

A magyarországi valódi szövetkezeti mozgalomért

Pillanatkép a múltból, helyzetértékelés, tanulságok, javaslatok.

Készült: Budapest II. kerülete Pesthidegkút városrészében, egy független civilekből álló, önkéntes csoport, a Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért tagjai műhelymunkájának eredményeként.

Írta: Szilágyi Zsolt

Az írás Internet elérhetősége: <http://pepok.hu/>

Budapest, 2017. április 27.

Tartalom

Bevezető	3
Az altruizmus és az ezzel kapcsolatos fogalmak	4
A mai hazai viszonyok indokolják-e a valódi szövetkezeti mozgalom intenzív újra indulását?	8
A valódi szövetkezetek alapfogalmai és jogi, gazdasági, szociális létformája a múltunkban és a világ számos országában jelenleg is	8
A valódi szövetkezet tagsága, közgyűlése és menedzsmentjének szerepe	10
Kitekintés a jelenlegi nemzetközi szövetkezeti viszonyokra	11
A kádár-kori TSz-ek és általában a kor szövetkezeteinek eltérései a valódi szövetkezetek alapelveitől	12
Vélemény a 2006. évi X.sz. szövetkezeti törvényről	12
A Ptk. a nemzetközi kitekintés függvényében is	13
Vélemény a 2013.évi szövetkezeti tv. tervezetről	15
2013. évi CXXXV. törvény a szövetkezeti hitelintézetekről	16
Javaslatok és kérések a kormány felé	17
Források, hivatkozások, irodalomjegyzék:	19

Bevezető

Jelen sorok írója úgy látja, hogy hazánkban elsősorban az agráriumban és a ráépülő élelmiszeripar, illetve értékesítés területén, de a gazdaság számos más ágazatában is atomizáltan tevékenykednek olyan munkaképes tényezők, akik a valódi szövetkezés keretei között hatékonyabban, versenyképesebben és kevésbé sérülékenyen tudnának alkotni, mint ahogyan láthatjuk ezt a világ számos országában. (ld. „Kitekintés a jelenlegi nemzetközi szövetkezeti viszonyokra” bekezdést.)

A valódi szövetkezés 1898 és 1947 közötti hazai hagyományai mintaként szolgálhatnak napjainkban is. (HANGYA, FUTURA, OKH, stb.) Szövetkezeti mozgalmunk kristálytisztán keresztény, Jézusi alapelvek szerint működött: „Tegyél olyat másokkal, amit szeretnél, ha veled tennének az emberek.” Ez az u.n. altruista szemlélet határozta meg a valódi u.n. polgári szövetkezetek szerveződését, amit a következő fejezetben a szerző bemutat, megvilágít.

Ezen sorok írójának megalapozott véleménye szerint a valódi szövetkezeti mozgalom felkarolásában kormányunknak feladatai vannak. A sikerek a jövőben a foglalkoztatottság és a hazai hozzáadott értéktermelés (GNI) növekedésében mutatkoznának meg.

A szerző köszönetet mond a vele együtt gondolkodó pesthidegkúti barátainak; dr. Korényi Zoltán, Kovács Jenő, Krasznói Mihály, Nemes Ákos, Tory Kálmán és Zoltán Attila uraknak. Az anyag elkészítése során odafigyelő kritikával segítettek az érthetőség és a minőség minél magasabb fokra emelésében. A szerző bízik abban, hogy a későbbiekben ők maguk is elkötelezett szószólói lesznek a valódi szövetkezés gondolatának. Köszönet jár a szerző feleségének, Mártinak is, aki híven tűri, és csendesen segíti, hogy férje az ideje jelentős részét ilyen és hasonló munkák elvégzésével töltse.

Kimondottan kívánatos lenne, hogy minél többen váljanak pártfogóivá a tisztességes megélhetést, munkahelyek százezreit és hazai hozzáadott értéket létrehozni képes valódi szövetkezés gondolatának és ennek eredményeként is újra és meghatározó mértékben megvalósuljon hazánkban az alkotó munka ezen szervezeti formája a nélkülözhetetlen szövetkezet-központi ellenőrző intézményével és országos kiterjedésű helyi hálózatával.

Az altruizmus és az ezzel kapcsolatos fogalmak

A társadalom életében a gazdaságban az altruista működés a kisegisztenciák szétforgácsolt erejét úgy fogja össze, hogy az általuk megtermelt nyereséget nem a termelő egység menedzsmentje, nem is a részvényesek viszik el, hanem az alapszabályban meghatározott tartalék és biztonsági alapképzés (és kamatfizetési kötelezettség) feletti részek a tagság között kerülnek szétosztásra a részvételük mértéke szerint. Az ilyen szervezet alapszabályát a tagok közgyűlése készíti el. A tagok megőrizve önállóságukat, nem alkalmazottai az ilyen szervezeteknek. Kivéve a menedzsmentet, amely az ilyen szervezetek fizetett alkalmazottaiból áll.

A fenti bekezdésben tizenkét olyan fogalom fordul elő, melyek bővebb magyarázatot igényelnek:

Altruizmus: Jelentése az értelmező szótárban: önzetlenség

Kisegisztenciák: önálló vállalkozáshoz elegendő tőkeerővel nem rendelkező, munkaképes polgárok a gazdaság bármely (ipar, agrárium, szolgáltatás) ágazatában.

Nyereség a gazdasági társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) esetében a társasági szerződésben megjelölt tulajdonosok, illetve a társaság „nevesítetlen” külső részvényesi osztják el és veszik fel a keletkezett nyereséget. Akik ezt a nyereséget megtermelték, az u.n. alkalmazottak, bért kapnak.

Nyereség az altruista szervezetekben:

Az altruista alapon működő szervezetekben (pl. szövetkezetek) a keletkező nyereséget – amit régebben feleslegnek neveztek – az alapszabályban rögzített szabályok szerint osztják fel. (tartalékalap, biztonsági alap, kamatfizetés, stb, a fennmaradó részt a tagok kapják meg részvételük arányában) A menedzsment az alapszabályban rögzítettek szerint fizetést kap. Ha a szövetkezet elfogadott pénzügyi befektetőktől (vagy tagoktól) származó pénzforrásokat, akkor a nyereségből az alapszabályban meghatározott mértékű kamatokat is ki kell fizetni.

Menedzsment a gazdasági társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) menedzsmentjét vagy maga a tulajdonosi kör alkotja, vagy a tulajdonos(ok) köt(nek) szerződést egy választott menedzsmenttel. A menedzsment a tulajdonos(ok) által megjelölt célok szellemében dolgoztatja az alkalmazottakat.

A menedzsment és az alkalmazottak érdekei sok esetben nem azonosak. A menedzsmentnek a cég részvényesei érdekeit kell szolgálnia, olyan áron is, hogy az alkalmazottakat esetleg túlterheli és alulfizeti. Ez ugyan törvényes, de nem demokratikus.

Menedzsment az altruista szervezetekben:

Az altruista szervezetek (pl. szövetkezetek) menedzsmentjét a közgyűlés választja meg. Legtöbb esetben a menedzsment a szervezet tagságából áll. Vannak speciális esetek, amikor pl. a pénzügyi befektető, vagy az állam képviselője is tagja lehet a menedzsmentnek, de az ő működésüket is a közgyűlés hagyja jóvá. A menedzsment és a tagság érdekei teljes mértékben egybeesnek. A menedzsment a közgyűlés által jóváhagyott fizetésért dolgozik. A tagok önállóan dolgoznak, termelik meg megélhetésük alapját és teljesítik a szövetkezetük elvárásait. A tagok nem bérmunkásai, nem alkalmazottai a szövetkezet menedzsmentjének, ők u.n. tagi viszonyban vannak a szövetkezetükkel.

Részvényesek a gazdasági társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) részvényesei többnyire a cégek alapító tulajdonosai, és a részvény paketteket vásárló külső részvényesek. A nyereséghez a társasági szerződésben szabályozottak szerint jutnak hozzá. Az alkalmazottak a nyereségből nem részesülnek. Jó esetben a menedzsmenttől – a tulajdonosok belátása szerint – alkalmanként prémiumot kapnak.

„Részvényesek” az altruista szervezetekben:

Az altruista szervezetek (pl. szövetkezetek) esetében előfordulhat, hogy a közgyűlés úgy dönt, hogy a pénzügyi likviditása javítása céljából külső pénzügyi befektetőtől is elfogad pénzt. Ebben az esetben a közgyűlés pontosan meghatározza a nyeresége egy részéből kifizethető maximált kamat mértékét. Az ilyen „részvényes” nem a befektetése arányában viszi el a nyereséget, hanem csupán kamatot kap befektetésére a vele kötött szerződésben meghatározottak szerint.

„Alapszabály” a gazdasági társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) esetében a társasági szerződésben vannak rögzítve a működés alapszabályai. Ezt a társaságok tulajdonosai döntenek el. Az alkalmazottaknak ebbe semmilyen beleszólásuk nincs. Az eljárás törvényes, de nem demokratikus.

Alapszabály az altruista szervezetekben:

Az altruista szervezetek (pl. szövetkezetek) esetében a szervezet működésének alapszabályát a tagság közgyűlése hagyja jóvá, illetve változtatja meg, ha a szükség úgy kívánja. Az eljárás törvényes és teljesen demokratikus.

Tartalék és biztonsági alap a gazdasági

társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) esetében a tulajdonosok döntenek el ennek szükségességét és mértékét.

Tartalék és biztonsági alap az altruista szervezetekben:

A megtermelt nyereségből az alapszabályban rögzítettek szerint történik a felhalmozás. Az eljárás törvényes és teljesen demokratikus.

„Tagság”

a gazdasági

társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) esetében a „tagság” mint fogalom ismeretlen. A gazdasági társaságokban a nyereség felosztása szempontjából tulajdonosok, részvényesek, menedzsment és alkalmazottak fogalmait definiálták. Ez utóbbiak bért kapnak és a nyereségből nem részesülnek.

„Tagság”

az altruista

szervezetekben:

Az altruista szervezetekben (pl. szövetkezetek) a tagok a szervezetek demokratikus építő elemei. A tagok a közgyűlésükön keresztül érvényesítik szándékaikat és akaratukat. Az egy tag – egy szavazat elve teljesen törvényes és demokratikus. A szavazatok súlya nem függ a befizetett önrészen túl esetleg befizetett tagi többlet hozzájárulás mértékétől. (ez utóbbi csupán a nyereségből a maximált mértékű kamat kifizetésénél jöhet számításba)

„Részvétel”

a gazdasági

társaságokban:

A gazdasági társaságok (Kft, Rt) esetében a „részvétel” mint fogalom nem definiált. Legfeljebb a megtermelt profitból való részesedés kapcsán u.n. prémium feladatok megfogalmazása történik az alkalmazottak motiválása érdekében. Törvényes, de nem demokratikus eljárás.

Részvétel

az altruista

szervezetekben:

Az altruista szervezetekben (pl. szövetkezetek) az önállóságukat megőrzött tagok – az alapszabályban rögzítettek szerint – részt vesznek a szervezet tevékenységében. Ez az ő részvételük. (ez lehet fogyasztás, beszállított árumennyiség, szolgáltatás, stb.) Ennek arányában részesülnek a nyereségből. Az eljárás törvényes és teljesen demokratikus.

Közgyűlés

a gazdasági

társaságokban:

Teljes mértékben a tulajdonosi kör intézménye. Határozatai a társaság alkalmazottai szempontjából kiszámíthatatlanok, ezért ugyan törvényesek, de többnyire nem demokratikusak.

Közgyűlés

az altruista

szervezetekben:

Az altruista szervezetek (pl. szövetkezetek) legdemokratikusabb intézménye. Határozatai a tagság igényeit tükrözik. Törvényes és demokratikus intézmény.

Az altruista elvek alapján működő szervezetek estében a tisztességes működés ellenőrzését taxatív módon az alapszabályban leírtak teszik lehetővé és zárják ki a csalás különböző módjait.

A (múlt béli) altruista bankról, illetve hitelszövetkezeti központról néhány szó

Működése altruista elvek alapján történt, ami a következőket (is) jelenti:

1. Működésével a kötelékébe tartozó szövetkezetek
 - a. hitelekkel történő ellátását,
 - b. működésének ellenőrzését,
 - c. számára szükséges ismeretek oktatását biztosította.
2. Alaptőkéjét az alapító tagok, a pártoló tagok, az állam, külső befektetők, és érdekelt intézmények (pl. megyék közgyűlései, stb.) biztosították.
3. Az ilyen altruista bankok és központok elvileg nem csak szövetkezeti tagoktól gyűjthettek betéteket, de csak szövetkezeteket hiteleztek.
4. A keletkező nyereséget az alapszabályban rögzítettek szerint osztották fel. Alapok előírt bővítése, kamatok kifizetése kötelező. A fennmaradó részekről a közgyűlés döntött. Többnyire a szövetkezeti hálózat bővítésére, a meglévők fejlesztési igényeinek biztosítására használták a fennmaradó nyereséget. A nyereségtartalom nem vált a részvényesek osztalékává. A befektetők a szerződésben rögzített kamatok kifizetésére számíthattak.
5. Az ilyen típusú bankok és központok nem tartozhattak a kereskedelmi bankok kötelékébe, mert azok működési elvének alapja a részvényesek igényeinek osztalékkal történő kielégítése, ami törvényes, de nem demokratikus.
6. Az ilyen típusú bankok és központok szerződéses viszonyba léphettek kereskedelmi bankokkal, likviditásuk biztosítása érdekében, ha a közgyűlésük ezt jóváhagyta, de nem működhettek a kereskedelmi bankok törvényes, de nem demokratikus „részvényes”- orientált, nyereség el és felosztó elvei alapján.

7. Az ilyen típusú bankok és központok ellenőrzése az alapszabályukban leírtak szerint történt. Ezeknek az alapszabályoknak meg kellett felelniük a törvényes előírásoknak.

A mai hazai viszonyok indokolják-e a valódi szövetkezeti mozgalom intenzív újra indulását?

Közismert tény, hogy a hazai kisemberek az elmúlt században és ma is többek között korszerű szövetkezeti ismeretek, tőke és eszközhányal küzdöttek, illetve küzdenek. Az értékteremtés számos területén az elszigetelt egyének nem tudnak helytállni.

„...Ha a szövetkezeti mozgalom és a szövetkezeti tevékenység lényegét vizsgáljuk, úgy elsősorban azt kell megjegyeznünk, hogy a szövetkezet a kisemberek társulása, tömörülése, az önszegély alapján és az érdekek kölcsönös védelme céljából ...” (dr. Szilágyi László, 1900-1982)

Természetesen elvárható, hogy az ilyen típusú, alulról szerveződő szövetkezeti mozgalom kiteljesedését felülről az állam erkölcsileg, törvényekkel, és pénzeszközökkel is segítse. Ezáltal munkahelyek számtalan sokaságát teremti meg, növeli a nemzeti összterméken belül a hazai hozzáadott értéket, csökkenti az eladósodottságunk relatív mértékét, és számtalan életerős polgár önbecsülését is visszaadja.

Ezen sorok írója és sokan mások is tudják, hogy a HANGYA Szövetkezetek Együttműködése keretében számos szövetkezet működik hazánkban, de ezeken túl menően mind a szövetkezés jelentőségének hangsúlyozása mind a szövetkezetek számának jelentős növelése kívánatos lenne a közeli jövőben.

A valódi szövetkezetek alapfogalmai és jogi, gazdasági, szociális létformája a múltunkban és a világ számos országában jelenleg is

Önvédelmi eszköz azoknak, akiket a nagytőke megélhetésükben ellehetetlenít, valamint a zöld uzsora és a pénz uzsora meggátolása;

A valódi szövetkezés alapelvei túl a fentebb részletezett altruista elvek bemutatásán: önszegély, nyitott tagság (aki elfogadja a szövetkezet alapszabályát), a

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

közgyűlésben egyenlő szavazati jog, felesleg (osztalék) szétosztása a tagok között a részvétel alapján (tartalék, felhalmozás képzésen és kamat fizetésen felüli részek) üzletrésztőke gyűjtés, politikai-vallási semlegesség, közös érdek, kölcsönösség, egymásra utaltság, szolidaritás, a tagok folyamatos képzése, a menedzsment a szövetkezet fizetett alkalmazottja, osztalékra nem jogosult;

Hazánkban jogilag (1898-1947): kereskedelmi társaság (az 1875. évi kereskedelmi törvény hatásköre alatt)

- célja a nyereség szövetkezeti alapelvek szerinti hasznosítása, elosztása. /altruista/; (amely nyereséget a gazdasági társaságokban /Kft., Rt./ a menedzsment és a részvényesek osztanak el egymás között)
- szociális cél: a tagság gazdasági/anyagi helyzetének javítása a részvételük és nem a kötelezően jegyzett önrészüik és esetleges pótbefizetéseik alapján.

Történeti gyökerek:

- **Anglia:** A tőke elleni összefogás. Sütőde és malomszövetkezetek. Jótékonyági karakter, támogatókkal.
 - Szellemi kiinduló pont: **Robert Owen (1771-1858)**. Vállalkozó, közgazdász, utópikus szocialista. A munkanélküliség enyhítésére olyan telepek létesítését javasolta, ahol 500-1500 fő mind mezőgazdasági, mind ipari munkát végez. Célja: az **uzsora megakadályozása**. Harmóniatelepek, önségéllyel, haszon nélkül. A „munkaérték” bevezetése.
 - Dr. William King orvos: 1828-ban fogyasztási szövetkezetek. „The Co-operator” lapot indít.
 - Gyakorlati úttörők: **Rochdale** (Manchester) városban **28 takács indítja** a fogyasztási szövetkezeti mozgalmat. Újdonság: a nyílt üzlethelyiség és a vásárlási visszatérítés. 1844. évtől.
- **Németország:** Schulze-Delitzsch: városi kisiparosok, kiskereskedők. Wilhelm Raiffeisen.
- **Magyarország:** első nyomok az erdélyi szászoknál. 1851: hitelszövetkezet Besztercén. 1875: az első szövetkezeti törvény (osztrák mintára). 1898: Gróf Károlyi Sándor indítja a falusi hangyaszövetkezeteket (termelő, értékesítő és fogyasztási) – ügyvezető igazgató: Balogh Elemér a későbbi József Nádor Műegyetem Közgazdaságtudományi Kar megalapítója.

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

Ugyancsak Gróf Károlyi Sándor kezdeményezésére (1898 – 1947) kezdi meg tevékenységét az Országos Központi Hitelszövetkezet (OKH) a hazai szövetkezeti mozgalom pénzügyi stabilitását segítő intézmény. A magyar állam az OKH-nak nyújtott pénzügyi támogatások útján segítette a hazai szövetkezeti mozgalom működését.

Valódi szövetkezetek fajtái hazánkban (1898-1947):

Gazdasági feladatuk szerint:

- A) Hitelszövetkezetek: betéteket gyűjtenek, kezelnek és hiteleznek.
- B) Áruszövetkezetek: árubeszerzés, áruértékesítés.
- C) Szolgáltató szövetkezetek:
 - csak termelő tevékenységet végzők (pl. ipari tevékenység, malom, lakásépítés, ...);
 - résztermelést végeznek (pl. tejszövetkezet: vaj, sajtkészítés, ...);
 - termelést segítő (pl. gépszövetkezet, ...).
- D) Szövetkezeti központ (a kötélékébe tartozó szövetkezetek és a központ közötti kizárólagossági viszony. pl. hitelezés, ellenőrzés, oktatás, propaganda, stb.).

Szociálpolitikai szempontból:

- A) Falusi lakosság szövetkezetei: fogyasztási, hitel-, értékesítő, tej-, stb. szövetkezetek.
- B) Városi lakosság szövetkezetei: hitelszövetkezetek, iparosok anyagbeszerzése, kiskereskedők beszerzése, ...).
- C) Munkásszövetkezetek: ipari termelőszövetkezetek, földművesek vállalkozásai.

A valódi szövetkezet tagsága, közgyűlése és menedzsmentjének szerepe

A Nyitott tagság elve:

Megkülönböztetés nélkül bárki (politikai, vallási nézetektől függetlenül) csatlakozhat a szövetkezethez, csak az alapszabályt kell tudomásul vennie és elfogadnia. A szövetkezet fórumai nem válhatnak vallási, politikai fórumokká.

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

A Demokratikus igazgatás elve:

A szövetkezet közgyűlése a tagok által irányított és ellenőrzött szervezet. Garanciális szabály: egy tag – egy szavazat, szemben például más gazdasági társaságokkal. A tagoknak aktív szerepük van a vezetésben, döntéshozatalban és az ellenőrzésben a közgyűlés döntései által.

A menedzsment szerepe:

A szövetkezet menedzsmentjét a tagok közgyűlése választja. A menedzsment a közgyűlés határozatai alapján vezeti a szövetkezetet. A menedzsmentnek a szövetkezet működésével kapcsolatban javaslattételi joga van a közgyűlés felé. A menedzsment tagjai a közgyűlés által elbocsáthatóak. A menedzsment fizetésért dolgozik, amit a közgyűlés határoz meg. Az osztalékból csak a közgyűlés külön határozata alapján részesülhet.

Kitekintés a jelenlegi nemzetközi szövetkezeti viszonyokra

A szövetkezeti alapú vállalkozások a világ meghatározó gazdasági és társadalmi szereplői. Az ENSZ elemzése szerint a világon mintegy 1 milliárd ember tagja a szövetkezetnek, és a szövetkezetek 3 milliárd ember ellátását teremtik meg. A szövetkezetek által létrehozott munkahelyek száma 250 millió körül van, ami 20 %-kal nagyobb, mint amennyit a nagy multinacionális vállalatok teremtettek. A szövetkezeti világ meghatározó szektora – hasonlóan a társasági formában működőkhöz - a hitelszövetkezetek, és biztosítók közel 40 %-os részesedést, de az agrárágazati szektor is több mint 30 %-os súlyt képvisel a szövetkezeti világ összbevételében, míg a fogyasztási szövetkezetek 20 %-os részesedéssel rendelkeznek. A további 10 %-on az ipari, a lakás, a szociális/munka/, az egészségügyi, illetve egyéb speciális (energetikai, távszolgáltatási stb.) szövetkezetek osztoznak. (Franciaországban pl. a takarékszövetkezeti bankok /Credit Agricole, Credit Mutuel, Bank Populaire, stb/ részesedése a francia banki szférában 60% !!!)

A szövetkezetek számára az utóbbi időszak globalizációs folyamatai jelentik a legnagyobb kihívást. A globalizációval együtt járó tőkekoncentrációval való versenyre az egyes országok szövetkezetei – történelmi, és társadalmi hagyományaikkal összhangban - eltérő stratégiával reagálnak:

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

- Európa északi felében a tőkeversenyben való helytállás érdekében fúzióval, esetenként transznacionális szövetkezeti egyesülésekkel érik el a versenyképességet.
- A mediterrán országok szövetkezetei részben ugyanígy, vagy a tevékenység diverzifikálásával reagálnak.
- Egyes országokban a tőkeigény kielégítése érdekében a közvetlen részvételt nem vállaló pénzügyi befektető számára is lehetőséget adnak a tagságra, alapszabályi korlátok mellett fellazítva az egy- tag, egy szavazat elvet.

A szövetkezeti forma gazdasági társaságok felé történő elmozdulása mellett is megállapítható ugyanakkor, hogy a fúzió révén társasági formában tevékenykedő szövetkezeti vállalkozások is megőrzik szövetkezeti gyökereiket, belső alapszabályaikban érvényre juttatják a szövetkezeti elvek, és értékek által meghatározottakat.

A kádár-kori TSz-ek és általában a kor szövetkezeteinek eltérései a valódi szövetkezetek alapelveitől

A korszak szövetkezetei és elsősorban az agráriumban tevékenykedő termelőszövetkezetek szovjet mintájú kolhozok voltak. A menedzsment és elsősorban az „elnökelvtárs” döntései és hatásköre megkérdőjelezhetetlenek voltak. A közgyűlés csupán látszólag működött demokratikusan. Az osztalék, felhalmozása, év-végi szétosztása – lényegileg – az elnökelvtárs döntésétől függött. Nem vitatható, hogy ezek a szövetkezetek is segítették valamilyen mértékben a kor kisembereinek megélhetését, de az bizonyítható, hogy ezek a szövetkezetek nem voltak valódi, demokratikus alapon működő szövetkezetek. A szovjethatalom politikai diktátumainak szüleményei voltak.

Vélemény a 2006. évi X.sz. szövetkezeti törvényről

Azáltal, hogy 2013. évi V. tv. (Ptk.) megalkotásakor a törvény korábbi változatából – a törvény elnevezését változtatlanul hagyva - a szövetkezetekre vonatkozó általános részt kiemelték, egy olyan szabályozás alakult ki, amely önmagában megtévesztő, hiszen annak hatályos szövege nem az összes jogi

előírást, csupán néhány ágazati szövetkezet speciális szabályait tartalmazza. Az külön is sajnálatos, hogy az általános szabályok átemelése során tovább gyengültek a szövetkezet sajátosságainak törvényi rögzítései, közelítve a gazdasági társaságok jellemzőihez, ami további teret ad a szövetkezeti vagyon magánkézre játszásának. Ezt a folyamatot jól példázza, hogy számos egykori Tsz ma a volt vezetőség Kft.-jeként, illetve Rt-jeként működik, tulajdonolva a volt Tsz épületeit, eszközállományát és földjeit.

A Ptk. a nemzetközi kitekintés függvényében is

(Vajon indokolt-e, hogy a hatályos magyar Polgári törvénykönyv (Ptk.) a szövetkezetek szabályait a gazdasági társasági szabályaihoz közelíti?)

A 4. fejezetben vázlatosan bemutatott kitekintés is jelzi, hogy világszerte működnek valódi szövetkezetek, amelyek nem a gazdasági társaságok jellemzően tőkehasznosítási (részvényesi) elvárásai szerint, hanem a közgyűlések által elfogadott demokratikus rendben, és a tagok részvételi érdekeltsége mellett működnek. Tény, hogy a globális hatások a világ számos országában kényszerítik a szövetkezeteket egyes szabályok (így az egy tag- egy szavazat elv) érvényesítésének bizonyos mértékű változtatására, azonban ez mindig a tőkeérdekeltség korlátozott érvényesülése mellett valósul meg, illetve a szövetkezet alapelvek szerinti demokratikus működése, elválasztva a napi operatív feladatok menedzseri kezelésétől, alapvetően az esetleges konfliktust feloldja.

Az új Ptk. azonban ezeket a finomhangolású szövetkezeti sajátosságokat olyan módon megszünteti, hogy fogalmi szinten is összemosza a gazdasági társaságokkal. Pl. a részjegy helyett, ami nevében is a részvételi kötelezettségvállalását képviselte, immár csak vagyoni hozzájárulás (azaz tőkebefektetés) szerepel.

Az, hogy a szövetkezeti alapelvek sérülnek a Ptk. szabályai által, jól érzékelhető, hogy a tag kizárására - egyértelműen a vagyoni hozzájárulás védelmének elve alapján - a bíróság jogosultságát határozza meg, szemben a szövetkezetek eddigi döntési jogával.

A Ptk. a szövetkezet esetében nem a korábbiak szerint az adózás utáni eredményről beszél, hanem nyereségről. Ez egy gazdasági társasági fogalom. A valódi szövetkezet nem nyereség orientáltan tevékenykedik, hanem a kölcsönösség

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

és a szolidaritás elvei szerint működik és a közös tevékenységből keletkező eredményről beszél.

A gazdasági társaság és szövetkezet közötti átalakulás kölcsönös, és egységes kezelése látszólag akár kedvező is lehetne a szövetkezetek rugalmas működésére, ugyanakkor rendkívül kockázatos az eltérő elven alapuló szervezetek közelítése, mivel a részletszabályok tételes kifejtése, és a Ptk. diszpozitív (megengedő) sajátossága miatt egy szervezeti átalakulás könnyen a tőkeérdekeltség dominanciájához vezethet.

A gazdasági társaságok nyereség orientáltságából (ami egy gazdasági társaságnál érthető) adódik, hogy ha érdeke úgy kívánja, egy adott szövetkezetet (rávesz) átalakít, (Rt. v. Kft.-be) a tagság pedig rossz esetben hoppon maradhat. Ilyen eset bekövetkezte előtt célszerűbbnek tűnik, ha a közgyűlés új menedzsmentet választ és szükség estén egyes tagokat – Ptk-ban előírt bírósági eljárás keretében kizár és megpróbálja fenntartani a szövetkezet működését.

De tudomásul véve mindent, amit a jelenlegi Ptk. a szövetkezetekkel kapcsolatban leír és előír, a legfontosabb az lenne, hogy a kormány álljon a hazai szövetkezeti mozgalom élére. Hallják meg, értsék meg, és segítsék működni az altruista szervezeteket mert ezek azok a szervezetek, amelyek százezreknek képesek munkát adni úgy, hogy a megtermelt értékek az alapszabályokban rögzítettek szerint kerülnek felosztásra.

Manapság nincsenek Gróf Károlyi Sándor-ok, akik saját vagyonuk egy részét fordították a Hangya szövetkezetek és az Országos Központi Hitelszövetkezet elindítására. A hazai leggazdagabb 100 vállalkozótól sem hallhattunk arra utaló jeleket, hogy felhalmozott vagyonuk egy részével támogatnák a valódi szövetkezeti mozgalmunk újra indítását, ezért marad a kormány és persze a parlament. A vállalkozások és a természetes személyek különböző adóiból lehetne egy szükséges részt felhasználni, altruizálni. (ld. pl. a 2013. évi CXXXV. törvény a szövetkezeti hitelintézetek integrációjáról /Központi Bank, Hitelintézetek/ és ennek állami támogatásáról)

- Mivel a hazai kisemberek tőkeszegények, ezért a szövetkezeti belépésükhöz szükséges önrészüket a Központi Bankon keresztül hosszúlejáratú, kamat támogatott hitelekkel kell biztosítani.

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

- Ami pedig a szövetkezetek induló alaptőkéjét jelenti – az önrészeken kívül – az pályázatok útján, a szövetkezet típusától függően pl. 5-100 millió Ft-ig terjedhető állami támogatás lehetne, –, amelyhez a Központi Bank által juthatnának a kötelékbe tartozó szövetkezetek.

Mindkét fent jelzett finanszírozással kapcsolatos alapgondolat részletesebben kifejtendő. (Ld. még 2013. évi CXXXV. törvény a szövetkezeti hitelintézetek integrációjáról) 1898 és 1947 közötti időszakban a szövetkezetekkel kapcsolatos betétgyűjtési és hitelezési, képzési ügyeket az Országos Központi Hitelszövetkezet (OKH) intézte, illetve vezényelte legalább is a kötelékébe tartozó szövetkezetekkel kapcsolatban.

Pilot projektként legalább 100 valódi szövetkezet részére kell biztosítani az alaptőke kiegészítést. (egyszeri megalakulási költség) Ez összesen 5-10 Mrd Ft állami támogatást jelentene a szövetkezetek részére. Az önrésszel kapcsolatban pedig szövetkezetenként max. 100 fővel számolva és tagonként max. 1 millió Ft önrésszel kalkulálva ez egy másik 10 Mrd Ft támogatást jelentene. Ez a fentebb jelzett pilot projekt (100x100) tízezer új munkahelyet jelent és a tapasztalatok alapján a mozgalom tovább erősíthető lenne.

Vélemény a 2013.évi szövetkezeti tv. tervezetről

Idézetek a tv. tervezetből:

- „A kormányzati stratégiákban megfogalmazott célok megvalósítása történelmi szükségletté teszi, hogy az 1947. évi XI. törvénnyel megszakított magyar szövetkezeti rendszer visszatérjen gyökereihez.”
- „5. § (1) Az e törvénynek megfelelő szövetkezet az alapszabályban meghatározott összegű részjegy jegyzéssel alapított, a nyitott tagság, az egy tag- egy szavazat alapú demokratikus irányítás, a közös tevékenységben való részvétellel arányos és a jelen törvényben meghatározott módon történő non-profit jellegű részesedéssel, a korlátozott tőkekamat és a változó tőke elvei szerint működő, jogi személyiséggel rendelkező gazdálkodó szervezet. A szövetkezet célja, hogy a tagjai gazdasági önállóságának megőrzése mellett azok további gazdasági, valamint más társadalmi (fogyasztási, munkáltatási és szociális, kulturális, oktatási, valamint egészségügyi) szükségleteinek kielégítését a közösségért való felelősséggel elősegítse. Az e törvénynek

megfelelő szövetkezet olyan tagsági alapú üzleti vállalkozás, amelynek tevékenységét demokratikus döntési rendszerben azok a tulajdonos tagok ellenőrzik, akik igénybe veszik a szolgáltatásait, vagyis személyesen közreműködnek a szövetkezet létrehozásának célja szerinti tevékenységben. Irányítási, érdekeltségi szabályai és társadalmi felelőssége alapján törvényben meghatározott esetekben a non-profit szektor kedvezményei vonatkoznak rá.”

- „Az ágazati szövetkezetek típusai a tagoknak nyújtott szolgáltató tevékenységek szerint (az összes szöv. formák - e sorok írója):
 - anyagi javak előállításához kapcsolódó szövetkezetek;
 - pénzügyi szolgáltatást nyújtó szövetkezetek;
 - egyéb szolgáltatásokat nyújtó, vagy nem anyagi javakat szolgáltató szövetkezetek;
 - foglalkoztatást szervező szövetkezetek.”

A kiválasztott fenti idézetek is jelzik és ezen sorok írója szerint is kiválóan megfelelnek, mint szövetkezeti tv. tervezet. Kifogásaink csupán:

1. Nem jelzi, hogy a szövetkezetekkel kapcsolatos tv. nem a Ptk. „vállalatcsoportok” fejezetébe a gazdasági társaságok közé illik.
2. Nem utal arra, hogy az 1947 előtt a szövetkezetek a kereskedelmi tv. keretei között kaptak jogi szabályozást.
3. Engedi a szövetkezet gazdasági társasággá (ill. fordítva) alakulását és nem hívja fel a szövetkezők figyelmét az ebben rejlő esetleges buktatókra.

2013. évi CXXXV. törvény a szövetkezeti hitelintézetekről

A Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. a szövetkezeti hitelintézetek integrációjának központi bankja, elsődleges feladata a szövetkezeti hitelintézetek üzleti együttműködésének koordinálása, valamint versenyképes és prudens működésének biztosítása. A Takarékbank Zrt. egyfelől szabályozza és biztosítja az integrációban részt vevő hitelintézetek egységes banki működését és koordinálja üzleti fejlődésüket, másfelől korszerű termékeket és szolgáltatásokat nyújt a szövetkezeti hitelintézetek számára. A Takarékbank Zrt. központi banki funkciója mellett önálló kereskedelmi bank, teljes körű pénzügyi szolgáltatásokkal áll a belföldi és a nemzetközi közép- és nagyvállalatok rendelkezésére, valamint befektetési szolgáltatásokat nyújt a vállalati és a lakossági ügyfelek részére.

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

Mivel vidéki kirendeltségei (takarékszövetkezetek) a vidék kis-egzisztenciáinak megtakarításait gyűjti, ezért elvárható, hogy elsősorban a vidék szövetkezeteinek előnyös hitelezését biztosítsa. (ezen sorok írójának véleménye szerint)

Amint 1898 és 1947 között az Országos Központi Hitelszövetkezet (OKH) látta el a kötelékébe tartozó helyi - takarék és hitel, beszerző, termelő, fogyasztó, földbérlo, munkás, szociális, stb. – szövetkezeteket:

- a. hitelekkel,
- b. ellenőrizte alapszabályuk szerinti működésüket,
- c. szervezte, illetve végezte a szükséges ismeretek oktatását,

kívánatos lenne, hogy a Takarékbank Zrt-ben létesüljön egy önálló **Igazgatóság**, amelynek **Igazgatója** a hierarchiában közvetlenül a **Vezérigazgató** alá tartozik. Ez az Igazgatóság az eddig létrejött valódi szövetkezetek (pl. HANGYA Szövetkezetek Együttműködése szövetkezetei, stb.) és a jövőben remélhetőleg nagy számban létrejövő valódi szövetkezetek csúcshintézménye lehetne. Természetesen alapkövetelmény, hogy az Igazgatóság a Takarékbank Zrt-n belül a fentebb részletezett altruista elvek alapján működjön ugyanúgy, mint a kötelékébe tartozó valódi szövetkezetek. Ezen az Igazgatóágon vezető pozícióban kell alkalmazni a hazai valódi szövetkezeti mozgalom néhány ismert tényezőjét is. A vonatkozó törvények és egy ilyen csúcs intézmény nélkül nem garantálható a majdani hazai valódi szövetkezeti mozgalom stabil és megbízható működése.

Javaslatok és kérések a kormány felé

Gazdaságunk teljesítő képessége, a foglalkoztatottság mértéke, és a relatív (Hitelállomány/GDP) eladósodottságunk szempontjából is nagyon fontos, hogy a rendszerváltás óta mostohán kezelt hazai szövetkezeti mozgalom újra beinduljon. Nem elhanyagolható szempont a GDP-n belül a hazai hozzáadott érték (GNI) növelése, amelyet egy jól szervezett valódi szövetkezeti mozgalom is segítené. Erősen csökkentené a relatív eladósodottságunk mértékének kiszolgáltatottságát a hazánkban tevékenykedő multi cégek üzleti elképzeléseinek. Ténylegesen javítaná a vidék életlehetőségeit, általánosságban növelné a polgárok foglalkoztatottságát, vásárlóerejét, a megtakarítási kedvet és a hazai életszínvonalat.

A szövetkezetek – és ez által a tagságuk - szerződéses keretek között részesülhetnek az alapterméktől a csomagolt végtermék vásárlóhoz jutásáig a teljes

Pesthidegkúti Polgárok Országos Közügyekért (PePOK)

lánc (termékpálya) minden elemének nyereség tartalmából. A szövetkezetek tagjai az önállóságukat megőrző kisgazdaságok egy-egy funkció (beszerzés, feldolgozás, piacra jutás, stb.) közös kivitelezésére szerződnek. (ld. Dán szövetkezeti minta) Azt is fontos megjegyezni, hogy a stabilan működő hazai szövetkezetek alapjai lehetnek egy megújuló hazai élelmiszeriparnak,(cukor, étolaj, konzerv, stb.) illetve hazai könnyűiparnak is és számos tekintetben felvehetnék a versenyt a hazánkban működő multi érdekeltségekkel is, illetve kiegészíthetnék azok tevékenységét.

Javaslatok és kérések tehát:

1. **A Kormányunkat** tisztelettel kérik a polgárok, hogy hallja meg, értse meg és tegye magáévá az altruista gazdasági szervezetekről (szövetkezetek) szóló szakértői véleményeket. Ezen szervezetek és azok központi szerve (pl. a Takarékbank Zrt. önálló Igazgatósága) újra indítása százezrek számára indíthatja el a munkanélküliségből, a közmunkából a szervezett munkakörülmények közé visszajutás lehetőségét hazánkban.
2. Tegye megfontolás tárgyává a „Dán szövetkezeti minta” részbeni, vagy teljes honosítását. <http://szoszov.hu/szeremley-bela-a-dan-szovetkezeti-modell>
3. Amit szintén kérnek – amennyiben a pillanat ezt lehetővé teszi - kezdje el kommunikálni, hogy támogatja a hazai valódi szövetkezeti mozgalom újra indítását.
 - a. A Takarékbank Zrt. önálló Igazgatóságán keresztül pénzeszközökkel támogatja a hazai szövetkezeti mozgalmat.
 - b. Ennek keretében (pályázat útján) „egyszeri megalakulási költség” formájában kiegészíti az alakuló szövetkezetek alaptőkéjét.
 - c. A szövetkezeti tagok pedig kamattámogatott hosszú lejáratú hitelt kaphatnak az önrészük befizetése céljára. (amennyiben igénylik ezt)

A javaslattevők meggyőződése, hogy a valódi szövetkezés, mint pozitív gondolat mielőbbi parlamenti és kormány általi megerősítésre vár.

Mindazok az emberek, akik a rendszerváltáskor a szövetkezeti vagyonok szétrablásának lehettek tanúi, jelentős többségükben ma már vagy nem élnek, vagy idősek és nem folynak bele közösségi ügyekbe. Azok a fiatalok viszont, akik 1989 után születtek, még „tiszták” az altruizmus, a valódi szövetkezetek értelmezését és jelentőségét illetően. Ők megnyerhetők az ügynek.

Budapest, 2017.április 27.

Források, hivatkozások, irodalomjegyzék:

- Dr.Mikó Gábor, Dr. Schandl Károly: A magyar szövetkezeti törvények magyarázata. (1911)
- A HANGYA első 25 éve. (1927)
- A harmincesztendő Országos Központi Hitelszövetkezet 1898-1928 (Dr. Schandl Károly bevezetőjével írta Szilágyi László) (1929)
- A magyarországi Szövetkezetek Szövetségének alapszabályai. (1930. évi 133.769/1930 Kereskedelmiügyi miniszter IX. sz. rendeletével jóváhagyott szöveg)
- Dr.Kuncz Ödön: Törvénytervezet a szövetkezetekről. (1934)
- Dr. Kuncz Ödön: A rochdale-i elvek és a szövetkezet jogi fogalmának körülírása. (1935)
- Szövetkezeti ismeretek: Dr. Pártos Szilárd, Dr. Szilágyi László (1935)
- A magyarországi polgári szövetkezeti mozgalom vázlatos története, 115 old.(Közlemények: 103.), írta: Dr. Szilágyi László, K.:Szövetkezeti Kutató Intézet, Budapest 1975.
- Cooperatives Europe; <https://coopseurope.coop/>
- <http://szoszov.hu/a-szovetkezes-nemzetkozi-alapelvei>
- Hangya Szövetkezetek Együttműködése: Országos Szövetkezeti Tanács <http://hangya.org/hirek/szovetkezeti-hirek/orszagos-szovetkezeti-tanacs>
- 2006. évi X. szövetkezeti törvény. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0600010.TV
- A hatályos Polgári törvénykönyv (Ptk.) Szövetkezet fejezete.
- A 2013. évi szövetkezeti törvénytervezet: http://static-old.fidesz.hu/download/201307/Torvenyjavaslat_a_szovetkezeti_rendszerfejlertesrol_7556.pdf
- Szeremley Béla – társelnök Hangya Szövetkezetek Együttműködése: <http://szoszov.hu/szeremley-bela-a-dan-szovetkezeti-modell>
- Dr.Szabó Zoltán főtitkár - Hangya Szövetkezetek Együttműködése: Szövetkezeti Alapszabály minta. (2017)
- <http://hangya.org/hirek/szovetkezeti-hirek/orszagos-szovetkezeti-tanacs>