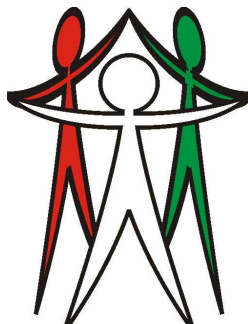


# Konferencia a munkavállalói pénzügyi részvételről

*Munkavállalói pénzügyi ösztönző rendszerek, növekvő motiváció, jobb vállalati eredmények* címmel tartottak kétrészes konferenciát 2010. szeptember 7-én és 24-én Budapesten, A munkavállalói pénzügyi részvétel minőségének javításáért Kelet-Közép-Európában (Towards a Better Quality of Financial Participation in CEE – TOBEQU 3) elnevezésű projekt keretében. A magyar Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot Zöldi Lajos képviselte a konferencián, cikkünk az ő beszámolóján alapul.



Az Európai Unió támogatásával és a MGYOSZ irányításával hat közép-kelet-európai ország (Bulgária, Lettország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia, Románia) munkaadói és munkavállalói szövetségei dolgoznak a TOBEQU 3 közös projekten. Az együttműködés célja a munkavállalói pénzügyi részvétel népszerűsítése a munkaadók és a munkavállalók körében, továbbá ajánlások megfogalmazása a döntéshozók számára.

A kulcspozícióban foglalkoztatott munkavállalók megtartása elemi érdek, még gazdasági válság idején is. Ők azok, akik igen fontos szerepet játszanak a talpon maradásban és a fellendülésben. A munkavállalók nagy része tekintettel van az éppen aktuális üzleti környezetre. A munkáltató iránti lojalitás ugyanis nem feltétlenül pénzkérdés, a jelen helyzetben a többség elfogadja, hogy a lehetőségek korlátozottak, főként, ha a munkáltató továbbra is megfelelő perspektívát kínál hosszú távon is.

A konferencia első napja Wimmer István MGYOSZ főtitkár megnyitójával és elnökletével kezdődött.

A TOBEQU felmérés nemzetközi és magyarországi tapasztalatairól Arányi Attila a Deloitte Zrt. menedzsere adott tájékoztatást, majd Gyuricsku Eszter a Deloitte Zrt. igazgatója a vállalati tanácsadó szemével, György Károly, az MSZOSZ nemzetközi titkára pedig munkavállalói szemmel láttatta a programot.

Lukács János, az Európai Szövetség a Munkavállalói Tulajdonlásért szervező elnökségi tagja európai kitekintést adott a témában. Széchenyi Bálint, az Equilor Befektetési Zrt. ügyvezetője a szolgáltató tapasztalatait osztotta meg a résztvevőkkel.

Szesztay László, a Herendi Porcelánmanifaktúra Zrt. kereskedelmi igazgatója a cégnél kialakított MRP-t mutatta be jó példaként.

A konferencia szeptember 24-én Futó Péter MGYOSZ elnök és Pataky Péter MSZOSZ elnök köszöntőjével folytatódott.

Eleni Dapergola, az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának stratégiai elemzője „A munkavállalói pénzügyi részvétel és az Európai Unió” címmel tartott előadásában az Unión belüli sokszínűséget mutatta be. Az egyes program között tapasztalható eltérések jelentős gátat szabhatnak a nemzetközi munkavállalói pénzügyi részvételi programok bevezetésének és kiterjesztésének. Ugyanakkor ez a sokszínűség elősegítheti, hogy a különböző munkavállalói pénzügyi részvételi rendszerek a nemzeti és a vállalati igényekhez a legjobban igazodjanak. A két prioritás közötti egyensúly megteremtése az

Európai Bizottság feladata a következő években.

Kövesdi Attila és Arányi Attila, a Deloitte Zrt. vezető munkatársai a TOBEQU felmérés hazai és nemzetközi eredményeiről és következtetésekről adtak tájékoztatást.

A németországi helyzetet Otthenrick von Weitershausen, a Német Munkaadói Szövetség főosztályvezetője ismertette. Ott a kétmillió vállalat 2 %-ánál van munkavállalói pénzügyi részvétel. A résztulajdon kevésbé, inkább a nyereségmegosztás az elterjedtebb. A kölcsönös önkéntesség jegyében a munkaadók szabadon döntenek arról, akarnak-e pénzügyi részvételi programokat működtetni és a munkavállalóknak szabadon kell dönteniük arról, hogy befektetnek-e a vállalatba. Érdekes fejlemény: rivalizálás a pénzügyi ösztönző rendszerek és a nyugdíjalapok között.

Guido Antoini, a Munkavállalói Résztulajdonlás Európai Föderációja (EFES) igazgatótanácsának elnöke szeint a munkavállalói tulajdon egyre inkább realitás. A munkavállalói tulajdonosok jogainak kollektív érvényesítési jogosultságot kell teremteni. A profitmegosztás, mint kiegészítő jövedelem a bérmegállapodás egyik eleme. Az EU soros elnökeként Belgium erősen szorgalmazza a munkavállalói résztulajdonosi programot.

Anze Hirsl, a Szlovén Munkaadói Szövetség vezető jogtanácsosa „Munkavállalói nyereségrészesedés – önkéntes, vagy kötelező?” címmel tartott tájékoztatást. Kettős rendszert vezettek be: önkéntes az olyan cégeknél, ahol a felhalmozott profit több mint 25%-át nem osztják fel a tagok között, és kötelező az olyan cégeknél, ahol a felhalmozott profit több mint 25%-át (előreláthatóan) felosztják. A munkavállalók pénzügyi részvétele egy motivációs eszköz a versenyképesség növelésére, nem pedig egy újabb alanyi jogon járó juttatással annak csökkenését vonja maga után.

George Tuthill, az Irish ProShare Association (IPSA) elnökségi tagja és volt elnöke, aki több mint 25 éve foglalkozik munkavállalói részvényprogramokkal, a munkavállalói pénzügyi részvétel szélesebb körű bevezetéséről, annak akadályairól és megoldásairól szolt. A boldog és motivált munkavállalók szorgalmasabbak és eredményesebbek – fejtette ki.

## Külföldi vállalati jó példák

Martin Rochlitz, az irodabútorokat gyártó Sedus Stoll AG humánerőforrás-igazgatója elmondta, hogy vállalatánál 1992 óta alkalmazzák a profitmegosztást. Beszelt a halasztott juttatások lehetőségéről, pl. az alkalmazottak a részesedésüket nyugdíjalapba tehetik, ennek adózási előnyei vannak. További lehetőségek: osztalék érdekeltiséghez kötött hitelek, munkáltatói hitelek (pl. lakásra), munkavállalói hitelek (a munkavállaló ad hitelt a vállalatnak kamatra) 13. havi fizetés, 16 havi lehetőség.

Caroline Labrégère, az elektromos berendezéseket gyártó Schneider Electric cégnél a részvényjavadalmasági rendszer globális igazgatója az ott alkalmazott

módszert ismertette. Pénzügyi részvétel: munkavállalói részvényjuttatás és profitmegosztás a munkavállalókkal. A Schneider tőkéjének 4,26%-a és a szavazati jogok 6,33%-a munkavállalók birtokában van, akik ezzel a harmadik legnagyobb részvényesek körét alkotják! Két év után dupla szavazati jog illeti meg a munkavállalót. A munkavállalók diszkont áron juthatnak a vállalat részvényeihez. A befektetésre fordított munkabér után nem kell járulékot fizetniük és 5 év után adókedvezményt élveznek.

Az acélárukat gyártó osztrák Voestalpine AG-nél a Munkavállalói Részvényalap elnöke, *Max Stelzer* arról

tájékoztatta a hallgatóságot, hogy cégénél az igazgatótanács és a tanácsadói tanács tagságának felét a cégvezetés illetve a szakszervezetek jelölik. Mindkét testület elnökét a szakszervezetek delegálják. Ausztriában a részvényjuttatás évi 1460 €-ig járulék- és személyi-jövedelemadó-mentes. A munkavállalók a Voestalpine második legnagyobb részvénytulajdonosai. Szavazati jogukat munkaviszonyuk idejére egy alapítványra ruházzák, amelynek révén kollektíven gyakorolják jogukat.

*LK*