

MUNKAVÁLLALÓK PÉNZÜGYI RÉSZVÉTELE A GAZDASÁGI SZERVEZETEK BEN: ELMÉLETI MEGFONTOLÁSOK ÉS A VÁLLALATI PANEL EREDMÉNYEI¹

1. Bevezetés

Az alábbi tanulmányban azt vizsgáljuk, hogy milyen szerepet tölthetnek és töltenek be a munkavállalói tulajdonban lévő szervezetek a kialakuló piacgazdaságban. A szakirodalomban hangsúlyosan szereplő néhány elméleti szempont áttekintését követően a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem szociológia tanszékén folyó *Vállalati panel* kutatássorozat adatait vizsgáljuk meg.

A munkavállalói tulajdonlás kérdéskörével sokféle megközelítésben foglalkoznak a társadalomkutatók. Gazdaságelméleti szakfolyóiratokban ugyanúgy találkozhatunk a témával foglalkozó tudományos közleményekkel, mint a gazdaságszociológiai monográfiák között, vagy gazdaságpolitikai tanulmánykötetekben. Természetesen a vezetés-tudományi szakirodalom is nagy teret szentel a témának. A kutatások rendszerezése azonban nem csak tudományterületek szerint történhet. Elemzésünk szempontjából különös jelentősége van az alábbi két kutatási stratégia világos elkülönítésének:

a) A kutatások egy részének középpontjában a munkavállalói tulajdonlás egyéb gazdálkodási formákkal való *általános összehasonlítása* áll. Az összevetés különféle szempontok alapján történhet. Lehet vizsgálni etikai-világnézeti értékek szempontjából a tulajdonformákat. Ebben az esetben azt elemzi a kutató, hogy a munkavállalói tulajdon összevetve más formákkal mennyiben felel meg a szabadság, az igazságosság vagy egyéb más elv támasztotta követelményeknek. Lehet hatalmi érdekek szempontjából közelíteni a témához. Ekkor a kutatási kérdés az, hogy kinek a befolyásolási képességét növeli, és kiét csökkenti egy gazdálkodó egység munkavállalói tulajdonba kerülése. Végül a gazdasági hatékonyság szempontjából is össze lehet vetni a különböző tulajdonformákat. A fenti módszert alkalmazó kutatások közös jellemzője, hogy általános következtetések levonását tűzik ki célul.

b) A munkavállalói tulajdonnal foglalkozó irodalom másik része a meglévő munkavállalói tulajdonú szervezetek sajátosságait vizsgálja. Azt kívánja megtudni, hogy *miért alakult ki ez a tulajdonforma* a gazdaság egyes területein, és miért nem található meg máshol. Az ilyen típusú kutatásokat gyakran, de nem mindig funkcionalista megközelítésmód jellemzi, amely a piaci szelekció mechanizmusára épül.

¹ A szakirodalmi áttekintés elkészülését a Rézler Gyula Alapítvány *Indiana University*-re szóló kutatási ösztöndíja támogatta. Az empirikus elemzés a Magyar Vállalati Panel kutatási program támogatásának köszönhetően született meg. A szerző köszönettel tartozik Kopasz Mariannak, Laki Mihálynak, Laky Teréznek, Lengyel Györgynek Tardos Róbertnek és az anonim bírálónak a tanulmány korábbi változataihoz fűzött megjegyzéseikért. Mindazonáltal a tanulmányban szereplő tévedésekért kizárólag a szerzőt terheli felelősség.

Az alábbi tanulmányban a b) pontban ismertetett megközelítés dominál, ugyanakkor röviden utalunk az a) pontban bemutatott szemléletet követő munkák következtetéseire is. Ezt azért hangsúlyozzuk, mert a hazai szakirodalomban elsősorban a tulajdonformák általános összevetésére találunk példákat. További sajátossága a magyarországi kutatásoknak és szakmai vitáknak, hogy a munkavállalói tulajdonú szervezetek egy szűk csoportjára koncentrálnak. Elsősorban a nagyméretű volt állami (ipar)vállalatok privatizációja kapcsán vizsgálták az alkalmazottak tulajdonhoz jutásának lehetőségeit. Az alábbiakban a munkavállalói tulajdonlás más formáit és területeit is tekintetbe vesszük.

Vizsgálatunk célja közelebb kerülni annak megismeréséhez, hogy a rendszerváltás sajátos körülményei hogyan befolyásolták e tulajdoni forma terjedését hazánkban. Az elméleti irodalom áttekintésével arra keresünk választ, hogy piacgazdasági körülmények között² *mely területeken és milyen indokok alapján jöhetnek létre és maradhatnak fenn munkavállalói tulajdonban (is) lévő vállalatok.* A Vállalati panel adatainak segítségével azt vizsgáljuk, hogy *megmagyarázhatjuk-e az elméletben megfogalmazott általános indokok alapján a munkavállalói tulajdonú cégek elterjedtségét és sajátosságait hazánkban,* vagy szükség van a gazdasági átalakulás speciális hatásainak részletesebb elemzésére.

A továbbiakban elsőként meghatározzuk azokat a gazdálkodási formákat, melyeket tanulmányunkban a munkavállalói tulajdon fogalma alá sorolunk. Ezután röviden ismertetjük a munkavállalói tulajdon mellett és ellen felhozott általános érveket, majd áttekintjük az elméleti kutatások következtetéseit arra vonatkozóan, hogy milyen körülmények között jönnek létre és maradnak fenn munkavállalói tulajdonú vállalkozások. A következő részben röviden összegezzük a fejlett piacgazdaságokban működő munkavállalói tulajdonú cégekkel kapcsolatos tapasztalatokat. Az elméleti feltevéseket a magyar iparvállalati panel kilencvenes évekbeli eredményeivel vetjük össze.

2. A munkavállalói tulajdonlás formáiról³

A tanulmányban munkavállalói tulajdonban (is) lévő vállalkozásoknak tekintjük az a) profitrészesedéssel (profit sharing) rendszerben működő cégeket, b) a partnerségi szervezeteket és c) a termelő szövetkezeteket. A *profitrészesedéssel rendszerben* a vállalat vagyonának jelentős része lehet külső tulajdonosok kezén. Emellett lehetséges, hogy az alkalmazottaknak csak egy kis része tulajdonos. A legtöbb esetben úgy jönnek létre, hogy egy hagyományos kapitalista vállalat tulajdonosai (később tár-gya-landó indokokból) részesedést ajánlanak a vállalat bizonyos tulajdonosi jogaiból a munkavállalóknak (vagy egy részüknek). Ennek a részesedéssel rendszernek sokféle formája lehetséges attól függően, hogy milyen jogokat kapnak a dolgozók. Ezekkel a típusokkal most nem foglalkozunk részletesebben. Az úgynevezett *partnerségi szervezetekben* többnyire dolgozók kezén van a cég nagy része vagy egésze. Azonban a munkavállaló

² Eltekintve olyan helyi sajátosságoktól, mint amilyen például a hazánkra is jellemző, a tervgazdaságból a piacgazdaságra történő átmenet.

³ Az alábbiakban részletesebb (de annak nem ellentmondó) tipológiához lásd pl. Toscano (1983).

lőknak csak egy kisebb része tulajdonos (és ők is a klasszikus rész-vénytulajdonlásnál kötöttebb formában). Többnyire jogászok, orvosok és más értelmiségi szakmák képviselői választják ezt a társulási formát a fejlett piacgazdaságokban. A *termelő szövetkezetekben* (a változatos működési formák tipikus esetében) a tulajdonosok nagy része vagy egésze dolgozó, és a dolgozók nagy része, esetleg egésze tulajdonos. A szövetkezetek jellegzetességei időben és térben nagy változatosságot mutatnak. Valamivel bővebben az empirikus áttekintésben lesz szó róluk.

Látható, hogy meglehetősen tágan értelmezzük a munkavállalói tulajdonú vállalkozás fogalmát. Nem követeljük meg, hogy minden dolgozó (vagy a dolgozók többsége) részesedjen a tulajdonból, és azt sem, hogy a tulajdon egésze (vagy többsége) dolgozók kezén legyen. Joggal vetődhet fel kritika egy ilyen tág értelmezéssel szemben. Hiszen eszerint az olyan cég is munkavállalói tulajdonban van, ahol a tulajdonosok speciális (profithoz kötött vagy részvénnel fizető) ösztönzőket alkalmaznak a vállalatot irányító néhány vezető körében. Azonban úgy gondoljuk, hogy vannak lényeges közös motívumok a fent felsorolt különböző típusú szervezetek létrejöttében és fennmaradásában. Ráadásul ennek a definíciónak nagy előnye, hogy használatával el tudunk rugaszkodni a munkavállalói tulajdonhoz kötődő hétköznapi képzetektől, melyek nagyon szűkre szabnák elemzésünk kereteit.

3. Elméleti áttekintés

3.1. A munkavállalói tulajdon általános összevetése más tulajdonformákkal Etikai-világnézeti érvek és ellenérvek

A munkavállalói tulajdonlás melletti indokok két nagyobb csoportba sorolhatók. Az egyik az „osztálykülönbségek” csökkentésére teszi a hangsúlyt. Eszerint a dolgozók tulajdonhoz juttatása mérsékelheti a tőkekonzentrációt (Poole 1989). Ezzel együtt csökkenhetnek a tőkések és munkások közötti jövedelemkülönbségek (Komlósy 1990). Védettebbé válnak a munkások az elbocsátások anyagi következményeivel szemben, hiszen tőkejövödelmüket utcára kerülésük után is élvezhetik (Makó 1989a, 1989b). A szocializmus hagyományos céljai piacgazdasági eszközökkel érhetők el a munkavállalói tulajdonlás segítségével. Az érvek másik csoportja a munkahelyek biztonságát helyezi előtérbe. Azt hangsúlyozzák ezek a gondolatmenetek, hogy a munkások nem áru, meg kell valahogy védeni jogukat arra, hogy munkahelyükön maradhassanak kedvezőtlen piaci körülmények között is (Stark 1991). A munkavállalói tulajdonlás bizonyos formáinak elterjedése csökkentheti a munkanélküliséget (Stark 1991 Baddon et al. 1989; Weitzman 1985⁴). Az ellenérvek közül az egyik leg-

⁴ Figyelmeztetnünk kell az olvasót, hogy Weitzman részesgazdaság-konceptiója a munkavállalói tulajdonnak csak bizonyos formáival egyeztethető talán össze. Amint Gábor R. István (Gábor R. 1991) rámutatott: Weitzman fogalma nem tartalmazza azon vállalatokat, ahol az irányításba is beleszólásuk van a dolgozóknak. A munkavállalói tulajdonnak csak olyan formája felel meg koncepciójának, ahol a magántulajdonosok jelképes értékű részvényt kaptak a dolgozóknak, melynek jövedelme így a bérezés alternatív formája lesz. Am lehet, hogy Weitzman még ez ellen is tiltakozna. Azért hivatkoztam mégis Weitzmanra, mert a munkavállalói tulajdon munkanélküliségre gyakorolt hatásával foglalkozók hivatkoznak rá, így gondolatainak ezen a területen érezhető termékenysége letagadhatatlan.

fontosabb annak igazságtalanságát hangsúlyozza, hogy a munkások anyagi helyzete nagymértékben vállalatuk sikerességén múlik, mikor ők egyedileg kevésbé tehetnek a cég helyzetéről (Stark 1991). A szabad munkaerőpiac jobban szolgálhatja a munkásokat, mint egy effajta „röghöz kötés”.

Politikai-hatalmi érvek⁵

Egyes szerzők szerint a nyugati demokráciák liberális és konzervatív politikusai a rendszer stabilitását akarják továbbra is biztosítani akkor, amikor a munkavállalói tulajdont támogatják (Szamuely 1992). A kapitalista rendszert romboló filozófiák erodálását remélik ettől (Poole 1989). Mások úgy gondolják, hogy a privatizáció felgyorsítását teszi lehetővé ez a tulajdonforma. Az egyébként nem kelendő cégeket is hamar magánosítani lehet, megszabadítva az államot bizonyos kötelezettségektől (Tulajdon Alapítvány 1991). Némely politikai döntéshozó a felelősség nélküli menedzserhatalom fenntartását segítheti elő ennek a tulajdonformának a fenntartásával (Bársony–Krokos 1989).

Közgazdasági szempontok

A gazdálkodók haszonelvű szempontjait tekintve azt mondhatjuk, hogy a munkavállalói tulajdonlás lehetőséget teremthet az úgynevezett X-hatékonyság növelésére.⁶ Ez a dolgozók motivációjának növekedése révén érhető el. Nagyobb elkötelezettség alakulhat ki a cég irányában, mely változatlan elosztású tőkeinput és azonos munkaerő-állomány mellett is növelheti a termelékenységet. A munkavállalói tulajdonnak köszönhető nagyobb hatékonyság többféle módon valósulhat meg. Javulhat az innovációs tevékenység (Makó 1989a, b). A dolgozók tágabb perspektívában szemlélik a termelést. Nagyobb eséllyel osztják meg feletteseikkel azokat az információkat, melyek lehetővé teszik a hatékonyabb termelést munkaszervezeti vagy technikai újítás által. Csökkenhet az ellentét a beosztottak és a vezetők között. A szakszervezetek kevésbé harcosan próbálják érvényesíteni érdekeiket. A cég fennmaradásához szükséges struktúraváltások könnyebben végrehajthatók (Baddon et al. 1989; Davy 1983; Russel 1985). Az azonnali béremelésnél relatíve nagyobb súlyt kap a cég hosszú távon várható értéke.

⁵ Nem választjuk szét a munkavállalói tulajdon támogatását és ellenzését kiváltó politikai motivációkat. Minden alábbi indok szólhat mellette és ellene is. Ami egyes politikusokat támogatásra motivál, az másokat épp ellenkező magatartásra sarkallhat. A megfogalmazás módja mindenesetre a támogatás melletti ösztönzőként veszi számba az érveket.

⁶ Az X-hatékonyság fogalmát Harvey Leibenstein vezette be (Leibenstein 1966). A vállalatok belső működésének vizsgálatához alkotta meg koncepcióját. A klasszikus mikroökonómia általa allokatívnak nevezett hatékonyság fogalmát kívánta kiegészíteni. Véleménye szerint a vállalatok nem az adott tőke- és munkainputhoz tartozó termelési lehetőségek határára dolgoznak. Az általa X-hatékonyságnak nevezett jelenség egyik fő eleme a motiváció hiánya. Mint arra De Alessi (1983) rámutatott: a vállalatelmélet Alchian, Demsetz, Williamson és mások általi megújítása feleslegessé tette a hagyományostól eltérő hatékonyságfogalom használatát. A munkavállalói tulajdonnal foglalkozó irodalomban azonban alkalmazzák a terminust (lásd pl. Baddon et al. 1989).

A működés hatékonyságát csökkentő tényezők közül a potyautas-problémát említik leggyakrabban (Alchian–Demsetz 1972; Baddon et al. 1989; Paroush 1985; Stark 1991). A cég haszna egyfajta közjóság. A munkásoknak esetleg megéri lógni, ha teljesítményük nem befolyásolja érezhetően a vállalat összprofitját. Amennyiben a dolgozók többségi tulajdonosaik cégüknek, akkor irányítási problémák is felléphetnek a potyautas-jelenség mellett (Williamson 1980). Felmerülhet hosszabb távon az is, hogy kötöttebbé válik a munkaerő, ami akadályozhatja a szükséges struktúraváltások véghezvitelét (Stark 1991). Korlátozza emellett a szabad munkaerőpiac működését. Vannak, akik a fenti ellenérvek miatt azt állítják, hogy ott sem létezhetnek sokáig ebben a formában munkavállalói tulajdonú szervezetek, ahol hatékonyabbak, mint egy hagyományos kapitalista cég (Ben-Ner 1984).

3.2. *A munkavállalói tulajdonú vállalatok létrejöttének piaci alapú magyarázatai*

Ebben az alfejezetben a téma közgazdasági és szociológiai irodalmát felhasználva azt vizsgáljuk meg, hogy milyen gazdálkodási körülmények között segíti elő a munkavállalói tulajdon a sikert jobban, mint más tulajdonformák.⁷ Az a tényező, melynek hasznosságát elemezzük, a vállalati profit, illetve a cég értékének megjelenése a dolgozók (egyéb részének) anyagi ösztönzői között. A munkavállalói tulajdonú vállalkozások létével kapcsolatban két dolgot kell megmagyarázni. Egyrészt arra kell választ adnunk, hogy *miért nem klasszikus formában*, kizárólag külső tulajdonosokkal dolgoznak egyes cégek. Másrészt azt kell megindokolnunk, hogy *miért nem egyéni vállalkozók* a tulajdonos dolgozók.⁸

Munkavállalói tulajdon a külső tulajdonlás helyett

– Az egyik olyan jellemző, amely a teljes külső tulajdonlással szemben (legalább részbeni) munkavállalói tulajdonra ösztönözhet, az a munkavállalók erőfeszítésének költséges megfigyelhetősége (Alchian–Demsetz 1972: 786). Ilyenkor a vállalatból való részesedés serkentheti a dolgozót arra, hogy az ellenőrzés és a közvetlen büntetés hiányában is a cég érdekeinek megfelelően cselekedjen. Nehéz megfigyelni például a szellemi erőfeszítéseket. Költséges az értékelése bizonyos egyedi jellegű feladatoknak. Adott típusú munkafolyamat esetén pedig növelheti a fajlagos megfigyelési költségeket az alacsonyabb ellenőrzötti létszám.

– A második kiemelendő tényező a munkavállaló emberi tőkéjének jövőbeli bizonytalan megtérülése (Jensen–Meckling 1979: 502). Ha egy adott képzettségű és tapasztalatú munkavállaló felvételekor csak nagy szórás mellett lehet ismerni várható teljesítményének az értékét, az hagyományos fix bérezés mellett alulteljesítésre

⁷ Az itt ismertetett a funkcionista jellegű megközelítésnek vannak korlátai. Erős piaci szelekciót tételez fel, ahol hamar eltűnnek a nem megfelelő formában működő vállalkozások. Előnye viszont, hogy sok, külső szemlélő által megfigyelhető változót használ fel magyarázataiban, így könnyebben ellenőrizhetők következtetései.

⁸ Ez egy evidens felosztása a témának. Az ittenihez hasonló, teljesen szeparált tárgyalást alkalmaz pl. Russel (1985, 1991).

ösztönözhet. Ilyen feltételek mellett a munkavállalói tulajdon akkor kínálkozik a megoldásnak, ha az első pontban tárgyalt megfigyelési költségek is magasak. Az első két jellemző tehát interakcióban van, egymás hatását erősítik. Az oktatásban, tapasztalatban megnyilvánuló emberi tőke megtérülése főleg a nagy kreativitást igénylő munkaterületeken bizonytalan. Tipikus példa rá a művészeti tevékenység.

– Harmadikként a munkavállaló értékének növekedésébe fektetett eszközök jelentőségét emelnénk ki (Russel 1985, 1991). Minél nagyobb ez a befektetés, annál erősebb az ösztönzés arra, hogy a vállalathoz kössék a dolgozókat. Különösen ott érdekes ez a kérdés, ahol a dolgozónak lehetősége van arra, hogy máshol kamatoztassa munkahelyén felgyülemlett tudását, azonban cégének nehéz az esetleg távozó munkavállaló megfelelő szinten való pótlása (ugyanolyan tapasztalatú stb. ember szerzése). Ilyen helyzet állhat elő olyan tevékenységeknél, ahol a pályafutás kezdetén megéri cégeknél dolgozni, de később az egyéni tevékenység kifizetődőbb. Ugyancsak nehéz a munkavállaló pótlása, ha az adott cég által a dolgozókba fektetett (nem munkahelyspecifikus) eszközök értéke nagyobb, mint a hasonló tevékenységet folytató versenytársai ilyen befektetéseie. Az egyéni tevékenység relatív produktívásának az életpálya során bekövetkező növekedésére (a társuláshoz képest) a legjobb példát azok a szakmák mutatják, ahol saját egyéni vevőkör kiépítése folyik, kezdetben céghírnévre, később saját reputációra alapozva. Tipikusan ilyen szakma például az orvosoké vagy a jogászoké.

– A negyedik tényező nem ágazat- vagy szakmaspecifikus. Minden vállalatnak érdemes lehet tulajdonhoz juttatni dolgozóit, ha a cég feltételezett hosszú távú érdekei túlságosan szembenállnak a munkavállalók aktuális követeléseivel. Válsághelyzet esetén, nagy átalakulások előtt fordulhat elő ez a szituáció (Davy 1983). A munkavállalói tulajdonhoz jutott munkavállalók esetleg könnyebben egyeznek bele az őket alkalmazottként ideiglenesen hátrányosan érintő változtatásokba. Ilyenkor a vállalat többnyire (de nem mindig) dominánsan külső tulajdonban marad.

– Van még két olyan gazdálkodási jellemző, mely nem elsősorban a munkavállalói tulajdonlás tényét, hanem annak részarányát befolyásolja a vállalat finanszírozásán belül. Az egyik ilyen sajátosság az alacsony tőke/munka arány az állóeszközökben (Jensen–Meckling 1979: 501–502). A közös tulajdonból eredő csapdahelyzetek így jobban elkerülhetők. Nagyobb tőke/munka arány esetében sem feltétlenül jelenik meg ilyen probléma, ha szeparálható és személyhez kötött állóeszközök vannak (melyek hasonlítanak ebből a szempontból az emberitőke-tényezőkhöz). Például a taxis vállalatoknál többnyire ez a helyzet (Russel 1985, 1991). A másik, talán elsősorban inkább a munkavállalói tulajdonlás arányára ható tényező a munka hozzáadott értékének nagysága az egyéb költségekhez képest (Jensen–Meckling 1979: 502). Ha ez magas, kisebb mértékben van szükség olyan külső finanszírozó bevonására, akivel a profitot és a tulajdoni jogokat meg kell osztani.

Munkavállalói tulajdonú szervezet az egyéni vállalkozás helyett

– Az első olyan sajátosság, amely társaságok fenntartására ösztönözheti a fenti jellemzők miatt hagyományos vállalként kevésbé hatékony szakmákat, az a költségmegosztásból eredő méretgazdaságosság (Russel 1985, 1991; Leibowitz–Tollison

1980; Getzen 1984). Amennyiben ez jelentős egy adott gazdasági területen, ott nagyobb valószínűséggel várhatjuk társaságok létrejöttét. Ne feledjük azonban, hogy nagymértékű nem (a tulajdonos) dolgozókhoz kötődő költség esetén a munkavállalói tulajdon kisebb arányát várjuk. Az empirikus kutatások szerint a tisztán munkavállalói tulajdonban lévő cégek nagyobbak annál, mint amit ez a fajta méretgazdaságosság indokol, ám kis társaságok üzemi hatékonysága kétségkívül nagyobb az egyéni vállalkozásokénál a vizsgált (orvosi, jogi) területeken (Leibowitz–Tollison 1980; Getzen 1984). Lennie kell tehát más motiváló tényezőnek is.

– A második megemlíthető sajátosság a cégneve fontossága a munkavállalók teljesítményében (Leibowitz–Tollison 1980; Getzen 1984). Ha egy, az egyes vevők szempontjából nagy értékű szolgáltatásokat nyújtó szektorban nagy különbségek lehetnek egyes vállalkozók között, és az egyes eladó típusa a vevő számára költségesen ismerhető meg, akkor „vevőcsalogató” lehet társaságokba tömörülni. Egy ilyen társaság egyrészt maga fajlagosan alacsonyabb költséggel végezheti az egyes eladók korábbi tevékenységének megismerését, másrészt a társaság tevékenységének megfigyelése könnyebb a vevő számára. Természetesen a vevőnek akkor éri meg a társasághoz fordulnia, ha ott belül viszonylag egységes színvonalú vállalkozók tömörülnek. Tehát a korábbi, céggel kapcsolatos információiból érdemleges következtetéseket tud levonni a neki konkrétan szolgáltató vállalkozó teljesítményének várható értékére vonatkozóan.

– A harmadik, társulást elősegítő ösztönző a belső információáramlás előnyeiből fakadhat (Fama–Jensen 1983: 347; Paroush 1985; Farell–Schotmer 1988). Ha az egyéni tapasztalatok egy szakmában nagyban különbözhetnek, megnő a szerepe a konzultációnak. Az ilyen motivációval létrejött társulások akkor életképesek, ha eléggé homogének az egyének az általuk átlagosan nyújtott információ értékét tekintve, vagy sikeresen kezelni tudják a különbségeket.

– A társulás negyedik kiemelendő előnye lehet a biztosítói szerep eljátszása (Jensen–Meckling 1979: 502; Lang–Gordon 1995). Ha nagy a bizonytalanság egy adott szolgáltatás egyéni jövedelmezőségében, érdemes kockázatközösséget vállalni a hasonló szolgáltatóknak. A második, harmadik és negyedik tényezőt elsősorban a jogi, orvosi és vállalati tanácsadói szakma társulásaival kapcsolatban szokták megemlíteni.⁹

– Az utolsó említésre kerülő tényező a társuló tagok közötti bizalom vagy kölcsönös megfigyelhetőség (Alchian–Demsetz 1972: 786, 790). Ez értelemszerűen csökkenti a közös tulajdonnal járó problémák nagyságát.

4. Nemzetközi kitekintés

Az empirikus irodalom kevésbé rendszerezett feldolgozása is meghaladja jelen írás kereteit. Csupán néhány, számunkra különösen érdekes probléma rövid áttekintésére van módunk. Nagyjából a dolgozat elején felvázolt tipológia szerint haladva ismeretünk néhány jellemző adatot.

⁹ De például Farell és Schotmer (1988) halásztársulások esetén is illusztrálja a kölcsönös információátadás mechanizmusát.

Profitrésztesedés ösztönzőként való alkalmazására alapvetően hagyományos vállalatokban igen sok példa van. Egy nyolcvanas években készült felmérés szerint például az angol iparvállalatoknál dolgozók nagyjából kétharmadának épített be ösztönzési rendszerébe profithoz vagy a vállalat értékéhez kötődő elemeket a tulajdonos. Az esetek nyolcvan százalékában azonban a keresetek legfeljebb tíz százalékát teszik ki ezek a motivációs formák, és többnyire messze állnak a valódi tulajdonosi formáktól (Baddon et al. 1989: 72). Az Egyesült Államokban a kilencvenes évek elején becslések szerint a dolgozók tíz százaléka volt valamilyen formában tulajdonosa is cégének. Többségük a hetvenes évek óta villámgyorsan fejlődő ESOP-programok révén jutott tulajdonjogokhoz (Gianaris 1996: 130–132, 134). Az ESOP-programok gyors fejlődése mögött sokan nem elsősorban a hirtelen előtörő piaci erőket, hanem a programok bevezetésekor élvezett adókedvezmények hatását sejtik (Gianaris 1996: 141–142). Nagy válságban lévő vállalatoknál előfordul, hogy a dolgozók a cég többségének birtokába jutnak. Van, ahol a munkavállalói tulajdonú vállalatok többsége így módon alakul meg (Lindkvist–Westenholz 1991: 324–327).

Az USA-ban készült felmérések szerint a jogászok többsége partnerségi szervezetekben dolgozik, és más értelmiségi szakmákban is jelentős arányt képviselnek ezek a szervezetek (Leibowitz–Tollison 1980). Azonban látni kell, hogy ezen vállalkozások az összes munkavállalónak csak tört részét foglalkoztatják.

A termelő szövetkezetek (és általában a tisztán dolgozók kezén lévő vállalatok) száma nagy változatosságot mutat a fejlett piacgazdaságokban. Az észak-európai országokban alig pár tucat működik, és az USA-ban sincs fajlagosan sokkal több. Dél Európában (és Izraelben) ellenben viszonylag sikeres szövetkezeti mozgalmak működnek (Jones 1982: 39; 1984: 54, 72; Cornforth 1989: 38; Oakeshott 1978: 124–125, 146; Thornley 1981: 139, 153; Paton 1991: 29). Több százezer ember dolgozik például Izraelben kibucokban és hasonló jellegű szervezetekben (Ben-Ner–Neuberger 1982: 195; Palgi 1991: 285). Sok ezer ilyen cég van Olaszországban is, de arányuk az összes vállalkozáshoz képest már nem olyan jelentős. Talán az utóbbi évtizedek leghíresebb szövetkezetcsoportja a spanyolországi Mondrágon baszkok lakta térségében működik. A hatvanas évek elején néhány taggal indult első szövetkezetből mára több mint húszezer (többnyire tulajdonos) embert foglalkoztató ipari konglomerátummá vált saját oktatási és kutatási bázissal (Foote Whyte 1991: 83; Oakeshott 1978: 179, 1982: 135). A spanyol gazdaságon belül persze ennek a mozgalomnak is elenyésző a súlya.

A különböző típusú munkavállalói tulajdonú vállalatok megoszlását tekintve közös jellemzőként említhető meg az iparon belül az építő- és főleg a gépipar kiemelkedő súlya. Ez általános a szövetkezetekre, de igaz az egyszerű profitrésztesedéses rendszerekre is (Oakeshott 1978: 124–125, 146; Thornley 1981: 139, Baddon et al. 1989: 66). A munkavállalói tulajdonú cégek kisebb létszáma többnyire megfigyelhető a szövetkezeteknél, de talán kevésbé a profitrésztesedéses vállalatoknál (Oakeshott 1978: 124–125; Baddon et al. 1989: 73). A partnerségi szervezetek többsége kicsi, de épp a legnívósabbak mérete a legnagyobb, és folyamatosan növekvő (Leibowitz–Tollison 1980; Farell–Schotmer 1988).

5. A magyarországi helyzet

5.1. A mintáról és a változókról

A vizsgált minta a BKÁE szociológia tanszékén folyó iparvállalati panelvizsgálat adatbázisa. A mintavétel alapjául szolgáló sokaság a gyártással foglalkozó ipari vállalatok köre. A mintavétel a KSH vállalati címlistája alapján történt, egyszerű véletlen mintavétellel. A válaszhányokból eredő torzítások elkerülése végett a mintát területi elhelyezkedés és létszám-kategória szerint súlyoztuk. A területi rétegzés Budapest–vidék megosztást tartalmaz, a létszám szerinti pedig négy kategóriát. A kutatás során 1992-ben vettek fel adatokat először, míg a legutolsó, általunk is elemzett évjárat a 2000-es adatfelvétel. A mintanagyság évről évre változik. Az 1992-es mintában 406 cég, az 1993-asban 540 cég, az 1994-esben 489 cég, az 1995-ösben 452 vállalat, az 1996-os mintában pedig 325, az 1998-asban 423, végül a legfrissebb adatállományban 382 gazdálkodó szervezet szerepel. A minta évről évre tartalmaz új vállalatokat is.

Az 1992-es felvétel nem tartalmazott kérdést a munkavállalói tulajdonra vonatkozóan. Ezért csak 1993-tól kezdve tudjuk vizsgálni a mintát. Az 1996-os adatok bizonyos nehezen magyarázható változásokat mutatnak a korábbi évekhez képest. Ismerve az akkori mintavétel néhány problémáját, ezeket az adatokat óvatosan fogjuk kezelni.

A korábbi évek kérdőívei alapján keveset tudunk mondani a vizsgált cégek pontos tulajdonosi struktúrájáról. Azt tudjuk, hogy hány százalékos részesedése volt egy-egy vállalatban a dolgozóknak, az államnak, az önkormányzatoknak, a külföldieknek stb. Nem tudhatjuk azonban, hogy hány ember kezében összpontosul a munkavállalói tulajdonrész, és csak a vezetők vagy mellettük alkalmazottak is vannak-e a tulajdonosok között. A korábbi évek adataiból nem tudjuk kiszűrni azokat az eseteket, melyek már majdnem egyéni vállalkozásoknak tekinthetők, mert a cég vezetője volt a tulajdonos nagy részben, másoknak csak elenyésző részesedésük volt. Ez a tény a korábbi évek adatainak értékelésekor fontos szempont lehet.

További bizonytalanságot jelent a korábbi adatokban, hogy a fenti kérdések tisztázatlansága miatt megnőtt a válaszadó szubjektív értékelésének a szerepe abban, hogy mi tekinthető munkavállalói tulajdonnak. Az alábbiakban a munkavállalók pénzügyi részvételét tudtuk mérni, ami tágabb kategória, mint a klasszikus értelemben vett dolgozói tulajdonlás. Vizsgálatunk részben éppen annak a kérdésnek a megválaszolására irányul, hogy e tágabb kategóriára vonatkozóan is érvényesek-e a munkavállalói tulajdonlás sajátosságai.

Az említett bizonytalanságok csökkentésének érdekében – a kérdőív lehetőségeinek a figyelembevételével – a munkavállalói tulajdonra vonatkozó kérdést a legújabb adatfelvétel során kettéválasztottuk. Egyrészt arra kérdeztünk rá, hogy az alapítói vagy nonon belül mekkora a felsővezetők munkavállalói tulajdoni részesedése, másrészt arra, hogy mekkora a többi alkalmazott tulajdonrésze. Ezzel egyrészt tagítottuk a figyelembe vett vállalatok körét, hiszen a tulajdonos(ok) által vezetett cégek egy része a magántulajdonból a munkavállalói tulajdonúak kategóriájába került át. Másrészt lehetőségünk nyílt arra, hogy lássuk, hol tulajdonosok a vezetőkön kívül mások is.

Belátjuk, hogy a kérdés imént ismertetett módja szintén számos bizonytalansági tényezőt rejt magában. Ugyanakkor figyelembe kellett vennünk, hogy a hosszú évek során használt kérdőív struktúrájának túlzott megváltoztatása az összehasonlíthatóság csökkenése révén több kárt okoz, mint hasznot. Továbbá a kérdőív terjedelmi korlátaival is számolnunk kellett, így új önálló kérdésblokk beállítására nem nyílt mód.

Mindazonáltal a korábbi felvételek esetében sem vagyunk teljesen híján információknak. Például szövetkezetek esetén feltételezhető széles körű tulajdonlás. Viszonylag kicsi a valószínűsége, hogy munkavállalói tulajdonnak minősítünk egy-egy személyi tulajdonú vállalkozást, ha belföldi magántulajdont is regisztráltak a kérdezők a munkavállalói tulajdon mellett. Kis cégeknél ez különösen arra utal, hogy tényleg nem csak egy ügyvezető tulajdonát minősítették munkavállalói tulajdonnak. Egyértelmű állításokat persze nem tehetünk. A bizonytalanság a fenti érvek ellenére megmarad.

5.2. Előzetes feltevések

Feltevéseink megfogalmazásakor és az adatok értékelésekor figyelembe kell venni, hogy a vállalati panelvizsgálat csak a gyártással foglalkozó iparvállalatokra terjedt ki. Néhány fontos jellegzetesség mérésére nincs lehetőségünk ebben az adatbázisban. Nem tudjuk egzakt módon ellenőrizni tanulmányunk fő hipotézisét a rendszerváltás speciális hatásairól. Ehhez ugyanis egy összevethető nemzetközi adatbázisra lenne szükség. Az imént említett korlátok figyelembevételével az alábbi empirikus feltevéseket fogalmaztuk meg:

1. Az általános nemzetközi tapasztalatok alapján azt várjuk, hogy a munkavállalói tulajdonú cégek aránya csekély a mintában. Magyarországon nem működik olyan munkavállalói tulajdonlást támogató állami kedvezményekben részesülő program, mint az USA-ban az ESOP (az MRP korántsem olyan elterjedt hazánkban). A munkavállalói tulajdonban lévő szervezetek között feltevésünk szerint nagy arányt képviselnek a szövetkezetek. Számuk ugyanis a hetvenes-nyolcvanas években nemzetközi viszonylatban nagynak számított, és sok az iparban is túlélhette a rendszerváltást.
2. Kiindulópontunk az, hogy nem volt a gazdasági átalakulásnak speciális hatása, ezért a munkavállalói tulajdonú cégek számának stabilitását várjuk rövid (két-három) éves időtartam alatt. Ha volt ilyen lényeges hatás, akkor feltehetően változik számuk és összetételük a „normális” piaccgazdasági körülményekhez fokozatosan hozzáigazodva.
3. Arra számítunk, hogy az összetettebb munkákat igénylő (és általában munkaigényesebb) szektorokban van több munkavállalói tulajdonú vállalat.
4. Feltevésünk szerint az egy főre eső állóeszközök értéke alacsonyabb a munkavállalói tulajdonú cégeknél.
5. Azt várjuk, hogy a munkaköltségek aránya nagyobb a dolgozók kezén lévő társaságoknál.
6. A dolgozókon belül több képzetre számítunk a belső tulajdonosokkal rendelkező cégeknél.
7. Feltevésünk szerint az innováció nagyobb szerephez jut a munkavállalói tulajdonú vállalatoknál.

8. Kisebb létszámúak elgondolásunk szerint a munkavállalói tulajdonú vállalatok. Az elméleti irodalom ezt nem tekinti általános törvényszerűségnek, de a törvény alól mentes vállalatok többnyire a szolgáltatásokban dolgoznak. Ipari termelés körülményei között jobban tartható az állítás.
9. Frissen munkavállalói tulajdonba került társaságról feltételezzük, hogy nagy eséllyel volt válságban az előző években.

A 4., 5. és 6. feltevés problematikus, mivel nem tudjuk, hogy a dolgozók mekkora hányada részesedik a tulajdonból. Ha ugyanis kis hányada, akkor nem kell feltétlen igaznak lenniük ezeknek az állításoknak. Így a munkavállalói tulajdonú és a többi vállalat közötti kis eltérés esetén nem sokat tudunk mondani ezen feltevéseinkről. Nagy különbségek viszont megerősítik állításainkat.

A „tipikus” vagy „átlagos” piacgazdasági körülményeket figyelembe vevő feltevéseinket először a nyers arányszámokkal vetjük össze. Ha a várt jellegzetességek nem mutatkoznak, akkor erősödhet bennünk a gyanú, hogy az átalakulás speciális körülményei „elnyomták” az általánosan érvényesülő faktorok hatásait.¹⁰ A kereszttábla-elemzés után regressziós modell segítségével próbáljuk értékelni az egyes tényezők többletől elkülönített hatását. Itt egyrészt ugyanazt vizsgáljuk, mint az előzőekben (tehát hogy az elméletnek megfelelően működnek-e ezek a hatások). Másrészt a tényezők hatásának erősségét követjük nyomon az idő előrehaladtával. Ha a különböző évekre egymástól független mintákkal rendelkeznénk, az utóbbi kérdést pontosan mérhetnénk. Így „szubjektív” összehasonlításra kényszerülünk.

5.3. A munkavállalók pénzügyi részvételével működő cégek aránya

A kilencvenes évek adatait tekintve meglepően magas a mintában a többségi munkavállalói tulajdonban lévő iparvállalatok aránya. Nem egyformák az arányok minden évben, de 1993 és 1995 között nem nagyok a különbségek. 1993-ban a cégek negyedénél haladta meg a munkavállalók tulajdonrésze az ötven százalékot, és minden ötödik volt teljesen a dolgozók tulajdonában. Számuk 1995-re kicsit csökkent. Ezt mutatja az 1. táblázat.

1. táblázat

Munkavállalók pénzügyi részvételével működő vállalatok aránya a mintában (százalék)

Munkavállalói tulajdon	1993	1995	2000 vezetői és alkalmazotti	2000 alkalmazotti
Többségi ⁺	26,9	20,2	34,5	5,2
Teljes	19,2	15,5	29,5	2,6

⁺ A többségi tulajdon kategóriája tartalmazza a teljesen munkavállalói tulajdonban lévő cégeket is.

¹⁰ Figyelem: ha a vártnak megfelelő eredményeket kapunk, az sem jelenti azt, hogy el kell vetni a rendszerváltás speciális hatásának gondolatát.

A szövetkezetek majdnem mind a vizsgált kategóriába tartoznak, de még így is csak minden nyolcadik-tizedik munkavállalói tulajdonú cég szövetkezet. Ha az ipari ágazatok négy fő kategóriáját nézzük, azt látjuk, hogy a gépiparban több ilyen cég van, és a könnyűiparban is inkább felülreprezentáltak, míg a nehéz- és az élelmiszeriparban kevesebb ilyen céget regisztráltak. Az alapadatok áttekintésekor fontos eredményként regisztráltuk azt, hogy a nagyvállalatok hiányoznak az ilyen típusú cégek közül. Az viszont évről évre változik, hogy a kis- és közepes vállalkozások között van-e lényeges különbség az átlagos létszámhoz képest.

Az idei adatfelvétel eredményei megmutatják, hogy a korábbi években munkavállalói tulajdonúnak minősített cégek többsége minden valószínűség szerint a fő tulajdonos(ok) által közvetlenül vezetett vállalkozás, ahol a dolgozók többségének nincs érdemi részesedése a tulajdonból. A mintában szereplő vállalatok mintegy öt százalékánál haladja meg a nem vezető beosztású alkalmazottak tulajdoni részesedése az ötven százalékot. Minden tizedik vállalatra igaz, hogy az alkalmazottak részesedése nagyobb, mint huszonöt százalék.

A 2000. évben mért arányok lényegesen kisebbek ugyan a korábbi adatoknál, ugyanakkor mégis magasabbak annál, mint amit a nemzetközi tapasztalatok alapján várhattunk volna. Mindazonáltal megfelelő összehasonlítható adatbázis híján messze nem következtetések levonására nincs mód.

5.4. Átalakulási tendenciák

A kilencvenes évek első felében nagyon sok vállalat jött létre és sok is szűnt meg. A vállalati panelvizsgálat így viszonylag kevés vállalatot tudott több éven keresztül követni. Nehezítette a kutatók dolgát az is, hogy néhány mintabeli vállalat, bár nem szűnt meg, elérhetetlenné vált vagy megtagadta az újbóli válaszadást. A legutóbbi adatfelvétel során megpróbáltuk felkeresni a korábban mintába került cégeket is. Ezáltal lehetővé vált, hogy számos vállalat hosszabb távú fejlődését is figyelemmel kövessük. Azt néztük tehát meg, hogy az 1993-ban mintába került cégeknél miképpen alakult a munkavállalói tulajdon aránya. Nem vettük figyelembe a megszűnéseket, mivel nem lehet egyértelműen elválasztani a mintából való kikerülést egyéb módjaitól. Ráadásul hipotézisünk szempontjából nagyjából közömbös is a megszűnések ténye. Azt néztük meg, hogy az 1993-ban valamekkora munkavállalói tulajdonrészrel rendelkező cégek közül a 2000-ben is működőknek milyen volt a tulajdonosi struktúrájuk. Azt láthatjuk, hogy ezekben a vállalatokban sok esetben csökkent a munkavállalói tulajdon aránya. Azt nehéz megítélni, hogy ennek mekkora jelentőséget kell tulajdonítanunk. Nem elhanyagolható azon cégek aránya sem, ahol növekedés volt tapasztalható – bár ők lényegesen kevesebben vannak a csökkenést felmutatóknál.

2. táblázat

Az 1993-ban munkavállalói tulajdonrésszel bíró vállalatok tulajdonosi szerkezetének változása 2000-re (százalék)

Munkavállalói tulajdon	Csökken	Nem változott	Nőtt	Együtt
Megoszlás	50,9	30,6	18,4	100,0

Megemlíthető az a tény, miszerint egyes ágazatokban nem teljesen egyforma arányban csökkent, illetve növekedett a munkavállalói tulajdon aránya. A könnyű- és gépiparban valamivel nagyobb volt az 1993-as munkavállalói tulajdonosi arány fennmaradásának esélye.

5.5. A termelés sajátosságai

Az összevont ágazati megoszlás ismertetésekor már említettük, hogy a gépipar és részben a könnyűipar is felülreprezentált. Ez megerősíti hipotézisünket, azonban ilyen aggregátsági szinten valójában nem sokat lehet mondani. A részletesebb ágazati adatok szintén alkalmatlanok messzemenő következtetések levonására. A szektor szerinti besorolás túlságosan közvetett mérése a szóban forgó tényezőknek.

2000-ben közvetlenül mértük az egyedi termékek termelésben betöltött súlyát. Úgy véljük, ez a változó jobb indikátora a termelés számunkra lényeges sajátosságainak. Az eredmények ugyanakkor nem erősítik meg feltevéseinket. Nem találtunk szignifikáns pozitív kapcsolatot a két változó között.¹¹

3. táblázat

Néhány ágazat aránya a különböző tulajdonosi struktúrájú vállalatok százalékában 2000-ben

Egyedi termékek aránya	Munkavállalók átlagos részesedése	Elemzés
Nincs ilyen termék	38,07	216
Legfeljebb 50%	34,75	74
Több mint 50%	46,97	50
Együtt	38,66	340

5.6. Egy főre jutó tőke

Harmadik empirikus következtetésünk az volt, hogy az egy főre jutó tőke nagysága kisebb a munkavállalói tulajdonú vállalatoknál. Nem egyértelmű ennek mérése. Mi a könyv szerinti vagyont választottuk indikátornak. Ez nem tiszta mutató. Egyrészt tartalmazhat szellemi tőkét is, másrészt sokszor irreális árakon vannak elszámolva benne tőkejóságok. Jobbat viszont az adatbázisban nehéz találni. Csak az alapítói vagyont lehetett volna még választani, az azonban nagyon sok esetben nem mutatja

¹¹ A kapcsolatot mértük durvább kategóriális bontásban és folytonos változók közötti korrelációként is.

a vállalkozás tényleges indulótőke-igényét. Ráadásul nagyobb valószínűséggel szerepelhet benne nem elhanyagolható mértékű szellemi apport. Mi most azzal a – szerintünk reális – segédfeltételezéssel élünk, hogy a könyv szerinti érték általában elhanyagolható arányban tartalmaz szellemitőke-jóváírást.

Az eredmények megerősítik harmadik hipotézisünket. A munkavállalói tulajdonú cégeknél az egy főre jutó könyv szerinti tőke értéke jóval kisebb, mint más vállalatoknál. Az eredmények nem minden esetben szignifikánsak minden szokásos szinten. Ám ez valószínűleg a csekély mintaelemszámnak köszönhető. Ezt erősíti meg az évek folyamán egyöntetű eredmények is.¹²

4. táblázat

Egy főre jutó könyv szerinti érték átlagos értéke millió forintban különböző vállalatoknál*

Munkavállalói tulajdon	1993	1995	2000
Kisebb 51 százaléknál	4,8	2,1	5,1
Többségi**	1,6	1,2*	1,8**
Teljes	0,6**	1,0**	1,9**

* A többségi és a teljes munkavállalói tulajdonban lévő vállalatokra vonatkozó értékek mellett csillagok a nem a kategóriájukba tartozó cégek adatától való eltérés szignifikáns voltát jelzik. Egy csillag 10 százalékos, kettő 5 százalékos, három pedig 1 százalékos szint mellett szignifikanciát jelez.

** A többségi tulajdon kategóriája tartalmazza az alatta levőt, a teljesen munkavállalói tulajdonban lévő cégek csoportját is.

Ugyanakkor árnyalja a képet, ha a két folytonos változó (munkavállalói tulajdon aránya és egy főre jutó vagyon) lineáris korrelációját számítjuk ki. A lineáris kapcsolat a két tényező között tíz százalékos szinten szignifikáns, ám gyenge. Közelebb jutunk a kapcsolat természetének megértéséhez, ha a vagyonnagyság kategóriái szerint vizsgáljuk meg a munkavállalói részvétel átlagos mértékét. Ebből a megközelítésből kiderül, hogy az egy főre jutó vagyon alapján a legfelső hatodba sorolt vállalatok között az átlagosnál alacsonyabb a munkavállalói részvétel aránya. Azonban a legfeljebb négy-millió forint/fő vagyonnal rendelkező cégek körében már nem figyelhető meg kapcsolat a relatív tőkenagyság és a munkavállalói részvétel kiterjedtsége között.

5. táblázat

Egy főre jutó tőke megoszlása a munkavállalók közt különböző vállalatoknál

Egy főre jutó tőke	Munkavállalók átlagos részesedése	Elemsszám
Legfeljebb 500 ezer Ft	40,91	73
500.001–1.000.000 Ft	45,87	69
1.000.001–2.000.000 Ft	40,60	80
2.000.001–4.000.000 Ft	42,62	56
Több mint 4 millió Ft	27,21	57
Érvényes válaszok együtt	39,81	336

¹² Az évek összevonására megfelelő korrekt tesztelhetőség híján nem került sor.

5.7. Képzett munkaerő aránya

Fel szeretném hívni a figyelmet arra, hogy mivel sok esetben a munkavállalóknak csak egy kis része tulajdonos is egyben, a dolgozók képzettségi megoszlása nem feltétlenül árulkodik a tulajdonosok képzettségi megoszlásáról. Kétféleképpen mértük meg ezt a kérdést. Egyszer megnéztük a diplomások arányát, másodszor pedig a diplomások és a szakképzett fizikaiak részesedését az összes munkaerőből. Nos, mindkét mérőszám – az évek során egy-két kivétellel – mindig azt mutatta, hogy nincs különbség a munkavállalói tulajdonú és egyéb cégek munkaerő-állományának képzettség szerinti megoszlása között.

6. táblázat

Diplomások és szakképzett fizikaiak együttes átlagos aránya különböző vállalatoknál (százalék)

Munkavállalói tulajdon	1993	1995	2000
Kisebb 51 százaléknál	61,1	64,7	57,1
Többségi	60,2	65,2	63,4
Teljes	59,3	62,7	62,2

¹ A többségi tulajdon kategóriája tartalmazza az alatta levőt, a teljesen munkavállalói tulajdonban lévő cégek csoportját is.

5.8. Az innováció szerepe

Az elméleti irodalomban sokan hangsúlyozzák azt, hogy a munkavállalói tulajdon valószínűbb ott, ahol kreatívabb, önállóbb munkavégzésre van szükség. Ezt most ágazatoktól függetlenül vizsgáljuk. A különböző évek kérdőíveiben több alkalommal szerepeltek kérdések a K+F tevékenységre vonatkozóan. Ezt megfelelő indikátornak találtuk a hipotézis mérésére. Egyrészt azt néztük meg, hogy gyakrabban alkalmaznak-e a munkavállalói tulajdonú cégek K+F tevékenységgel foglalkozó munkatársat. Másrészt azt vizsgáltuk, hogy többen vezettek-e be ezen cégek között lényeges technikai újításokat.

Mint más esetben, most is figyelmeztetni szeretnénk arra, hogy a K+F munkatársak létének vizsgálata igencsak közvetett mérése a kreatív önálló munka igényének. Az új termék vagy technológia bevezetésére vonatkozó kérdés talán jobban igazítható a hipotézishez, de ez sem biztos. A bevezetendő új technológiák lehetnek mindig egyszerű tevékenységet igénylők, a nevükben azonos technológiák is kívánhatnak napról napra, esetről esetre új megoldásokat a munkásoktól. Az eredmények nem erősítik meg a hipotézist. Nem alkalmaznak többen K+F szakembert ezek a cégek, és több új technológiát sem vezetnek be.

7. táblázat

K+F munkatársat alkalmazó cégek aránya különböző vállalatoknál (százalék)

Munkavállalói tulajdon	1993	1995	1996
Kisebb 51 százaléknál	16,2	16,8	15,1
Többségi [†]	16,6	14,6	18,4
Teljes	11,6	13,1	19,1

[†] A többségi tulajdon kategóriája tartalmazza az alatta levőt, a teljesen munkavállalói tulajdonban lévő cégek csoportját is.

Tekintetbe kell vennünk azt, hogy nagyobb vállalatoknál egyéb tényezők változatlansága mellett is nagyobb az esélye annak, hogy külön ember foglalkozzon K+F munkával. A munkavállalói tulajdonú vállalatok viszont kisebbek, mint az átlag. Ezért megnéztük az ötven főnél kisebb cégek között is a K+F tevékenység meglétét. Ám az eredmények nem különböznek az egész minta eredményeitől. Ezt a hipotézist az általunk vizsgált eredmények nem erősítették meg. Az adatok inkább cáfolják a feltételezést. Az itt megfogalmazott formában tehát nem tartható fenn. Nem zárható ki azonban, hogy módosított formában vizsgálni lehessen a kérdést. Elméletileg ugyanis elég megalapozott feltételezésről van szó. Sajnos mérési lehetőségeink rosszak. Lehetséges, hogy ez az adatbázis nem megfelelő ennek a hipotézisnek az ellenőrzésére.

6. Regressziós elemzések

A legutóbbi, 2000. évi felvétel adatait felhasználva kísérletet tettünk arra, hogy az egyes tényezők önálló hatását is megvizsgáljuk.¹³ Az elemzés annak a kérdésnek a megválaszolására vállalkozik, hogy milyen tényezők valószínűsítik a munkavállalók jelentősebb mértékű pénzügyi részvételét. Tehát nem vizsgáljuk a munkavállalói tulajdonnak az általános eredményességre vagy a vállalati stratégia bizonyos elemeire gyakorolt hatását.

Lineáris és logisztikus regressziós modelleket építettünk, melyek segítségével arra próbáltunk választ találni, hogy mely tényezők határozzák meg azt, hogy egy-egy vállalkozás tulajdonosi struktúrájában milyen szerep jut az alkalmazottaknak.

A regressziós modellekben a 3–8. hipotézisek vizsgálatát kíséreltük meg. Mivel feltevéseink nem öltöttek olyan egzakt formát, hogy pontos összefüggéseket definiálhassunk, az elemzéseink részben feltáró és csak részben konfirmatív jellegűek. Többféleképp próbáltuk mérni a függő és a potenciális független változókat is. Az alábbiakban a munkavállalói tulajdonlás kétféle operacionalizálása alapján, hat magyarázó változóval összeállított két modellt mutatjuk be. A 8. táblázat tartalmazza a modellekben szereplő függő és független változók rövid leírását.

¹³ A 2000. évi felmérés – és csak az – tartalmazza az általunk választott magyarázó tényezőket.

8. táblázat

A regressziós elemzésekben szereplő változók

Változó	A változó értékei és tartalma
<i>Függő változók</i>	
Teljesen munkavállalói tulajdonú cég	0: nem teljesen dolgozói tulajdonú, 1: 100 százalékban dolgozói tulajdonú
Munkavállalói tulajdon aránya	Folytonos: a dolgozói tulajdon százalékos aránya
<i>Magyarázó változók¹⁴</i>	
Egy főre jutó vagyon	Folytonos: könyv szerinti vagyon és létszám hányadosa
Képzettek aránya a dolgozók között	Folytonos: szakképzett fizikaiak és diplomások aránya
Bérköltségek aránya	Folytonos: személyi jellegű költségek osztva összes költséggel
Termék- és technológiai újítás	0: nem volt termék- v. technológiai újítás. 1: volt újítás ez évben
Létszám	Folytonos: éves átlagos állományi létszám
Egyedi termék aránya a gyártásban	Folytonos: egyedi termékek aránya (%)

A munkavállalói tulajdon aránya mögött meghúzódó tényezők modelljét lineáris regresszió segítségével teszteltük. A teljesen munkavállalói tulajdonban levő cégek jellemzőinek modelljét logisztikus regressziós eljárással vizsgáltuk. Mindkét esetben először minden, a 3–8 hipotézisek alapján lényeges változót bevontunk a modellekbe. Ezután statisztikai eljárások segítségével álltak össze a lényeges változókat tartalmazó modellek. A 9–12 táblázatok tartalmazzák a magyarázó változókkal kapcsolatos leglényegesebb információkat.

9. táblázat

A teljes munkavállalói tulajdonlás létét magyarázó logitmodell eredményei a 2000. évre vonatkozóan – a kiinduló modell

	Béta	Standard hiba	Wald-statisztika	Szignifikancia
Egy főre jutó vagyon	-0,0687	0,0378	3,3073	0,0690
Képzettek aránya	0,2157	0,3910	0,3042	0,5812
Bérköltségek aránya	0,0039	0,0062	0,3997	0,5273
Termék- és technológiai újítás	-0,5190	0,3542	2,1468	0,1429
Létszám	-0,0053	0,0034	2,5003	0,1138
Egyedi termék	0,0077	0,0037	4,3925	0,0361
Konstans	-0,8816	0,3105	8,0642	0,0045

A helyesen besorolt esetek aránya 71%.

¹⁴ A változók alapstatisztikái megtalálhatóak a függelékben.

10. táblázat

A teljes munkavállalói tulajdonlás létét magyarázó logisztikus regresszió eredményei a 2000. évre vonatkozóan – a *backstep* eljárás által előállított modell a lényeges magyarázó változókkal

	Béta	Standard hiba	Wald-statisztika	Szignifikancia
Egy főre jutó vagyon	-0,0751	0,0405	3,4360	0,0638
Létszám	-0,0058	0,0034	2,8257	0,0928
Egyedi termék	0,0082	0,0036	5,0684	0,0244
Konstans	-0,7026	0,1708	16,9230	0,0000

A helyesen besorolt esetek aránya 72%.

A teljes munkavállalói tulajdonlás meghatározó tényezőit magyarázó modell eredménye azt mutatja, hogy a teljesen a dolgozók tulajdonában lévő cégeknél a hipotéziseknek megfelelően minden egyéb változatlanlansága mellett kisebb az egy főre jutó vagyon mértéke, kisebb az állományi létszám, és nagyobb az esélye, hogy a cégnél egyedi termékek gyártása is folyik. Nem igazolódtak ugyanakkor azok a feltevések, miszerint nagyobb lenne ezen vállalatoknál a bérköltségek aránya, illetve több technológiai újítás jellemezné a gyártási folyamatot. A modell alapján nem magasabb lényegesen a szakképzett munkaerő aránya a munkavállalói tulajdonú vállalatoknál.

11. táblázat

A munkavállalói tulajdonlás arányát magyarázó lineáris regresszió eredményei a 2000. évre vonatkozóan – a kiinduló modell

	Béta	Standard hiba	t-statisztika	Szignifikancia
Egy főre jutó vagyon	-0,268	0,137	-0,107	0,051
Képzettek aránya	13,935	8,576	1,625	0,105
Bérköltségek aránya	0,086	0,139	0,623	0,534
Termék- v. technológiai újítás	-6,078	5,244	-1,159	0,247
Létszám	-0,021	0,013	-1,558	0,120
Egyedi termék	0,071	0,083	0,862	0,389
Konstans	32,255	6,907	4,670	0,000

Az R2 értéke 4,6%.

12. táblázat

A munkavállalói tulajdonlás arányát magyarázó lineáris regresszió eredményei a 2000. évre vonatkozóan – a *backward* eljárás által előállított modell a releváns változókkal

	Béta	Standard hiba	t-statisztika	Szignifikancia
Egy főre jutó vagyon	-0,265	0,137	-1,940	0,053
Képzettek aránya	18,430	8,005	2,302	0,022
Létszám	-0,024	0,013	-1,819	0,070
Konstans	30,892	5,351	5,773	0,000

Az R2 értéke 3,7%.

A munkavállalói tulajdon arányát magyarázó modell eredményei némileg eltérnek a teljes munkavállalói tulajdonlás létrehozó modellétől. Az eredmények azt mutatják, hogy hasonlóan az előző esethez, a kisebb egy főre jutó vagyon növeli az esélyét a nagyobb munkavállalói tulajdoni arálynak. Ugyancsak az előző eredményeket erősíti meg az, hogy a munkavállalói tulajdoni arány és a létszám fordított arányú kapcsolatban áll egymással. Ugyanakkor a lineáris regresszió alapján arra – a hipotéziseinkkel összecsengő – következtetésre juthatunk, hogy minél nagyobb az adott munkahelyen a szakképzett munkaerő iránti igény, várhatóan annál nagyobb a munkavállalói tulajdonlás aránya. Ebben a modellben azonban az egyedi termékeket gyártók körében nem magasabb a munkavállalói tulajdon aránya.

A pontosabb következtetések levonásához további elemzésekre van szükség. Azonban az eddigiekből is kiviláglik, hogy láthatóak bizonyos jelei annak, hogy a munkavállalói tulajdonlás mögött legalább részben a piacgazdaságokban általánosan jelen lévő piaci erők húzódnak meg. Ugyanakkor ezek magyarázóereje a munkavállalói tulajdonú cégek létrejöttében (fennmaradásában) kicsi.¹⁵ Az adatok arra utalnak, hogy az átmenet speciális hatásainak érdemi szerep juthatott e tulajdonforma terjedésében.

7. Összegzés

A piacgazdasági átmenet egyik legfontosabb folyamata a tulajdonosi struktúrák átalakulása. A magántulajdon dominanciájának kialakulása során, a privatizáció egyes sajátosságainak köszönhetően nem elhanyagolható szerephez jutott hazánkban a vezetők és alkalmazottak tulajdonlása. Kutatásunkban azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalói tulajdonú cégek létrejöttében és fennmaradásában milyen szerepet játszanak a modern piacgazdaságokban mindenütt jelen lévő piaci erők, és mi köszönhető az átmenet sajátosságainak.

Fenti elemzésünkben arra koncentráltunk, hogy a munkavállalói tulajdon kialakulásához vezető piaci erők hatását tetten érjük. Az elméleti áttekintésben lehatároltuk azokat a szektorális és termelési jellegzetességeket, amelyek piaci körülmények között a munkavállalói tulajdonlást valószínűsítik. Empirikus vizsgálatunkban a szakirodalom alapján felállított hipotéziseinket vetettük össze a Vállalati panel adataival. Kutatásunk eredményei arra utalnak, hogy a piaci erők érdemi szerepet játszanak abban, hogy mely cégek maradnak fenn munkavállalói tulajdoni szerkezet mellett. Ugyanakkor az elméleti modellek alapján feltételezett hatásmechanizmusok egy részét nem tudtuk kimutatni, vagy csak nagyon gyengén érzékeltük. Szükségesnek tartjuk, hogy további kutatásainkban az átmenet speciális hatásaira vonatkozóan is tesztelhető hipotéziseket állítsunk fel.

¹⁵ Erre utalnak a lineáris regressziós modellek illeszkedésmutatóinak rendkívül alacsony értékei.

Függelék

A regressziós modellben alkalmazott változók alapstatisztikái

F1. Volt-e termék- és technológiai újítás a cégnél az utóbbi évben?

A válaszok megoszlása.

	Gyakoriság	Százalék
Nem számolt be mindkét újításról	316	82.6
Volt mind a két típusú újítás	67	17.4
Együtt	382	100.0

F2. Az egyes folytonos magyarázó változók átlaga és szórása

	Átlag	Szórás
Egy főre jutó vagyon (millió forint)	3.96	17.45
Szakképzett fizikaiak és diplomások aránya a cégnél (%)	59.28	31.42
A munkaerőre fordított költségek aránya az összes költségeken belül (%)	27.51	19.50
Eves átlagos állományi létszám (fő)	45.50	184.03
Egyedi darabok aránya az üzleti forgalomban (‰)	17.84	30.60

Irodalom

- Alchian, Armen A.–Harold Demsetz 1972. Production, information cost and economic organization. *The American Economic Review*, 62: 777–795.
- Baddon, Lesley–Laurie Hunter–Jeff Hyman–John Leopold–Harvie Ramsay 1989. *People's Capitalism? A Critical Analysis of Profit-sharing and Employee Share Ownership*. Routledge, London–New York
- Bárony Jenő–Krokos János 1989. *Ki legyen a tulajdonos?* Budapest: Ipargazdasági Intézet
- Ben-Ner, Avner 1984. On the stability of the cooperative type of organization. *Journal of Comparative Economics*, 8: 247–260.
- Ben-Ner, Avner–Egon Neuberger 1982. Israel: The Kibbutz. In Frank H. Stephen (eds): *The Performance of Labor-Managed Firms*. New York: St. Martin's Press, 186–213.
- Boda Dorottya–Hovorka János–Neumann László 1994. A munkavállalók mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai. *Közgazdasági Szemle*, 41 (12): 1084–1096.
- Cornforth, Chris 1989. Worker cooperatives in the UK: temporary phenomenon or growing trend? In Cornelis J. Lamners–György Szell (eds): *International Handbook of Participation in Organizations. Vol I*. New York: Oxford University Press, 38–49.
- Davy, Samuel J. 1983. Employee ownership: one road to productivity improvement. *The Journal of Business Strategy*, 4 (Summer): 12–21.
- De Alessi, Louis 1983. Property rights, transaction cost, and X-efficiency. *The American Economic Review*, 73: 64–77.
- Fama, Eugene F.–Michael C. Jensen 1983. Agency problems and residual claims. *Journal of Law and Economics*, 26: 327–349.

- Farell, Joseph–Suzanne Schotmer 1988. Partnerships. *Quarterly Journal of Economics*, 103: 279–298.
- Foote Whyte, William 1991. Learning from Mondragon. In Raymond Russell–Veljko Rus (eds): *International Handbook of Participation in Organizations. Vol II*. New York: Oxford University Press, 83–102.
- Gábor R. István 1993. Részesgazdaság á la Weitzman – panacea, medicina vagy placebo? *Közgazdasági Szemle*, 40: 285–310.
- Getzen, Thomas E. 1984. A „brand name firm” theory of medical group practice. *Journal of Industrial Economics*, 33: 199–215.
- Gianaris, Nicholas V. 1996. *Modern Capitalism*. London: Praeger–Westport
- Jensen, Michael C.–W. H. Meckling 1979. Property rights and production functions: an application to labor managed firms and codetermination. *Journal of Business*, 52: 469–506.
- Jones, Derek C. 1982. The United States of America: a survey of producer cooperative performance. In Frank H. Stephen (eds): *The Performance of Labor-Managed Firms*. New York: St. Martin's Press, 53–73.
- Jones, Derek C. 1984. American producer cooperatives and employee owned firms: A Historical Perspective. In Robert Jackall–Henry M. Levin (eds): *Worker Cooperatives in America*. Berkeley, Los Angeles–London: University of California Press, 37–56.
- Komlósy Enikő 1990. Munkavállalói tulajdonjog a fejlett piacgazdaságokban. *Szövetkezeti Ipar* (2–3): 26–35.
- Kornai János 1991. A privatizáció elvei Kelet-Európában. *Közgazdasági Szemle*, 38: 1021–1040.
- Lang, Kevin–Peter-John Gordon 1995. Partnerships as insurance devices: theory and evidence. *Rand Journal of Economics*, 26: 614–629.
- Leibenstein, Harvey 1966. Allocative efficiency vs. „X-efficiency”. *The American Economic Review*, 56: 392–415.
- Leibowitz, Arleen–Robert Tollison 1980. Free riding, shirking, and team production in legal partnerships. *Economic Inquiry*, 18: 380–394.
- Lindkvist, Lars–Ann Westenholtz 1991. Employee-owned companies in the Nordic countries. In Raymond Russell–Veljko Rus (eds): *International Handbook of Participation in Organizations. Vol II*. New York: Oxford University Press, 323–343.
- Makó Csaba 1989a. A munkástulajdon dilemmái. *Gazdaság* (1): 76–93.
- Makó Csaba 1989b. A munkavállalói tulajdon dilemmái. Az USA példája. *Ergo-ómia* (3): 89–96.
- Oakeshott, Robert 1978. *The Case of Workers' Co-ops*. London–Henley–Boston: Routledge & Kegan Paul
- Oakeshott, Robert 1982. Spain: the Mondragon Enterprises. In Frank H. Stephen (eds): *The Performance of Labor-Managed Firms*. New York: St. Martin's Press, 122–140.
- Palgi, Michal 1991. Worker participation in histadrut-owned enterprises in Israel. In Raymond Russell–Veljko Rus (eds): *International Handbook of Participation in Organizations. Vol II*. New York: Oxford University Press, 285–300.

- Paroush, Jacob 1985. Notes on partnerships in the service sector. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 6: 79–87.
- Paton, Rob 1991. Worker Take-overs of failing and bankrupt enterprises in Europe. In Raymond Russell–Veljko Rus (eds): *International Handbook of Participation in Organizations, Vol II*. New York: Oxford University Press, 28–42.
- Poole, Michael 1989. *The Origins of Economic Democracy: Profit-sharing and Employee-shareholding Schemes*. Routledge–London–New York
- Russell, Raymond 1985. Employee ownership and internal governance. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 6: 217–241.
- Russell, Raymond 1991. Sharing ownership in services. In. Raymond Russell–Veljko Rus (eds): *International Handbook of Participation in Organizations Vol II*. New York: Oxford University Press, 197–217
- Stark, David 1991. Privatizáció Magyarországon. A tervtől a piachoz vagy a tervtől a klánhoz? *Közgazdasági Szemle*, 38: 838–859.
- Szamuely László 1992. Munkavállalói tulajdon és dolgozói részvétel. *Társadalmi Szemle* (2): 24–37.
- Thornley, Jenny 1981. *Workers' Co-operatives*. London: Heinemann Educational Books
- Toscano, David J. 1983. Toward a typology of employee ownership. *Human Relations*, 36: 581–602.
- Tulajdon Alapítvány Privatizációs Kutatóintézete 1991. *A munkavállalói tulajdon lehetőségei*. Budapest
- Weitzman, Michael L. 1985. The simple macro-economics of profit sharing. *American Economic Review*, 75: 937–953.
- Williamson, Oliver E. 1980. The organization of work. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1: 5–38.
- Williamson, Oliver E. 1981. The economics of organization: the transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87: 548–577.