás hiány. Valóban nem versenyképesek az országban működő tőkeerősebb céggel szemben, de többségük nem is arra a piacra termel, elsősorban speciális, hazai igényeket elégítenek ki. Versenyelőnyük mutatkozik a munkaintenzív tevékenységek területén, és a munkavállalók tulajdonosi státusza új ösztönzési és munkaszervezési formák alkalmazását teszi lehetővé számukra.

Kevés helyen tapasztalhattuk meg, hogy a tulajdonos-munkavállalók érdemi módon befolyásolták volna a döntéshozatal vállalati mechanizmusait. Sem a számukra kedvezőtlen, létszám leépítéssel, vagy átszervezéssel kapcsolatos költségkímélő intézkedéseket nem akadályozták meg, sem pedig a vállalat jövője szempontjából veszélyesen alacsony teljesítményű vezetőt nem távolították el posztjáról. A munkavállalók részéről a hatékony tulajdonosi érdekképviselőre alig-alig találtunk példát.

A törvényi feltételeinek szabályozása a tulajdonforma sorsát erősen befolyásoló kompromisszumok eredménye. A tulajdonviszonyok reformjával kapcsolatos, majd később a privatizációs politika szempontjairól szóló vitákban már kiolvashatóak azok az érdek és erőviszonyok amelyek aztán a tulajdonforma legalizálását befolyásoló alkukat a beosztott munkavállalók számára kedvezőtlen irányba terelték.

Az MRP-ről szóló első törvény a részvények elosztásának és a tulajdonosi érdekképviselő mechanizmusait az alapszabályra, azaz a tulajdonos-munkavállalókra bízta. A liberális szabályozás néhol a részvénydifferenciákban megnyilvánuló, máshol a tulajdonosi döntések során a szavazat jogokban testet öltő különbségek kialakítását tette lehetővé már kezdetben. A 2003-as törvény módosítása ebből a szempontból elkésett. Egy másik fontos rendelkezés alapján pedig az MRP szervezet megszüntetésére vonatkozó rendelkezés alapján pedig a hitelt visszafizető tulajdonosi szervezetek tömegesen szűnnek meg az MRP-k, és ha a szavazatok egyben tartásának lehetősége elvész a munkavállalói tulajdonrész csökkenésének folyamata felgyorsul. Minthogy az újonnan jogosultságot szerzett munkavállalók a részvény-vásárláshoz nem kapnak támogatást, viszont a nyugdíjba vonulók részvényeik egy részét megtarthatják, az eredetileg az aktuális munkavállalók tulajdonáról szóló konstrukció a privatizációkor munkavállalói státuszban lévők egyéni tulajdonává változik. Ezentúl a tőkejövedelmek szétosztását már elvileg sem lehet az aktuális teljesítményekhez kötni, ezzel részesedési forma ösztönző hatása megszűnik.

Ugyancsak a 2003-as módosítás gondoskodik a szavazati jogok elosztásának megfelelő mintájáról. A birtokolt részvényekhez kapcsolt participációs jogosítványok az esettanulmányok tapasztalata szerint igen gyenge tulajdonosi érdekképviseletet hoztak létre. Különösen azokban a szervezetekben, ahol a tulajdonosi szervezete vezetőjének a gazdasági szervezet vezetőjét választották. A gyenge szervezet aligha képes a megszűnése irányába ható tényezők nyomásának ellenállni.

Leginkább ezek miatt a körülmények miatt csökken a tulajdonhányad, és nem a vállalat alacsony gazdasági teljesítménye veszélyezteti azt. A szervezetek felszámolása pedig vizsgálataink szerint felgyorsítja a tulajdonkoncentrációt. Magyarországon pedig ezen az úton a vezetők tulajdona gyarapodik.

Úgy véljük, hogy azoknál a társaságoknál, ahol a vezető- beosztott munkavállaló kapcsolat inkább egyenrangú felek kapcsolata, ott a kivásárláskor alakított szövetség, és a munkavállalói tulajdon is nagyobb eséllyel válik tartóssá. A beosztott munkavállaló státuszának megalapozója a termelésben elfoglalt kulcspozíciója, a magas szakképzettsége és a vállalatnál megszerzett gyakorlat, a hosszú szolgálati idő. Ezen alapult a 80-as években élvezett erős érdekérvényesítő pozíciója, s - ezt transzformálva - ezen alapul tulajdonosi státusza is. A vállalatok munkarőgazdálkodásának piacgazdasági gyakorlata mutatja, hogy e réteg esetében a vezetés igyekszik garantálni a munkahelyet és az elért jövedelmet. A tulajdonos-munkavállalók esetében gyakran találkozunk a rugalmas munkaerőgazdálkodás minőségi formáival: az átcsoportosítással, a rugalmas munkarend kialakításával. A rendelésállományhoz igazodó termelés kialakításának szélesebb az eszköztára, hiszen a jövedelem teljesítményhez kapcsolódó, változó része a tulajdonos-munkavállalók magasabb lehet, mint azokéban, akik soha nem vállalták, hogy sorsukat a vállalat sorsához kötik. (A vezetők a munkakörbe nem tartozó feladatok kiosztásakor még hivatkoznak is a tulajdonosi motivációkra.)

A munkavállalói tulajdon ezeknek a munkavállalóknak az esetében mégis minimalizálni volt képes a munkaerőpiac átalakulásával járó veszteségeket. Ezek az összefüggések ugyanúgy érvényesek az országok közötti, mint a vállalatok közötti összehasonlításban.

FÜGGELÉK

I.Melléklet

A munkavállalói tulajdon szociológia elméleti megközelítései

A munkavállalói tulajdonforma mellett szóló, szervezet-szociológiai és motivációelméleti érvek tudományelméleti gyökerei a weberi, durkheimi, parsonsi és dahrendorfí társadalomfilozófia alapvető összefüggéseinél keresendők. A XIX század elején, közepén, az üzemi bürokrácia kialakulásakor arra a kérdésre kellett választ adni, hogyan vehetők rá a dolgozók arra, hogy mások számára dolgozzanak. A kérdés megválaszolásának két útja kínálkozott: a belső szerződések és a szigorú ellenőrzések rendszere.¹⁴³ A XIX. Század végén, de főként a XX. század elején - a szakszervezetek érdekvédő szerepének erősödésével - az ipari szervezetek konfliktusainak kezelése a társadalom stabilitásának záloga lett. (Makó,1985) Az intézményes érdekegyeztetés (a tárgyalási folyamat) elemzésével külön erre szakosodó (G.Homans és M. Crozier nevével fémjelezhető) irányzat alakult ki.

Az ipari béke lehetőségeit, a szervezetek érdekviszonyait, a változtatások lehetőségeit és korlátait, a szervezeteken belüli konfliktusokat elemezve szervezet-szociológiai és alkalmazott szervezéselméleti iskolák sora jött létre kezdve a Human Relations iskolától a (Tavistock Intézet nevéhez köthető) szociótechnikai megközelítésekig. A kutatások eredményeinek központi kategóriái a munka humanizálása valamint - a témánk szempontjából kitüntetetten érdekes - részvétel.¹⁴⁴ Számos szerző a "részvétel" problematikáján belül tárgyalja a munkavállalói tulajdonformát. (Ezt a közelítésmódot alkalmaztuk mi is, amikor a munkavállalói érdekek érvényesítésének egyik lehetséges csatornájaként vizsgáltuk a tulajdonformát.) Az elméletek továbbgondolásakor megjelentek a különböző tudományterületeket

¹⁴³ Charles Perrow szervezet-szociológiai alapművében összefoglalja az ipari társadalom kialakulásának történelmi, és az üzemi bürokráciával foglalkozó szervezetszociológiai és vezetéstudományi iskolák kialakulásának tudománytörténeti előzményeit. (Perrow ,1994)

¹⁴⁴ A "participation" nyugati és hazai szocialista irodalmát összegzi Héthy (1981).

összekötő témakörök, köztük a részvétel és a gazdasági hatékonyság összefüggéseire vonatkozó elméletek. (Dreze,1976, Steinherr,1977)

A munkavállalói tulajdonforma gazdasági előnyeit és hátrányait vizsgáló nyugati közgazdasági elmélet korai irodalmáról jó áttekintést ad a Jiri Vanek (1970) szerkesztette kötet. Az írások egy része a tulajdonforma konkrét vállalatok szintjén jelentkező következményeiről ír, míg mások a makrogazdasági hatásokat elemzik. Ez a "hagyomány" később a magyar privatizációs vitában is felbukkan: A szerzők többsége ódzkodik annak megjelölésétől, hogy a tulajdonforma milyen fokú (és minőségű) jelenléte vezet egyik-vagy másik nemzetgazdasági szintű következményhez.

Az újabb elméleti irányzatokat - többek között - Earle (1994) ismerteti. A szerző elemzésében négy különböző irányzat munkavállalói tulajdonnal kapcsolatos állításait összegzi:

a.) A "*Self-Management Literature*" (önigazgató modell) neves szerzője Benjamin Ward (1958) szerint a munkavállalói tulajdon esetén a vállalkozás céljai a munkások preferenciáinak megfelelően megváltoznak: a többlet a munkásoké lesz, ahelyett, hogy a felhasználásakor a kibocsátás optimuma lenne döntő. Elmélete demokratikus döntéshozatalt, változatlan költség és technológiai feltételeket, valamint kompetitív tőke és árupiacot feltételez. A munkavállalói tulajdont modelljében egy a munkaerőpiac kínálati oldalán jelentkező monopóliumként értelmezi: Ez magasabb bérhez és alacsonyabb foglalkoztatáshoz, végső soron pedig kevesebb termék-kibocsájtáshoz vezet.

b.) Az "*Agency Literature*" (megbízó-ügynök elmélet) szerzői szerint a munkavállalói tulajdon egyfajta válasz a "morális kockázatok" problémájára. (Alchian-Demsetz, 1972) Az elmélet inkább az ösztönzésre és a termelékenységre, semmint a foglalkoztatás és a kibocsátás egyensúlyára összpontosít. Több idetartozó szerző is azt állítja, hogy ami az érdekeltséget és a szervezeti rugalmasság kérdését illeti a munkavállalói tulajdon inkább hátrányos. Ez a hipotézis ugyanakkor empirikus tapasztalatokkal nem eléggé alátámasztott. (Estrin, Jones – Svejnar,1987), Conte - Svejnar,1990)

c.) A "*Under-Investment Literature*" (az alultőkésítettség elmélete) képviselői szerint a munkavállalói tulajdonba kerülő cégeknél kevés lesz a beruházás, mert a tulajdonosi jogok gyakorlásának kollektív módja, és a részvény forgalom korlátozása akadályozza a tulajdonrészekhez kapcsolódó jogosítványok hasznosítását. (Furubotn –

Pejovich, 1970) Az elméletet tesztelő empirikus kutatások szerint az elmélet mellett kevés empirikus bizonyíték szól. (Bonin-Jones-Puttermann, 1992)

d.) A *“Degeneration Models”* (a visszafejlődés elmélete) legelőször azt magyarázta, hogy sikeres szövetkezetek miért tértek vissza hagyományos gazdálkodási formára. (Ben-Ner, 1984, Miyazaki, 1984) Szerintük a demokratikus kontroll és a szervezetekre változatlanul jellemző bérmunka (a tulajdon nélküli munkavállalók alkalmazása) összeegyeztethetlensége végülis a tulajdonforma eltűnéséhez vezet. Más szerzők szerint ez nagyon intézmény függő elmélet. A nyugati szövetkezetekre vonatkozó szabályok ezt a *“forgatókönyvet”* kizárják. (Bartlett - Cable-Estrin-John-Smith, 1992)

Már a felsorolásból is kitűnik, hogy nagyon különböző szinten kidolgozott elméleteket vesz sorra a szerző. A *“legerősebb”* hatású elmélet szerzője - ,a munkavállalói tulajdonformát kifejezetten negatívan értékelő Ward - az empirikusan létező jugoszláv öngazgató modellt vetette össze a neoliberais elmélettel. Sem az akkori, sem pedig a legutóbbi - Earle nevéhez fűződő, kifejezetten Közép-Kelet-Európai átalakulás gazdaságára aktualizált - matematikai modellek *“illeszkedése”* nem váltotta be a hozzáfűződő reményeket.

Az eredményeinek áttekintése után John S. Earle arra a következtetésre jut, hogy *“a privatizációból *“kinövő”* munkavállalói tulajdon értékelése nem korlátozódhat általános összefüggések, modellek tesztelésére, a gazdasági haszon függ a munkavállalói tulajdon formájától, a munkavállaló kontroll fajtájától és formájától, a tulajdonosi jogok gyakorlásának intézményeitől ugyanúgy mint a belföldi piaci kondícióktól és a struktúraváltás problémáitól, amit meg kell oldaniuk.* (Earle (1994:4))

Ráadásul az említett szerzők a viszonylag stabil tulajdonosi struktúrával rendelkező piacgazdaság körülményei között működő szövetkezeti, ESOP, kibuc stb. cégek gazdálkodását elemezik. A tulajdonszerzés körülményeiről - attól a gyakran hallható tézistől eltekintve, hogy a munkavállalói tulajdon válsághelyzetben lévő vállalatok túlélésének eszköze lehet - keveset írnak. Pedig a magyar tulajdonosi struktúrában -, akárcsak a többi posztszocialista országában - még fontos változások történhetnek.

HIVATKOZÁSOK

Alchian, A. - Demsetz, H. (1972): Production, Information Costs and Economic Organization. American Economic Review, Dec., 62(5), pp. 777-95.

Alexander Klein-Lubomír Lízal (2005): Labor Managed Firms in the Perspective of Economic Development in the Slovak Republic Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Aoki, M. (1995): Controlling insider control: Issues of corporate Governance in Transition economies. In: Aoki M. and Kim, H. (eds.), Corporate Governance in Transition Economies. Economic Development Institute of the World Bank. Washington D.C.

Árva László – Diczházi Bertalan (1998): Globalizáció és külföldi tőkeberuházások Magyarországon. Kairosz/ Növekedéskutató

Bartlett, W. - Cable, J.-Estrin, S., Jones, D.-Smith, S. (1992): Labour Managed vs. Private Firm: An Empirical Comparison of Cooperatives and Private Firms in Central Italy Industrial and Labor Relations Review, Vol 46, No 1, pp. 103-168,

Boda Dorottya – Hovorka János – Neumann László (1994): A munkavállalók, mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai. Közgazdasági Szemle, No. 12.

Boda Dorottya – Neumann László (1993): Politikai és érdekvédelmi csatározások az MRP törvény kialakulásában. Kézirat.

Boda Dorottya - Neumann László (1998): A munkavállalói tulajdon története (1988-1995) Társadalmi Szemle, No. 7.

Boda Dorottya - Neumann László (1999): MRP és MBO a hazai privatizációban. ÁPV RT. „Számadás a talentumról” c. sorozat

Boda Dorottya – Neumann László (1999): MRP és MBO a hazai privatizációban

Boda Dorottya (1986): Igazgatói pályázatok az iparban, Doktori Disszertáció

Boda Dorottya (1995): Gazdasági vezetőcserék 1992-94. Kézirat. Munkaügyi Kutatóintézet.

Boda Dorottya (1996): Tulajdonnal megerősített munkavállalói pozíciók. Külgazdaság, 4. sz.

Boda Dorottya (1996): A munkavállalói tulajdon érdekképviselése Ipargazdasági Szemle 1996 jun.-júl.

Boda Dorottya-Karsai Judit-Neumann László (1996): Management-Employee-Buyouts in Hungary. Case Research Foundation, Warsaw

Boda Dorottya.-Neumann László (2000):Social dialogue in Hungary and its influence on EU accession (With Dorottya Boda) Transfer Vol 6. No. 2. pp. 416-433.

Boda Dorottya –Neumann László (2001): Labour related issues of the EU accession from the aspect of social partners. (With Dorottya Boda) European Mirror. Special Issue. pp. 47-75.

Boda Dorottya - Neumann László (1998): A munkavállalói tulajdon története Társadalmi Szemle, 8-9

Bonin-Jones-Puutermann L. (1993): Theoretical and Empirical Studies of Producer Cooperatives - Will Ever the Twain Meet? Journal of Economic Literature, 31 (3), September,pp. 1290-1320.

Bradley,K.,Estrin S., and Taylor, S. (1990): Employee Ownership and Company Performance Industrial Relations,29(3), Fall, pp. 385-402

Conte, M.-Svejnar (1990), The Performance Effects of Employee Ownership Plans. in Blinder, A.S. ed, Paying for productivity: A look at the evidence, Centre for Economic Progress and Employment series, Washington, D.C.:Brookings Institution, , pp. 143-72

Csillag István – Tömpe István (1995): Üzlet vagy állami maszekolás? Figyelő, április 20.

Csillag István (1991): Privatizáció '90. Vezetéstudomány. 2. sz.

D.C. Vaughan-Whitehead (2003): EU Enlargement versus Social Europe, The uncertain Future of the European Social Model, Ad.:E, Elgar, Cheltenham,UK-Northampton,MA USA

Diczházi Bertalan (1989): A népi részvény modellje. Munkás, 2 szám.

Dorottya Boda - László Neumann (2005): Hungary Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Dreze, Jacques H.(1976): Some Theory of Labor Management and Participation. Econometria,.Nov.

Earle, J – Estrin, S (1996): Employee ownership in transition. In: R. Frydman, C. Gray, A. Rapaczynski (eds): Insiders and the State. Vol 2. World Bank – CEU, Budapest-New York.

Earle, J.S. (1994): Worker ownership in transition Paper on WB and CEU conference, Washington DC 15-16 Dec

Estrin, S.-Jones,D.-Svejnar,J. (1987): The productivity Effects of Worker Participation: Producer Cooperatives in Western Economies. Journal of Comparative Economics, March, 11(1), pp. 40-61

Furubotn, E.G.- Pejovich, S. (1970): Property Rights and the Behaviour of the Firm in a Socialist State: Example if Yugoslavia. Z. Nationalokon, 30(3-4), pp. 431-54.

Gregoric, Aleksandra (2005): EMPLOYEE OWNERSHIP AND PROFIT SHARING IN SLOVENIA Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Héthy Lajos – Csuhaaj-Varjú Imre (1989): Gálya és demokrácia. Figyelő, 48. szám.

Héthy Lajos - Makó Csaba (1981): A technika, a munkaszervezet és az ipari munka. Budapest, KJK

ILO (International Labour Office) (1998): Employee Ownership in Privatization. Lessons from Central and Eastern Europe. Experts' Policy Report.

Iraj Hashi(2005): Employee Financial Participation in South Eastern Europe Regional Report, paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC" May of 2005.

Janky Béla (2002): Munkavállalók pénzügyi részvétele a gazdasági szervezetekben: Elméleti megfontolások és a vállalati panel eredményei Szociológiai Szemle, 1. szám

Jarosz, M.(1995): Management Employee Buy-Outs in Poland Institute of Political Studies Polish Academy of Sciences, Warsaw

Karsai Judit (1993): Management Buy-Out – külföldön és itthon.Külgazdaság, 2. szám

Karsai Judit (1994): Hiányoznak a kockázatvállalásra kész szereplők. (Vezetői kivásárlások Magyarországon.) Közgazdasági Szemle, 2. szám;

Kopátsy Sándor (1988): Gondolatok a tulajdonreformról In.: A tulajdon reformja, Pénzügykutató Intézet.

Kornai János (1991): A privatizáció elvei Kelet-Európában. Közgazdasági Szemle 11. sz.

Kotz László (1991): A privatizáció és a tulajdonátalakulásának kérdései az egészségügyben; a dolgozói részvénytulajdonlás lehetőségei. Gazdaság és Társadalom, 1. sz.

Körkérdés a privatizációról I-II. (1992) Külgazdaság -2. sz.

Laky Teréz – Neumann László – Boda Dorottya (1999): A privatizáció munkaerőpiaci hatásai. Számadás a talentumról. ÁPV Rt.

Laky, Teréz (1992): Hungary: Share-ownership – A new option for workers. In: Vaughan-Whitehead, D. et al: Workers' Financial Participation: East-West Experiences, Labour-Management Series, No. 80. ILO, Geneve.

Lengyel László (1988): A tulajdonviták története és a reform. In: A tulajdon reformja, Pénzügykutató Intézet.

Lubomír Lízal-Ondřej Vychodil (2005): Labor Managed Firms in the Perspective of Economic Development in the Czechoslovakia Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Lucian-Liviu Albu (2005):Romania - economic final report Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Lukács János (1990): A gazdasági demokratizálási útjai: A munkavállalók részvénytulajdonáról a magyar piacgazdaságban. Társadalomkutatás 1-2. sz.

Major Iván (1992): Gyorsítható-e a privatizáció Magyarországon? Kézirat, Prodinform,

Makó Csaba (1989): A munkástulajdon dilemmái. Gazdaság 1. sz.

Makó Csaba (1985): A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. KJK

Matolesy György (1988a): Változatok a tulajdonreformra. Pénzügykutató Intézet.

Matolesy György (1988b): Az állami vállalattól a társulásig. Valóság, 6.

Mihályi Péter (1992): Fosztogatás-osztogatás-fosztogatás. Közgazdasági Szemle 11. sz.

Mihályi Péter (1995): Privatizációs stratégia 1994-1998. (Ami marad és ami változik) In.: Az új privatizációs törvény. Kompkonzult Számítástechnikai és Tanácsadó Kft.

Miyazaki, H. (1984): On Success and Dissolution of the Labor-Managed firm in the Capitalist Economy, Journal of Political Economy, Okt., 92(5), pp. 909-31.

Móra Mária (1991): Az állami vállalatok (ál)privatizációja. Közgazdasági Szemle, 6.sz.

MRP Hírfutár (1996-1998), különböző számok, Rész-Vétel Alapítvány

Ner, A. (1984): On the Stability of the Cooperative Tyoe of Organization. J. Comparative Economics, Sept., 8(3), pp. 247-60.

Neumann László (1987): A VGМК és az intézményes érdekérvényesítés. Közgazdasági Szemle, 1987. 10. szám.

Neumann László (1992): A szakszervezetek szerepe a privatizációban. Prodinform

Niels Mygind (2005): Financial Participation in Estonia Paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC”

Niels Mygind (2005): Financial Participation in Lithuania draft Paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC”

Niels Mygind(2005): Employees Financial Participation in the Baltics - ups and downs for employee ownership Regional Report, paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC” May of 2005

Perrow, Charles(1994): Szervezetszociológia Budapest, Osiris-Századvég, Panewm-McGraw-Hill

Putsma,E.(2004): Financial participation: The role of governments and social partners; www. Eurofund. Eu.int

Richard Woodward (2005a): Financial Participation of Employees in the Czech and Slovak Republics, Hungary and Poland, Regional Report, paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC” May of 2005.

Richard Woodward (2005b):Employee financial participation in Poland Paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC”

Spartak Keremidchiev (2005): Country Reports- Bulgaria (Economic) Paper prepared for the International Workshop “EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC”

Srecko Goic (2005): Employee Financial Participation in Croatia draft report (economic) Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Stark, David (1992): From System Identity to Organizational Diversity: Analyzing Social Change in Eastern Europe. Contemporary Sociology. No. 21.

Steinherr A. (1977): On the Efficiency of profit Sharing and Labor Participation in Management. Bell Journal of Economics, Autumn

Szalai Erzsébet (1994): A civil társadalomtól a politikai társadalom felé avagy: Munkástanácsok 1989-1993, T-Twins Kiadó.

Szelényi Iván (1996):Posztkommunista menedzserizmus: a gazdasági intézményrendszer és a társadalmi szerkezet változásai Politikatudományi Szemle 3.sz.

Tatyana Muravska -Irina Rezepina (2005): Financial Participation of Employees in the New Member and Candidate Countries of Central and Eastern Europe FIRST REPORT ON LAT Paper prepared for the International Workshop "EMPLOYEE OWNERSHIP IN CEEC"

Tellér Gyula (1994): A szövetkezeti tulajdon mozgása piacgazdaságtól piacgazdaságig Kandidátusi értekezés, Budapest.

Toscano ,David J. (1983): Toward a typology of employee ownership. Human Relations, 36: 581-602

Tömpe István (1992): Hittük, amit hittünk, történt Figyelő, júl. 2.

Uvalic, Milica and Vaughan-Whitehead, Daniel (eds.) (1997): Privatization Surprises in Transition Economies: Employee-Ownership in Central and Eastern Europe. ILO Edward Elgar, Cheltenham.

Vanek, Jiri (szerk.) (1970): The General Theory of Labor-Managed Market Economics, Cornell University Press, Ithaca.

Vígvári András (1992): A rendszerváltás és privatizáció, GT Füzetek 2. sz.

Voszka Éva (1991a): Tulajdonreform vagy privatizáció? Közgazdasági Szemle 2. szám.

Voszka Éva (1991b): Tulajdonosok és menedzserek. Európa Fórum. 2. szám.

Voszka Éva (1993): Az elosztásos módszerek előretörése a privatizációban. Társadalmi Szemle. 8-9. sz.

Ward, B.M.: The Firm in Illyria: Market Syndicalism. American Economic Review, Vol. 48, 1958, pp. 566-89

World Bank (1996): World Development Report 1996.

II. Táblázatok

1. táblázat.

Az MRP-s vállalatok tulajdonosi struktúrája 2000-ben¹⁴⁵

	Demokratikus	Vezetői	Nincs info	Össz.
Az MRP 100%-os tulajdonos	5	4	-	9
MRP többségi				
és más info nincs	4	3	1	8
és munkavállaló és magánbefektető	1	-	-	1
és magánszemély (belföldi bef.)	1	1	4	6
és önk., ÁPV RT és kisorosztályosok	2	1	-	3
és munkavállalók és önk.	3	1	-	4
Összesen MRP többségi	16	10	5	31

	Demokratikus	Vezetői	Nincs info	Össz.
MRP kisebbségi				

¹⁴⁵ A telefonos felmérés alapján készült táblázat. A kérdések a következők voltak: Törlesztették már a hitelt?. Van még MRP szervezet? Hány tagja volt induláskor és mennyi van most? Van-e a vezetőknek tulajdonosi többsége? Mekkora most az MRP tulajdonrész? Kik voltak tulajdonosok még? Ki most a cég többségi tulajdonosa?

és más info nincs	2	-	1	3
és munkavállalói	2	2	-	4
és munkavállalók és belföldi befektetők	2	1	-	3
és vezetők	1	1	1	3
és belf. befektető és vezető	1	-	2	3
és belf. befektető	5	1	1	7
és tőzsdei részvényesek	1	-	-	1
és külföldi	-	-	1	1
<i>Összesen MRP kisebbségi</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>25</i>

<i>Összes MRP</i>	<i>30</i>	<i>18</i>	<i>9</i>	<i>56</i>
-------------------	-----------	-----------	----------	-----------

	Demokratikus	Vezetői	Nincs info	Össz.
MRP nélkül				
Többségi munkavállalók	2	-	1	3
Többségi munkavállalók és És önkorm. és, külf.-i befektető	1	-	-	1

Kisebbségi munkavállalók és többségi magánszemélyek.	-	1	4	5
Kisebbségi munkavállalók és külföldi befektetők	-	-	1	1
Kisebbségi munkavállalók és belföldi és külföldi befektetők			1	1
Vezetők és magánszemélyek és önkormányzat	-	2	-	2
Magánszemélyek (belf. befektetők)			5	5
<i>Összesen MRP-n kívüli tulajdonos</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>18</i>

<i>Mindösszesen</i>	<i>33</i>	<i>21</i>	<i>14</i>	<i>74</i>
----------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Az MRP tulajdonhányad vállalati létszám-kategóriák szerinti megoszlása

	Nincs adat	1-20	21-50	51-100	101-300	301-500	501-1000	1000 felett	Összesen
Többségi	4	4	2	9	9	2	1	-	31
Kisebbségi	5	1	2	2	5	6	3	1	25
Összesen	9 (18%)	5 (9%)	4 (7%)	11 (19%)	14 (24%)	8 (14%)	4 (7%)	1 (2%)	57 (100%)
1995-ös összesen	9 (3%)	30 (10%)	43 (14)	45 (15)	87 (29%)	35 (12%)	35 (12)	14 (5%)	298 (100%)

Az MRP demokratizmusa/ az MRP tagok aránya a munkavállalókon belül

<i>Átlag összesen (N=42)</i>	71,71%
MRP tulajdonhányad szerinti megoszlása:	
100%-os MRP tulajdon(1A)	74,37%
Többségi MRP(A)	70,90%
Kisebbségi MRP(B)	70,93%
Létszám-kategória szerinti megoszlás:	
Kis vállalat (100 fő alatti)	74,09%
Közepes (101-500 fő között)	71,17%
Nagy vállalat (501 fő felett)	69,28%
Munkavállalói csoportok szerinti megoszlás:	
Demokratikus	75,00%
Vezetői	68,46%

4.tábla

Az MRP demokratizmusa vállalati létszám-kategóriák szerint

	Nincs adat	1-20	21-50	51-100	101-300	301-500	501-1000	1000 felett	Összesen
Demokratikus	5	-	3	7	8	6	2	-	31
Vezetői	4	3	2	4	7	3	-	-	23
Nincs adat	6	3	2	3	3	1	1	1	20

A létszám 2000-ben a privatizáció idején jellemző létszám százalékában

	A létszám			Átlagos létszám
	csökken (db)	változatlan (db)	Nő (db)	A privatizáció idején jellemző létszám %-ában
<i>Az összes társaság (N=48)</i>	32	11	5	75
MRP tulajdonhányad szerinti megoszlása:				
100%-os MRP tulajdon(1A)	5	3	1	82
Többségi MRP(A)	12	2	-	65
Kisebbségi MRP(B)	12	3	1	68
MRP szervezet nélküli társaság	3	3	3	98
Létszám-kategória szerinti megoszlás:				
Kis vállalat (100 fő alatti)	8	5	1	69
Közepes (101-500 fő között)	20	4	3	64
Nagy vállalat (501 fő felett)	4	1	1	88
Munkavállalói csoportok szerinti megoszlás:				
Demokratikus	16	6	1	79
Vezetői	10	4	2	72

Az MRP tagok aránya 2000-ben a privatizáció idején jellemző tag-létszám százalékában

Átlag összesen (N=40)	57%
MRP tulajdonhányad szerinti megoszlása:	
100%-os MRP tulajdon(1A)	66%
Többségi MRP(A)	56%
Kisebbségi MRP(B)	49%
Létszám-kategória szerinti megoszlás:	
Kis vállalat (100 fő alatti)	40%
Közepes (101-500 fő között)	62%
Nagy vállalat (501 fő felett)	67%
Munkavállalói csoportok szerinti megoszlás:	
Demokratikus	62%
Vezetői	49%

Az MRP szervezetek száma 2001-2005

	2001. szept. 30.	2002. szept. 30	2003. szept. 30	2004. szept.30	2005. szept
MRP szervezetek száma	238	198	180	160	140

Forrás: Gyorstájékoztató a regisztrált gazdasági szervezetek számáról, KSH, 2001-2005.,

<http://portal.ksh.hu>

Az MRP-s cégek megoszlása saját tőke és tulajdonhányad szerint¹⁴⁶

Saját tőke	MRP tulajdoni hányad						Összesen
	Kisebbségi			Többségi			
	<10 %	10-25 %	25-50 %	50-75 %	75-99 %	100 %	
1993							
≤ 0	0	0	2	1	2	1	6
1 – 10 mFt	0	5	6	2	5	3	21
11-100 mFt	4	6	8	5	20	14	57
101-500 mFt	5	6	13	20	23	5	72
501- 1000mFt	3	4	7	4	2	1	21
1000 mFt <	3	4	3	6	1	0	17
Összesen	15	25	39	38	53	24	194
1994							
≤ 0	0	0	3	0	4	2	9
1 - 10 mFt	2	3	2	3	3	7	20
11-100 mFt	2	9	11	13	18	12	65
101-500 mFt	7	17	18	20	28	6	96
501- 1000mFt	5	8	12	9	1	1	36
1000 mFt <	7	8	15	6	1	0	37
Összesen	23	45	61	51	55	28	263
1995							

¹⁴⁶ Kumulatív adatok, az adóbevallások alapján. (Forrás: Rész-Vétel Alapítvány.)

≤ 0	0	1	5	0	1	0	7
1 - 10 mFt	0	4	3	5	2	5	19
11-100 mFt	5	7	9	11	21	18	71
101-500 mFt	10	18	23	26	20	10	107
501- 1000mFt	3	14	12	9	6	1	45
1000 mFt <	11	12	19	6	1	0	49
Összesen	29	56	71	57	51	34	298

Az MRP-s cégek megoszlása létszám-kategóriák és MRP tulajdoni hányad szerint

		Létszám-kategóriák							
MRP Tulajdon	nincs adat	1-20 fő	21-50 fő	51-100 fő	101-300 fő	301-500 fő	501-1000 fő	1,000 fölött	Össze- sen
1993									
Többségi	5	10	22	27	28	12	7	4	115
Kisebbségi	2	16	7	15	17	9	8	5	79
Összesen	7	26	29	42	45	21	15	9	194
1994									
Többségi	3	17	25	29	36	13	7	4	134
Kisebbségi	3	7	12	18	30	19	26	14	129
Összesen	6	24	37	47	66	32	33	18	263
1995									
Többségi	3	18	27	27	46	13	5	3	142
Kisebbségi	6	12	16	15	41	22	30	11	156
Összesen	9	30	43	45	87	35	35	14	198

Az MRP-s cégek megoszlása MRP tulajdon hányad és ágazat szerint

Ágazat	MRP tulajdoni hányad						Összesen
	Kisebbségi			Többségi			
	<10 %	10-25%	25-50%	50-75%	75-99%	100 %	
1993							
Mezőgazdaság	1	0	0	3	4	0	8
Élelmiszeripar	2	3	3	4	2	2	16
Építőanyag-ipar	1	0	0	1	1	1	4
Gépgyártás	1	0	2	1	3	1	8
Egyéb feldolgozóipar	6	6	7	9	11	4	43
Építőipar	0	6	5	1	8	5	25
Kereskedelem, javítás	2	7	17	14	13	4	57
Egyéb termelés	0	0	0	0	0	0	0
Egyéb szolgáltatás	2	3	5	5	16	7	38
1994							
Mezőgazdaság	1	1	3	2	3	1	11
Élelmiszeripar	2	8	4	7	4	1	26
Építőanyag-ipar	5	0	3	1	4	3	16
Gépgyártás	1	3	1	2	4	1	12
Egyéb feldolgozóipar	7	14	12	12	9	5	59
Építőipar	2	7	4	3	2	2	20
Kereskedelem, javítás	2	8	24	15	12	6	67
Egyéb termelés	0	0	2	1	0	0	3
Egyéb szolgáltatás	3	4	8	8	17	9	49
1995							
Mezőgazdaság	2	3	3	3	5	2	18
Élelmiszeripar	5	11	7	6	4	2	35
Építőanyag-ipar	4	1	2	4	3	6	20
Gépgyártás	2	2	3	2	3	1	13
Egyéb feldolgozóipar	10	17	14	15	10	4	70
Építőipar	1	7	4	5	2	3	22
Kereskedelem, javítás	2	8	27	13	13	7	70
Egyéb termelés	1	0	2	0	0	0	3
Egyéb szolgáltatás	2	7	9	11	9	9	47

Az árbevétel növekedési üteme a különböző években privatizált MRP-s cégeknél és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozásoknál (%)

Vállalattípus		Az árbevétel növekedési indexe /előző év=100%/			
		1994/1993	1995/1994	1996/1995	1997/1996
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	121.1	115.1	116.9	118.8
	Többségi MRP	114.7	111.3	105.4	106.2
	Együtt	118.6	113.6	125.1	114.3
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		119.2	127.8	108.9
	Többségi MRP		116.7	115.7	18.3
	Együtt		118.7	125.5	108.8
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			121.5	113.4
	Többségi MRP			106.8	109.3
	Együtt			114.1	112.6
Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás¹⁴⁷		<i>11.4</i>	<i>14.31</i>	<i>10.16</i>	<i>n.a.</i>

¹⁴⁷ A kettős könyvvitelt vezető vállalkozások száma 1993-ban 66 233, 1994-ben 77432, 1995-ben 89 589, 1996-ban 102 7641. (A cégadatok forrása: KSH.)

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások**jövedelmezősége (Adózás előtti eredmény / Saját tőke %)**

Vállalattípus		Adózás előtti eredmény / Saját tőke (%)				
		1993	1994	1995	1996	1997
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	6,87	6,65	9,56	12,55	13,61
	Többségi MRP	12,56	9,74	12,76	10,93	8,07
	Együtt	9,11	7,89	10,87	11,90	11,44
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		4,56	7,95	9,38	4,85
	Többségi MRP		6,92	11,41	10,41	6,14
	Együtt		5,06	8,68	9,60	5,12
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			7,58	10,61	12,36
	Többségi MRP			12,51	8,10	8,00
	Együtt			8,73	10,04	11,39
1996-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP				12,19	13,32
	Többségi MRP				33,87	31,84
	Együtt				13,69	14,90

1997-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP					0,67
	Többségi MRP					-36,42
	Együtt					-1,69
<i>Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás</i>		<i>-1,12</i>	<i>0,51</i>	<i>1,97</i>	<i>4,07</i>	<i>n.a.</i>

Az MRP-s cégek megoszlása és jövedelmezősége (eredmény/jegyzett tőke)**a tulajdoni többség jellege és ágazatok szerint**

Többségi tulajdonos	Ágazat	MRP-s cégek száma			Eredmény / jegyzett tőke		
		1993	1994	1995	1993	1994	1995
MRP	Mezőgazdaság	7	6	10	-9,1	1,2	16,6
	Élelmiszeripar	8	12	12	5,5	4,8	4,7
	Építőipari termékek	3	8	13	35,2	15,1	9,9
	Gépgyártás	5	7	6	-6,6	-1,9	8,9
	Többi feldolgozóipar	24	26	29	9,5	6,6	9,3
	Építőipar	9	7	10	-13,6	6,9	11,9
	Kereskedelem, javítás	31	33	33	10,7	6,9	9,2
	Egyéb termelő ágak	0	1	0	-	1,0	-
	Egyéb szolgáltatások	28	34	29	8,2	5,8	9,6
	Együtt	115	134	142	9,3	6,0	9,6
Egyéb belföldi	Mezőgazdaság	1	4	8	-0,9	4,2	13,4
	Élelmiszeripar	3	9	15	6,9	7,0	9,4
	Építőipari termékek	0	4	5	-	8,9	14,6
	Gépgyártás	1	3	3	0,1	4,7	7,0
	Többi feldolgozóipar	16	24	25	3,8	8,2	2,4
	Építőipar	5	9	8	39,8	6,0	16,7
	Kereskedelem, javítás	17	16	18	5,8	5,5	3,2
	Egyéb termelő ágak	0	0	0	-	-	-
	Egyéb szolgáltatások	5	9	14	-20,9	4,1	6,5
	Együtt	48	78	96	3,1	6,6	7,5
Külföldi	Mezőgazdaság	0	0	0	-	-	-
	Élelmiszeripar	2	2	2	11,7	2,9	16,5
	Építőipari termékek	0	1	1	-	13,7	31,5
	Gépgyártás	0	1	2	-	2,8	15,4
	Többi feldolgozóipar	1	1	5	5,8	20,8	11,1
	Építőipar	0	1	1	-	-	40,0
	Kereskedelem, javítás	0	0	0	-	-	-
	Egyéb termelő ágak	0	0	1	-	-	-7,8
	Egyéb szolgáltatások	0	0	1	-	-	1,3
	Együtt	3	6	13	11,3	1,4	13,4

Veszteségesen és nyereségesen gazdálkodók aránya az MRP-s cégek, és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások körében %

	MRP-s cégek megoszlása						Kettős könyvvitelt vezető vállalkozások megoszlása			
	MRP tulajdonhányad	1993 N=75	1994 N=125	1995 N=147	1996 N=152	1997 N=155	1993 N=25952	1994 N=36733	1995 N=32969	1996 N=47095
Veszteséges cégek	Kisebbségi	3	5	5	10	11	43	48	42	47
	Többségi	15	6	5	5	9				
	Együtt	18	11	10	15	20				
Nyeréséges cégek	Kisebbségi	36	42	45	42	41	57	52	58	53
	Többségi	46	47	45	43	39				
	Együtt	82	89	90	85	80				
Együtt		100	100	100	100	100	100	100	100	100

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások termelékenységé

(Egy főre jutó nettó árbevétel, millióFt / fő)

Vállalattípus		Árbevétel/létszám (millió Ft / fő)			
		1993	1994	1995	1996
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	3,41	4,45	5,56	6,82
	Többségi MRP	3,46	3,73	5,27	5,82
	Együtt	3,43	4,14	5,44	6,42
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		3,23	4,60	6,32
	Többségi MRP		2,55	3,39	4,42
	Együtt		3,07	4,30	5,87
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			4,24	5,44
	Többségi MRP			3,65	3,91
	Együtt			4,11	5,07
1996-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP				4,26
	Többségi MRP				2,65
	Együtt				4,2
Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás		3,29	4,23	6,08	7,38

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások**munkaerő-költséghatékonysága (Személyi jellegű ráfordítások/árbevétel %)**

Vállalattípus		Személyi jellegű ráfordítások/árbevétel (%)				
		1993	1994	1995	1996	1997
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	16,91	16,09	14,80	13,99	13,65
	Többségi MRP	16,26	15,34	14,55	15,30	15,73
	Együtt	16,64	15,80	14,70	14,47	14,36
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		20,54	15,71	13,94	13,28
	Többségi MRP		21,77	20,30	18,72	19,86
	Együtt			16,60	14,79	14,46
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			17,03	14,76	13,98
	Többségi MRP			19,66	20,77	20,68
	Együtt			17,55	15,88	13,19
Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás		<i>15,31</i>	<i>14,35</i>	<i>12,53</i>	<i>11,57</i>	<i>n.a.</i>

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások**eladósodottsága (Kötelezettségek / Saját tőke),%**

Vállalattípus		Kötelezettségek / Saját tőke (%)				
		1993	1994	1995	1996	1997
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	65,74	76,35	74,08	81,30	91,37
	Többségi MRP	47,82	54,77	63,84	81,51	77,40
	Együtt	58,68	67,69	69,91	81,39	85,91
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		58,66	76,22	92,01	103,0
	Többségi MRP		42,23	41,65	57,93	61,63
	Együtt		55,16	68,89	84,93	94,49
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			54,87	51,76	56,37
	Többségi MRP			55,45	66,80	70,55
	Együtt			55,00	55,15	59,53
Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás		<i>59,61</i>	<i>70,05</i>	<i>82,86</i>	<i>91,98</i>	<i>n.a.</i>

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozás tokeellátottsága

(Saját tőke /Jegyzett tőke)

Vállalattípus		Saját tőke /Jegyzett tőke				
		1993	1994	1995	1996	1997
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	1,23	1,21	1,26	1,30	1,43
	Többségi MRP	1,22	1,23	1,34	1,35	1,43
	Együtt	1,22	1,21	1,29	1,32	1,43
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		1,44	1,50	1,57	1,60
	Többségi MRP		1,35	1,40	1,44	1,47
	Együtt		1,42	1,48	1,54	1,57
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			1,38	1,39	1,53
	Többségi MRP			1,31	1,31	1,42
	Együtt			1,36	1,37	1,50
Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás		<i>1,24</i>	<i>1,24</i>	<i>1,27</i>	<i>1,30</i>	<i>n.a.</i>

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások likviditása

(Forgóeszközök / Rövid lejáratú kötelezettségek)

Vállalattípus		Forgóeszközök / Rövid lejáratú kötelezettségek				
		1993	1994	1995	1996	1997
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	1,3	1,33	1,31	1,3	1,30
	Többségi MRP	1,71	1,75	1,63	1,54	1,63
	Együtt	1,44	1,47	1,43	1,40	1,42
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		1,58	1,39	1,37	1,35
	Többségi MRP		1,82	1,96	1,69	1,62
	Együtt		1,62	1,46	1,41	1,39
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			1,26	1,27	1,42
	Többségi MRP			2,33	1,99	2,07
	Együtt			1,41	1,41	1,54
<i>Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás</i>		<i>1,21</i>	<i>1,21</i>	<i>1,23</i>	<i>1,23</i>	

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások átlagos létszáma

Vállalattípus		Átlagos létszám (fő)			
		1993	1994	1995	1996
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	491	456	421	401
	Többségi MRP	211	225	177	169
	Együtt	319	315	271	259
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		584	489	454
	Többségi MRP		260	228	203
	Együtt		451	382	351
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			321	290
	Többségi MRP			232	232
	Együtt			296	274
1996-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP				621
	Többségi MRP				108
	Együtt				566
<i>Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás</i>		<i>29</i>	<i>25</i>	<i>20</i>	<i>18</i>

Az MRP-s cégek és a kettős könyvvitelt vezető vállalkozások**átlagos létszámának évenkénti változása (%)**

Vállalattípus		Átlagos létszám változás (%)		
		1994/1993	1995/1994	1995/1994
1993-ban privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP	93	92	95
	Többségi MRP	107	56	96
	Együtt	99	86	96
1994-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP		84	93
	Többségi MRP		88	89
	Együtt		85	92
1995-ben privatizált MRP-s cégek	Kisebbségi MRP			90
	Többségi MRP			100
	Együtt			93
<i>Összes kettős könyvvitelt vezető vállalkozás</i>		86	80	90