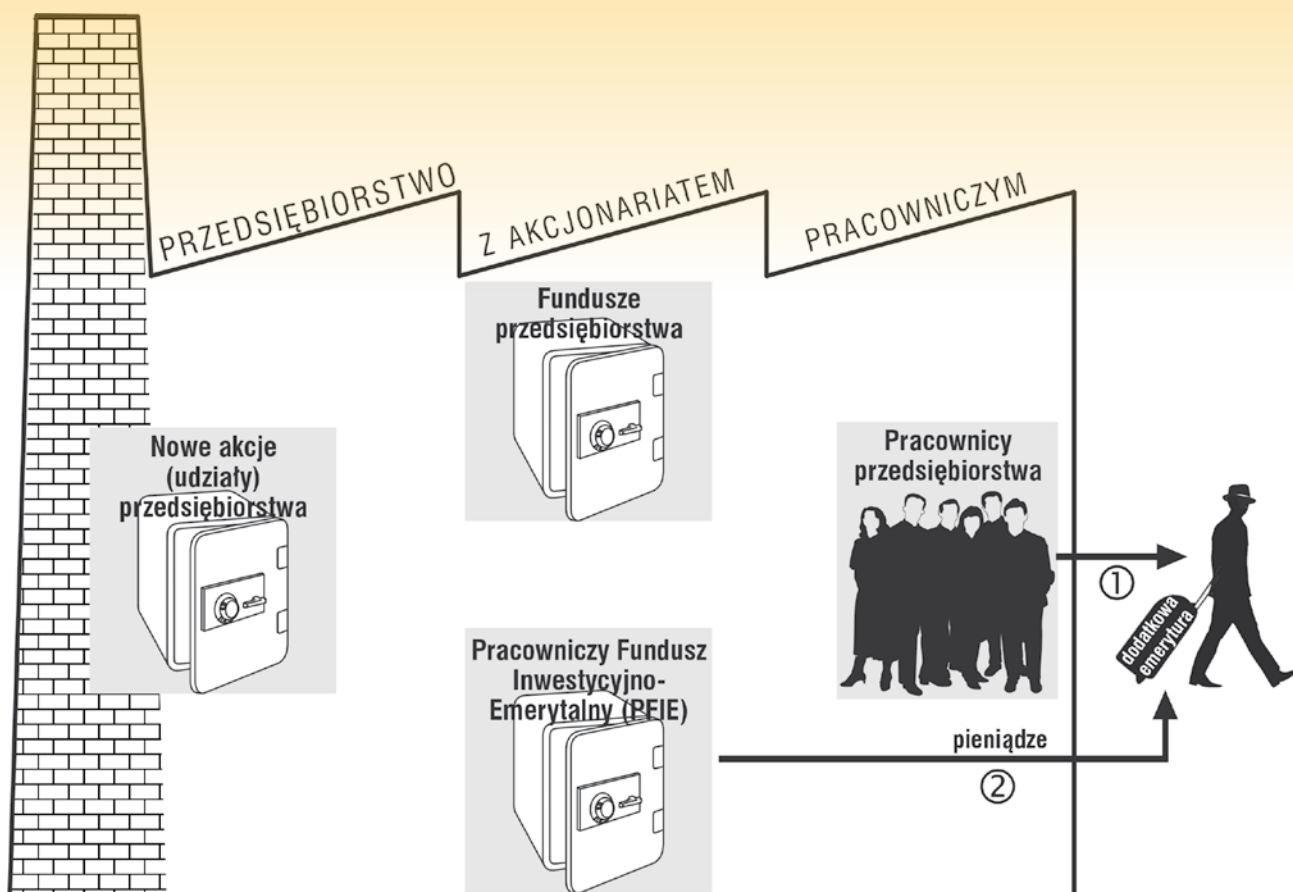


Jan Koziar

PROJEKT POLSKIEGO SYSTEMU WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

wersja skrócona, zmodyfikowana powtórnie



Spis treści

I. WPROWADZENIE	5
1. Pełny, pierwotny tekst projektu (kwiecień 2017)	5
2. Streszczenie projektu (wrzesień 2017)	5
3. Wersja skrócona i zmodyfikowana projektu (listopad 2017)	5
4. Wersja skrócona projektu, zmodyfikowana powtórnie (luty 2018)	6
II. AMERYKAŃSKI SYSTEM ESOP	7
III. POLSKI, PRZEDWOJENNY SYSTEM „GAZOLINY”	11
IV. NAWIĄZANIA PROJEKTU POLSKIEGO SYSTEMU WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ	13
1. Amerykańsko - polska synteza	13
2. Elementy wspólne systemów: amerykańskiego i polskiego	13
3. Specyficzne elementy amerykańskie	13
4. Specyficzne elementy polskie	14
5. Elementy nowe	14

V. OMÓWIENIE PROJEKTU POLSKIEGO SYSTEMU WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ	14
1. Dwuczłonowy „Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny” (PFI)	14
2. Człon pierwszy - Pracowniczy Fundusz Inwestycyjno Emerytalny (PFIE) i jego finansowanie	15
a. Wariant 1 (pierwotny)	15
b. Wariant 2 (zmodyfikowany)	17
3. Człon drugi - Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty (PFIO) i jego finansowanie	18
4. Głosowanie, wybór władz PFI i jego zarządzanie	19
5. Obowiązki zarządu PFI	20
6. Zaciąganie i spłacanie kredytu przez PFI	20
7. Częściowa dywersyfikacja pracowniczego kapitału	21
8. Konieczność wprowadzenia systemu partycypacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem (rozwój kultury właścicielskiej)	22
9. Zabezpieczenie uprawnień decyzyjnych głównego właściciela spółki, wprowadzającego akcjonariat pracowniczy	24
10. Pracownicza prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych	24
11. Konieczność zaangażowania się związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy	26

VI. PROJEKT PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH I ICH STOSUNEK DO AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO	26
1. Wprowadzenie	26
2. Struktura wpłat do PPK	28
3. Różnice między PPK a akcjonariatem pracowniczym	29
a. Różnica zasadnicza	29
b. Różnice korzyści dla firmy	29
c. Różnice korzyści dla pracownika	29
d. Różnice korzyści społecznych	30
4. Proponowana strategia wprowadzania PPK i akcjonariatu pracowniczego	30
5. Możliwość zmodyfikowania obecnego projektu PPK	31
6. Rola związków zawodowych po raz wtóry	32

I. Wprowadzenie

1. Pełny, pierwotny tekst projektu (kwiecień 2017)

Prezentowany obecnie tekst jest skróconą, kolejną modyfikacją (patrz punkt 4 wprowadzenia) pełnego projektu, opublikowanego w Internecie w kwietniu 2017 roku i drukiem w listopadzie tego roku. Pełny projekt (o objętości 78 stron) jest dostępny w Internecie pod adresem:

www.rp-gospodarna.pl/projekt_akcjonariatu.pdf oraz w postaci drukowanej w siedzibie redakcji miesięcznika „Polityka Polska” – ul. Podwale 11, lok. 131 (I p.), 00-252 Warszawa, tel. 22 416-92-92 (odbior na miejscu lub zamówienie wysyłki), www.politykapolska.pl.

2. Streszczenie projektu (wrzesień 2017)

Pełny projekt jest swego rodzaju skryptem zaznajamiającym jednocześnie z problematyką akcjonariatu pracowniczego. Dla ułatwienia zapoznania się z samym projektowanym systemem potrzebne było jego streszczenie, które wykonałem i zaprezentowałem w Internecie we wrześniu br. Jest (było) ono dostępne pod adresem: www.rp-gospodarna.pl/projekt_streszczenie.pdf.

3. Wersja skrócona i zmodyfikowana projektu (listopad 2017)

Zmodyfikowanie streszczenia nastąpiło po konsultacji z twórcą National Center for Employee Ownership (Narodowego Centrum Własności Pracowniczej) w Stanach Zjednoczonych, dr Coreym Rosenem, z którym (zajmując się własnością pracowniczą) jestem w kontakcie od 1990 roku. Corey Rosen zaakceptował wprowadzenie dwuczłonowości pracowniczego funduszu inwestycyjnego, sposób finansowania akcjonariatu przez przedsiębiorstwo i wprowadzenie permanentnego, kolektywnego pakietu akcji darmowych przy pracowniczej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Wyraził jednak wątpliwość czy pracownicy będą skłonni wpłacać minimum 5% swoich poborów (netto) do akcjonariatu. W związku z tym wprowadziłem drugi wariant, w którym zredukowałem minimalną wielkość wpłat pracowników do 3% i podwoiłem odpowiadającą im wpłatę przedsiębiorstwa.

Ponadto, dla lepszego zrozumienia całości, dodałem skrócony opis systemu ESOP i systemu „Gazoliny”, co przybliży niniejszy tekst do pełnego tekstu projektu z kwietnia 2017 roku, zachowując jednak niewielką objętość (18 stron).

Dodałem też nowe rozdziały: o dywersyfikacji kapitału pracowniczego, o zabezpieczeniu uprawnień decyzyjnych głównego właściciela spółki i o koniecznej kolejności prac nad wprowadzaniem akcjonariatu w skali całego kraju, czyli – najpierw projekt systemu, potem projekt ustawy.

Ponadto przeredagowałem i rozbudowałem rozdział o pracowniczym współdecydowaniu. W rozdziale o prywatyzacji pracownicznej postawiłem ścieżkę inwestycyjną nad wykupową.

Tematyka rozdziałów o pracowniczym współzarządzaniu i o niezbędnym zaangażowaniu związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy nie jest potrzebna do tworzenia ustawy o akcjonariacie. W omawianiu jednak samego systemu własności pracownicznej jest konieczna.

Wersja skrócona i zmodyfikowana projektu została opublikowana w miesięczniku „Polityka Polska” nr 8-9 s. 122-138. Jest poza tym w druku w materiałach konferencji *Employee participation in management and ownership. Principles, practice, difficulties and development* zorganizowanej przez Warszawską Wyższą Szkołę Zarządzania, 25 listopada 2017 oraz w materiałach jubileuszowych Polskiego Lobby Przemysłowego im. Eugeniusza Kwiatkowskiego (www.rp-gospodarna.pl/projekt_skrocony.pdf).

4. Wersja skrócona projektu, zmodyfikowana powtórnie (luty 2018)

Wersja ta, obecnie prezentowana, powstała równolegle do przygotowywanego projektu ustawy opartego na moim, rozwijanym projekcie systemu akcjonariatu. Projekt ustawy jest opracowywany we współpracy z innym ekspertem Polskiego Lobby Przemysłowego, mecenasem Arturem Trubalskim.

W dotychczasowych wersjach przyjmowałem, wzorując się na ESOP-ach, że firma wpłaca do akcjonariatu pieniądze tylko w celu ich wykupowego wykorzystania (wykup starych akcji). Natomiast inwestycje pracownice przeprowadza sama, przekazując do ESOP-u już tylko nowo-wyemitowane akcje. Ponieważ w projektowanym polskim systemie wpłaca zarówno firma jak i pracownicy, takie zróżnicowanie działania firmy komplikuje bardzo prawny opis systemu. Dlatego też uprościłem działanie firmy, która do akcjonariatu wnosi tylko pieniądze. Zatem zarówno inwestycji (oczywiście w porozumieniu z firmą) jak i wykupu dokonuje sam akcjonariat. Zmiana taka nie tylko upraszcza działanie akcjonariatu, ale również nadaje mu większą autonomię. Powinno to przyczynić się do lepszego rozwoju kultury właścicielskiej pracowników, uczestników akcjonariatu.

Największą zmianą w obecnej wersji jest dodanie dużego rozdziału końcowego o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), których rządowy projekt został ogłoszony w lutym b. roku. PPK zostały w tym rozdziale potraktowane jako forpoczta akcjonariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach polskich a jako rozwiązanie docelowe w firmach będących własnością kapitału zagranicznego.

Dodano też rozdział o obowiązkach zarządu akcjonariatu pracowniczego.

W pozostałych rozdziałach dokonano szereg drobnych usprawnień. Całość jest lekturą niezbędną przy zapoznawaniu się z projektem ustawy opartym na prezentowanym tu systemie akcjonariatu (www.rp-gospodarna.pl/projekt_akcjonariatu_4.pdf).

II. Amerykański system ESOP

Przy firmie, która uruchamia system ESOP, zakładany jest tzw. ESOP-trust (krótko ESOP), który gromadzi kapitał pracowniczy (Fig. 1).

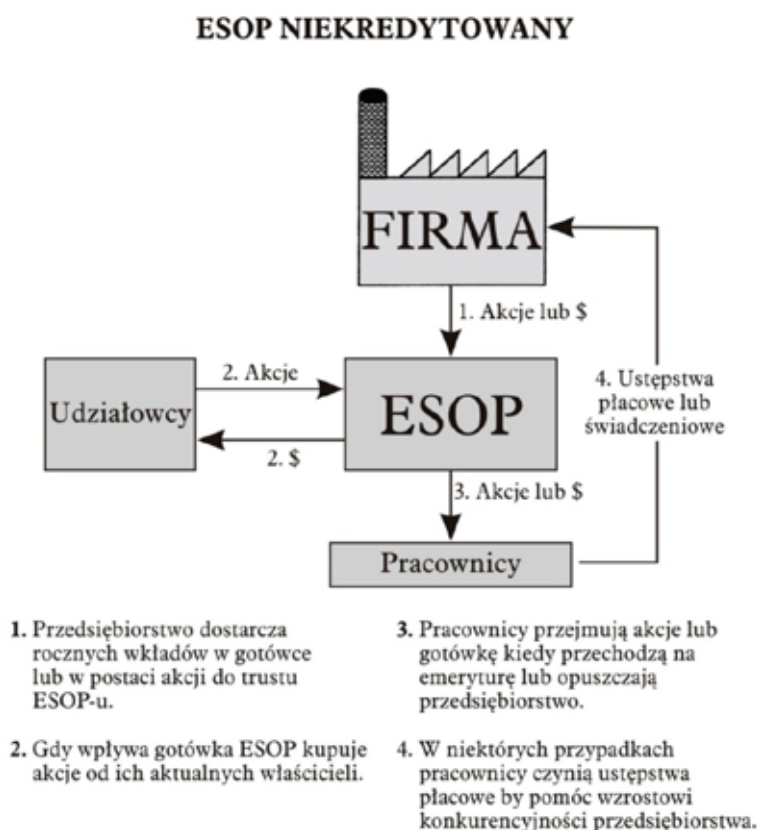


Fig. 1. Schemat działania ESOP-u podstawowego, zwanego też ESOP-em niekredytowanym

Źródło: Gary B. Hansen, Frank Adams, *ESOPs, Unions, & Rank and File*, Red Sun Press, Boston, 1989. Tłumaczenie polskie: *ESOP a związki zawodowe*, Demokracja Gospodarcza nr 12, Wrocław, 1991.

Kapitał pracowniczy, generowany jest wyłącznie przez firmę (nie przez pracowników). Mechanizm jest następujący: firma wnosi rocznie do ESOP-u pewien wkład w postaci własnych nowych akcji (tryb inwestycyjny) lub pieniędzy (tryb wykupowy). Wkład ten jest zwolniony z opodatkowania i nie może przekroczyć 25% funduszu płac netto¹.

a. Tryb inwestycyjny polega na tym, że firma inwestuje pewną kwotę swoich zwolnionych z opodatkowania pieniędzy, wprost w swój majątek produkcyjny a odpowiadające tej kwocie nowe akcje przekazuje pracownikom darmowo do ESOP-u.

b. Tryb wykupowy polega na tym, że firma przekazuje pracownikom darmowo pewną kwotę swoich zwolnionych z opodatkowania pieniędzy wprost do ESOP-u a ten wykupuje za nie stare akcje od istniejących już właścicieli.

Przy przechodzeniu na emeryturę pracownik wycofuje swój kapitał z ESOP-u i staje się on jego dodatkowym zabezpieczeniem emerytalnym.

Obrazowo można scharakteryzować ESOP następująco: **właściciel(e) firmy przekazuje zwolnioną z opodatkowania darowiznę swoim pracownikom, a ci obowiązkowo inwestują ją (na różne sposoby) w jego firmie.**

Korzyść dla firmy polega na tym, że darowana kwota wykorzystywana jest w jej interesie a ona sama unika opodatkowania tej kwoty. W przypadku trybu inwestycyjnego korzyść jest oczywista. Tryb wykupowy wymaga dodatkowego wyjaśnienia. Mianowicie jest on często stosowany, gdy spółka akcyjna chce się uchronić przed tzw. wrogim przejęciem (hostile takeover) i przy pomocy akcjonariatu wykupuje swoje akcje z obrotu giełdowego. Często ESOP jest wprowadzany przez zarząd spółki właśnie głównie w tym celu. Innym częstym zastosowaniem trybu wykupowego jest sprzedaż firmy swoim pracownikom przez przechodzącego w stan spoczynku właściciela, w sytuacji gdy nie ma innych nabywców.

Korzyść dla pracowników polega na tym, że oprócz dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego stają się właścicielami kapitału inwestowanego w ich zakład pracy.

¹ Limit 25% funduszu płac jest limitem korzystania z ulg podatkowych w akcjonariatach amerykańskich. Oznacza on jedynie miarę górnego pułapu wpłat firmy z funduszy własnych, nie są to wpłaty dokonywane z funduszu płac, czyli wpłaty pracowników.

Ulga podatkowa ma uzasadnienie inwestycyjne i emerytalne, jako że wpłata firmy do ESOP-u jest jednocześnie składką emerytalną płaconą pracownikowi przez zakład pracy. Praktyka wykazała, że zwiększenie efektywności firm i tworzenie nowych miejsc pracy przez akcjonariat wielokrotnie kompensuje ulgi podatkowe z jakich on korzysta.

Żelazną zasadą akcjonariatu jest, że pracownik nie otrzymuje „do ręki” wspomnianej wyżej „darowizny”. Jest ona przekazywana bezpośrednio z firmy do ESOP-trustu. Akcje firmy są rozprowadzane w ESOP-truście na indywidualne konta pracowników, proporcjonalnie do ich zarobków – z ograniczeniem dla menedżerów, których zarobki są bardzo wysokie. Chodzi o to, by system generował akcjonariat pracowniczy, a nie menedżerski.

Przyznawane akcje są przechowywane w truście i niezbywalne w okresie zatrudnienia pracownika. **To drugie żelazne prawo akcjonariatu.** Pracownik staje się ich właścicielem nie od razu, a dopiero po 5-7 latach, w których nabywa do nich prawo własności (*vesting*). Jeżeli zwalnia się, otrzymuje akcje tylko sprzed tego okresu 5-7 lat.

Przy odchodzeniu pracownika z firmy, ESOP ma prawo pierwokupu akcji i otrzymana wówczas przez pracownika gotówka jest swego rodzaju pieniężną odprawą. Przy przechodzeniu na emeryturę kwota ta jest istotnym uzupełnieniem emerytalnego zabezpieczenia. Prawo Stanów Zjednoczonych zastrzega, że nie może to być zabezpieczenie jedyne, ze względu na ryzyko bankructwa firmy². Badania wykazały jednak, że firmy ESOP-owe bankrutują rzadziej (ok. 3 razy rzadziej³) od tradycyjnych przedsiębiorstw prywatnych.

W systemie głosowania akcjonariuszy, pracownicze akcje są zablokowane a przypadającymi na nie głosami dysponuje zarząd trustu na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy.

Zarząd trustu stanowią często osoby spoza firmy. Pracownicy nie mają zatem w wielu wypadkach wpływu na sposób głosowania zarządu, za wyjątkiem tzw. ESOP-ów demokratycznych, gdzie wpływ ten jest zagwaran-

² Ryzyko to idzie w parze (jak w większości przedsięwzięć) z możliwością wypracowania ponadprzeciętnych zarobków i zabezpieczenia emerytalnego przy dużym zaangażowaniu pracowników, do czego ESOP motywuje.

³ *ESOP vs. Conventional LBOs: ESOPs Doing Better*, Employee Ownership Report 1991/3, s.1.

towany. Takimi są spółki pracownicze (ponad 50% pracowniczych udziałów) i ESOP-y, powstające z inicjatywy związków zawodowych.

Ważną cechą ESOP-trustu jest jego zdolność zaciągania kredytów, przy pomocy których pracownicy mogą skokowo wykupić znaczną część przedsiębiorstwa lub jego całość. Jest to tak zwany wykup wspomagany (*leveraged buyout*), czyli kredytowany (Fig. 2).

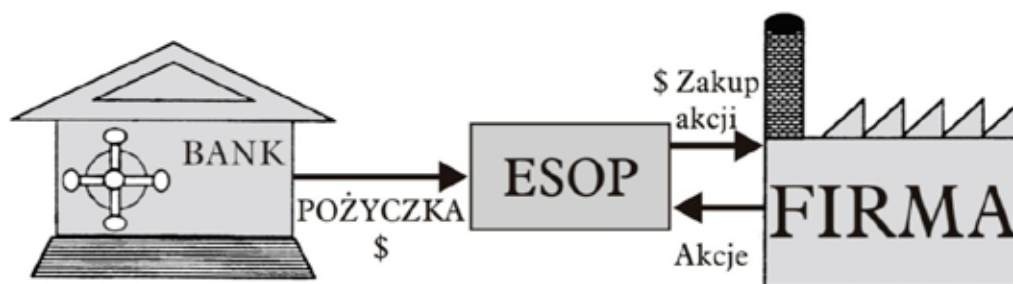


Fig. 2. ESOP kredytowany. Etap zaciągania pożyczki

Mogą też przy pomocy kredytu dokonać znacznej inwestycji. Kredyt jest gwarantowany majątkiem przedsiębiorstwa.

Spłata kredytu (Fig. 3) odbywa się ze wspomnianych corocznych, nieopodatkowanych wpłat firmy do ESOP-trustu. Banki kredytujące pracownicze wykupy przedsiębiorstw płacą tylko połowę podatku od dochodów z kredytu, są zatem motywowane do uczestniczenia w kreowaniu kapitału pracowniczego.

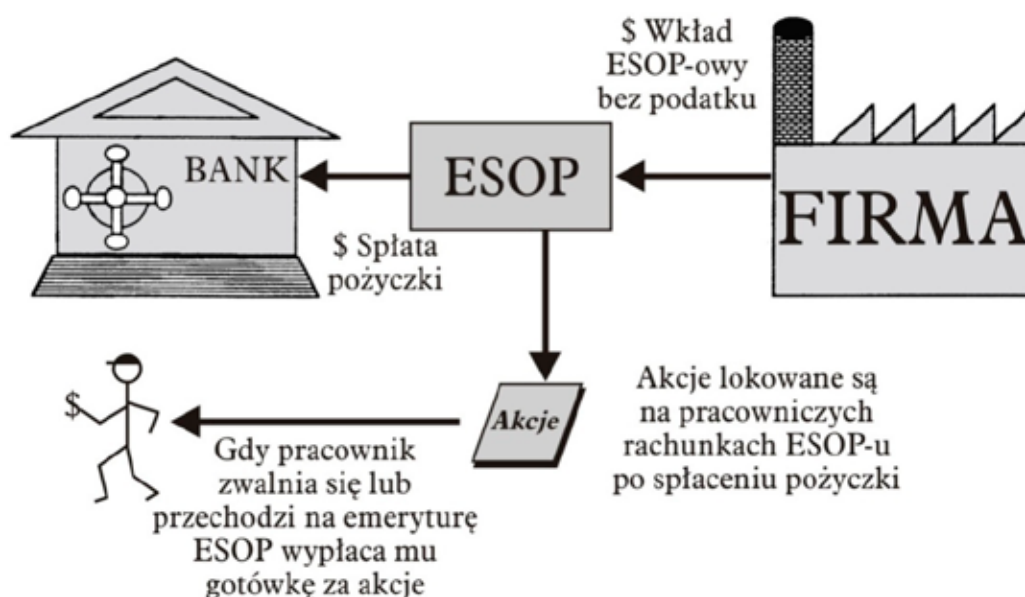


Fig. 3. ESOP kredytowany. Etap spłacania pożyczki

Źródło: Gary B. Hansen, Frank Adams, *ESOPs, Unions, & Rank and File*, Red Sun Press, Boston, 1989. Tłumaczenie polskie: „ESOP a związki zawodowe”, *Demokracja Gospodarcza* nr 12, Wrocław, 1991.

Wspomniana wcześniej górna granica wpłaty firmy do ESOP-u równa 25% funduszu płac, jest osiągnięta przy kredytowanych wykupach przedsiębiorstw. Praktyka wykazuje, że realne średnie wpłaty mieszczą się w granicach 5-10% funduszy płac.

Jak widzimy, narastaniu kapitału pracowniczego w ESOP-ie nie towarzyszy żaden własny wkład pracowników. Ma to swoje dobre i złe strony. Dobre, bo ułatwia wprowadzenie akcjonariatu. Złe, bo mniej wiąże pracownika z akcjonariatem i z firmą, nie zmusza go do oszczędzania (niski poziom oszczędzania jest w USA problemem), mniej zasila firmę w kapitał, w końcu – dostarcza argumentów przeciwnikom akcjonariatu.

III. Polski, przedwojenny system „Gazoliny”

Statut „Gazoliny”, opracowany przez jej założyciela inż. Mariana Wieleżyńskiego, dzielił pracowników na stałych i prowizorycznych. Pracownicy stali to ci, którzy włączyli się w akcjonariat i zostali współwłaścicielami firmy. Pracownicy prowizoryczni – to zwykli pracownicy najemni. Akcjonariat nie był obowiązkowy i nikogo się do niego nie przymuszało, a tylko zachęcało.

Każdy pracownik stały, o ile już się zdecydował żeby nim być, miał obowiązek corocznie zakupić akcje Gazoliny za swą jednomiesięczną pensję. Nie był to duży wysiłek finansowy, zważywszy, że Gazolina wypłacała – jak wiele innych firm – tzw. trzynastki. Podstawowy, obligatoryjny kapitał pracownika stałego narastał więc – zgodnie z o wiele późniejszą amerykańską zasadą – proporcjonalnie do zarobków. Jednak amerykański pracownik dostaje udziały od firmy za darmo, a pracownik Gazoliny musiał je kupić! Jak jednak dalej zobaczymy, spółka rekompensowała mu ten wydatek.

Akcje pracowników stałych były imienne i niezbywalne przez cały okres zatrudnienia ich posiadaczy. Jest to żelazne prawo akcjonariatu pracowniczego, szeroko dziś w świecie stosowane. Co więcej akcje te, nie mogły być przechowywane indywidualnie przez pracownika, ale składane były do wspólnego depozytu, którym opiekował się Syndykat Pracowników Spółki Akcyjnej „Gazolina”, czyli jej związek zawodowy. Związek nabywał akcje dla pracowników, przechowywał je i nimi zarządzał. Wieleżyński znalazł więc nową trafną funkcję dla związku zawodowego w zmienionych relacjach między pracą a kapitałem, wyprzedzając jednocześnie o ok. pół wieku wynalazek amerykańskiego ESOP-trustu.

Oprócz akcji nabywanych obowiązkowo, pracownicy stali mogli nabyć dowolną ilość dodatkowych niezbywalnych akcji imiennych, i wielu z nich to robiło. Mogli też nabywać na giełdzie zbywalne akcje Gazoliny, ale było to prawie niemożliwe, bo mało kto je odsprzedawał ze względu na wysoką dywidendę. Poza tym nie opłacało im się to, bo cena na giełdzie była nawet trzykrotnie wyższa od ceny nominalnej i były to akcje zwykłe z siłą jednego głosu, akcje imienne zaś były akcjami uprzywilejowanymi, z pięciokrotną siłą głosu. Przed każdym rocznym walnym zgromadzeniem wszystkich akcjonariuszy Gazoliny jej pracownicy-właściciele urządzali własne zebranie, na którym głosowali zgodnie ze swym indywidualnie zgromadzonym (obowiązkowo i nadobowiązkowo) kapitałem. Na zebraniu tym ustalali strategię firmy i wybierali m.in. swego przedstawiciela na walne zgromadzenie. Na walnym zgromadzeniu przedstawiciel pracowników-właścicieli dysponował siłą głosu opartą na całym ich zgromadzonym kapitale. Kapitał ten w zewnętrznym procesie decyzyjnym działał więc w formie zablokowanej.

Przy opuszczaniu firmy, pracownikom stałym przysługiwała specjalna, wysoka odprawa. Zagadnienie to może się wydać drugorzędne, ale właśnie sposób naliczania tej odprawy stanowi o istocie systemu akcjonariatu „Gazoliny”. Sens zasady Wieleżyńskiego był prosty: pracownikowi stałemu przysługiwała odprawa w wysokości zgromadzonego obowiązkowo wkładu do depozytu. Innymi słowy, Gazolina dokładała odchodzącemu pracownikowi stałemu drugie tyle, ile on sam w nią obligatoryjnie zainwestował, podczas gdy zainwestowany kapitał pozostawał nadal jego własnością i odprawa nie była formą jego wykupu przez firmę. Taki prezent na rozstanie się był dla pracownika dużą korzyścią (i formą zabezpieczenia emerytalnego przy przechodzeniu w stan spoczynku), dlatego zasada **„tyle darmowo od firmy dostajesz, ile w nią obowiązkowo zainwestujesz”**, była główną sprężyną akcjonariatu „Gazoliny”.

Wieleżyński wprowadził istotne ograniczenie nie pozwalające korzystać z dobrodziejstwa nadzwyczajnych odpraw w sposób niezasłużony. Mianowicie, dyplomowany pracownik stały mógł korzystać z nich dopiero po przepracowaniu w Gazolinie pięciu lat w charakterze pracownika stałego, a pracownik stały, niedyplomowany – po dziesięciu latach. I tu znowu Wieleżyński wyprzedził Amerykanów, którzy też podobną zasadę wymyślili, ale o wiele później.

Odprawy były dla „Gazoliny” dużym obciążeniem, ale motywowały i nagradzały pracowniczą akumulację kapitału. Inwestowanie w przedsiębiorstwo – cudze czy swoje – to inwestycja wyższego ryzyka niż deponowanie pieniędzy w banku. Odprawa niwelowała to ryzyko. Robiła to na zasadzie stuprocentowej lokaty terminowej w skali całego okresu zatrudnienia pracownika (niezależnie od otrzymywanych na bieżąco dywidend). Wreszcie odprawa nagradzała codzienne zaangażowanie pracownika czującego się współwłaścicielem. W sumie korzyści były obustronne.

Więcej o Gazolinie patrz: www.rp-gospodarna.pl/gazolina.pdf

IV. Nawiązania projektu polskiego systemu własności pracowniczej

1. Amerykańsko - polska synteza

Projekt ten jest syntezą amerykańskiego systemu ESOP i polskiego, przedwojennego systemu Gazoliny. Oprócz tego zawiera pewne nowe rozwiązania.

2. Elementy wspólne systemów: amerykańskiego i polskiego

Elementami wspólnymi są:

- zbiorczy depozyt indywidualnych akcji pracowniczych
- niemożność podejmowania akcji z depozytu przez pracownika przez cały okres jego zatrudnienia
- wkład firmy do akcjonariatu
- kilkuletni okres nabywania przez pracownika praw własności do wkładu firmy do akcjonariatu.

3. Specyficzne elementy amerykańskie

Specyficznymi elementami ESOP-u są:

- oparcie systemu na ustawowej regulacji państwowej
- ulgi podatkowe wspierające akcjonariat i sposób ustalania ich górnej granicy
- możliwość zaciągania pożyczki w banku przez depozyt kapitału pracowniczego.

4. Specyficzne elementy polskie

Specyficznymi elementami „Gazoliny” są:

- obowiązkowe i nieobowiązkowe wpłaty pracowników (w ESOP-ie wpłaty wnosi tylko firma)
- ustalenie minimalnej i zarazem obowiązkowej wielkości wpłat pracowników
- wprowadzenie stałej proporcji świadczeń firmy do obowiązkowych wpłat pracowników.

5. Elementy nowe

Elementami nowymi są:

- uzupełnienie obowiązkowego depozytu akcji pracowniczych o pomocniczy pracowniczy fundusz inwestycyjny gromadzący dobrowolne, nieograniczone i nie zwolnione z podatku wpłaty, pochodzące z różnych źródeł
- sposób pracowniczej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

V. Omówienie projektu polskiego systemu własności pracowniczej

System jest wprowadzany do przedsiębiorstwa dobrowolnie przy akceptacji właściciela (właścicieli) i minimum 51 % ogółu pracowników. Pozostali pracownicy mogą do niego nie wchodzić.

Warunkiem wprowadzenia systemu jest wcześniejsze ustanowienie w spółce rady pracowników według obowiązującego w Polsce prawa.

Akcyonariat pracowniczy będzie w większości wprowadzany w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, dużo rzadziej w spółkach akcyjnych, których jest dużo mniej. W dalszym opisie będziemy jednak używali dla uproszczenia wyłącznie termin „akcja” stosowany w spółkach akcyjnych, który jednocześnie będzie oznaczał „udział” w spółkach z o.o.

1. Dwuczłonowy „Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny” (PFI)

W przedsiębiorstwie wprowadza się (niezależny od jego struktur i zarządzany przez pracowników-akcjonariuszy) dwuczłonowy Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny (PFI) – Fig. 4, składający się z dwóch funduszy: Pracowniczego Funduszu Inwestycyjno-Emerytalnego (PFIE) i Pracowniczego Funduszu Inwestycyjnego Otwartego (PFIO).



Fig. 4. Dwuczłonowy Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny

2. Człon pierwszy - Pracowniczy Fundusz Inwestycyjno-Emerytalny (PFIE) i jego finansowanie

Fundusz ten jest głównym elementem akcjonariatu, ograniczonym (fundusz zamknięty) tylko do wpłat firmy, pracowników i do zaciąganych kredytów. W odróżnieniu od ESOP-ów, firma wnosi do PFIE tylko pieniądze co znacznie upraszcza działanie całego systemu i czyni akcjonariat bardziej podmiotowym.

a. Wariant 1 (pierwotny)

Pracownicy wpłacają obowiązkowo do PFIE minimum 5% swoich poborów netto, potrącanych im bezpośrednio z funduszu płac przed opodatkowaniem. Do PFIE wpływa więc kwota większa, zwolniona z podatku.

Tyle samo wpłaca im firma ze swych nieopodatkowanych jeszcze dochodów a pracownik nie płaci podatku od tej wpłaty. Wszystkie wpłaty są zatem nieopodatkowane (ale tylko przejściowo – patrz dalej). Uzasadnione jest to emerytalnym charakterem PFIE (o czym dalej) jak też istotnym wielokrotnym zwrotem środków do budżetu poprzez większą efektywność przedsiębiorstw z akcjonariatem, zachowywaniem i tworzeniem miejsc pracy. Ten ostatni czynnik przekształca biorców zasiłków dla bezrobotnych w płatników podatków.

Wysokość wpłat do PFIE może być corocznie dobrowolnie i parytetowo podnoszona (na zasadzie uzgodnienia między pracownikami-akcjonariuszami i firmą), lecz nie może łącznie przekroczyć 25% funduszu płac netto uczestników akcjonariatu (12,5% wpłat pracowników i 12,5%

wpłat firmy), co odpowiada limitowi zwolnień podatkowych w ESOP-ach. Wpłaty te mogą też być w danym roku zawieszone w przypadku np. prze-inwestowania.

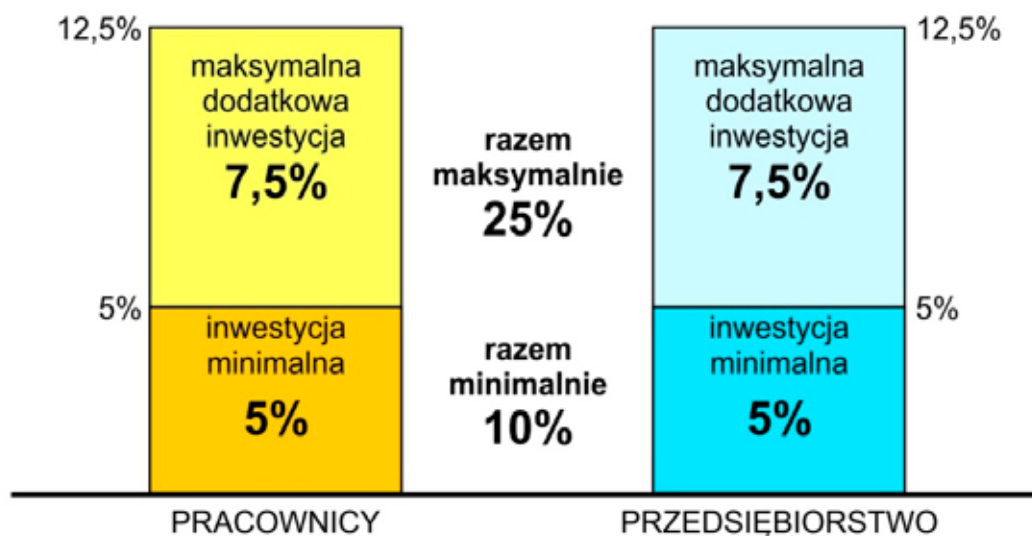


Fig. 5. Procentowa wysokość i rodzaj inwestycji pracowników i firmy w PFIE, odniesiona do rocznego funduszu płac netto uczestników akcjonariatu. Wariant 1

Wpłaty własne pracowników i wpłaty firmy są proporcjonalne do zarobków, co bez dodatkowej regulacji powodowałoby faworyzowanie (poprzez wysokie wpłaty firmy) pracowników najlepiej zarabiających z kadry kierowniczej. Dla uniknięcia takich podwójnych „kominów” wpłat i tym samym dla zapewnienia demokratycznej struktury akcjonariatu, wprowadza się dla danego pracownika górny limit obu wpłat, równy obowiązującemu w danym roku procentowi funduszu płac, lecz odniesionego do dwukrotnego, średniego zarobku w firmie macierzystej.

Przykładowo: jeżeli ustalone dla danego roku wpłaty pracowników-akcjonariuszy wynoszą 8% funduszu płac netto (i tym samym 8% ich indywidualnych zarobków netto) a dwukrotność średniego zarobku uczestników akcjonariatu netto wynosi X złotych, to każdy uczestnik, który zarabia powyżej X wpłaca do PFIE tylko 0,08X złotych. Oczywiście firma dopłaca też tylko tyle i dzięki temu nie tworzy się podwójny „komin” wpłat prowadzący do oligarchizacji akcjonariatu.

Gromadzony w powyższy sposób kapitał pieniężny inwestowany jest wyłącznie we własną firmę lub służy do jej wykupu (częściowego lub całkowitego) z rąk innych współwłaścicieli działających poza akcjonariatem. Nabywane akcje są lokowane na indywidualnych kontach pracowników z podziałem na subkonta odpowiadające wpłatom własnym i wpłatom spółki.

Żelazne prawo akcjonariatu

Pracownik nie może wycofywać swoich akcji z PFIE przez cały okres zatrudnienia. Otrzymuje je (ale tylko w formie pieniężnej – patrz dalej) jedynie w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia i przy przejściu na emeryturę. W tym drugim przypadku stanowią one jego dodatkowe zabezpieczenie emerytalne (trzeci filar).

W przypadku zmiany miejsca zatrudnienia, pracownik nie otrzymuje pieniężnego ekwiwalentu akcji pochodzących z wpłat firmy o ile nie przepracował 5-ciu lat od momentu ich umieszczenia na jego subkoncie indywidualnym. W tym czasie zachodzi tzw. nabywanie przez pracownika prawa własności (am. „vesting period”) do tych akcji i są one zawieszone. Przy przejściu na emeryturę ograniczenie takie nie obowiązuje.

Kapitał odchodzącego pracownika jest mu przekazywany wyłącznie w formie pieniężnej (PFI wykupuje jego akcje) i wtedy pracownik płaci podatek od uzyskanej sumy. W związku z tym akcjonariat nie jest całkowicie zwolniony z podatku, tylko korzysta z podatku odroczonego. W międzyczasie spółka dysponuje większym kapitałem a pracownicy korzystają z większej dywidendy.

Dodatkowe ograniczenie prawa własności pracownika do akcji pochodzących z wpłat firmy ma miejsce w przypadku spłaty kredytu zaciągniętego przez PFI (o czym dalej).

Kapitał gromadzony w PFIE daje indywidualne właścicielskie prawo głosu (o czym dalej) i uprawnia do pobierania dywidendy. Kapitałowi temu można nadawać siłę kilkukrotnego prawa głosu w stosunku do właścicieli zewnętrznych. Np. w Gazolinie akcje pracownicze miały pięciokrotną siłę głosu.

b. Wariant 2 (zmodyfikowany)

Wariant ten zachowuje wszystkie zasady wariantu pierwszego, tylko zmienia się w nim wysokość wpłat pracowniczych i przedsiębiorstwa oraz ich wzajemne proporcje. Zmiana ta została wprowadzona w wyniku wspomnianych we wstępie obaw Coreya Rosena, czy pracownicy będą skłonni płacić obowiązkowo 5% swoich poborów (Corey Rosen proponował tylko 2%). W związku z tą sugestią obowiązkowe wpłaty obniżone zostały do 3% a odpowiadające im wpłaty przedsiębiorstwa zostały podwojone (patrz poniższy schemat (Fig. 6). W ten sposób wariant ten odbiega od systemu Gazoliny w kierunku ESOP-ów.

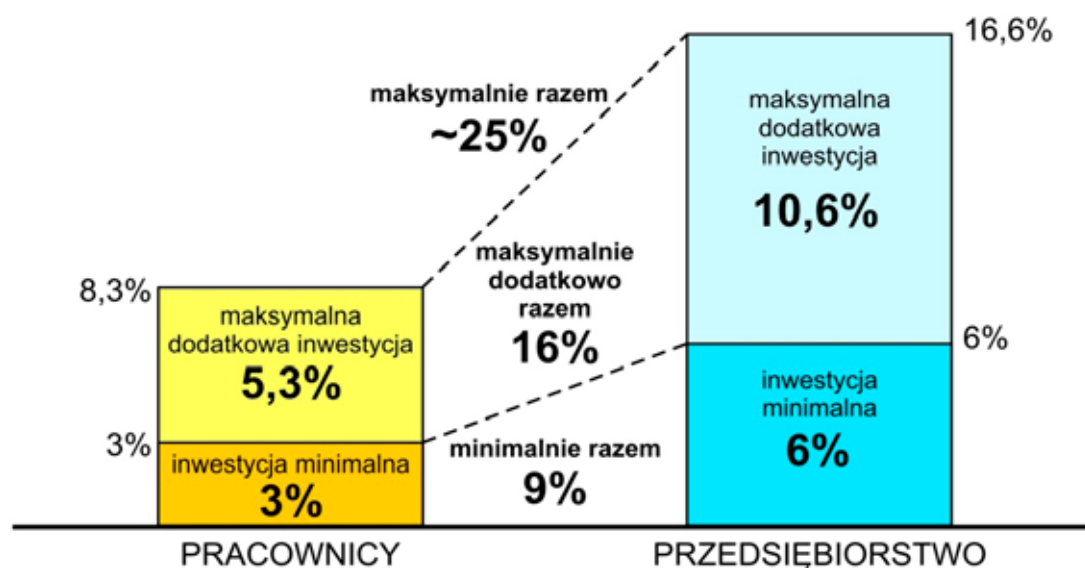


Fig. 6. Procentowa wysokość i rodzaj inwestycji pracowników i firmy w PFIE, odniesiona do rocznego funduszu płac netto uczestników akcjonariatu. Wariant 2

Uwzględniając 25-procentową barierę wszystkich wpłat, pracownicy mogą wpłacać dodatkowo maksymalnie 5,3 % swych dochodów a firma 10,6 % ich odpowiednika. Łączna obowiązkowa (minimalna) wpłata wyniesie 9%, co jest blisko górnej granicy (stwierdzanego w praktyce) zakresu średniej wpłaty do ESOP-ów (5 – 10%). Maksymalna zaś wpłata pracowników wyniesie 8,3% co odpowiada jednemu zarobkowi na rok, czyli obowiązkowym wpłatom pracowników w Gazolinie. Firma zaś nigdy nie wpłaca więcej niż 16,6%, co jest dla niej korzystniejsze niż w ESOP-ach, gdzie wpłaca nawet 25%.

Mimo przejścia w projekcie na wariant drugi, wariant pierwszy może znaleźć zastosowanie w praktyce. Mianowicie może być wykorzystany przez grupy pracowników zdeterminowanych do utworzenia spółki pracowniczej jeszcze przed uchwaleniem odpowiedniego prawa. Wtedy wszystkie zależności związane z ulgami podatkowymi nie obowiązują, włącznie z ograniczeniem wpłat do akcjonariatu. Akcjonariat będzie wtedy działał wyłącznie w oparciu o własny wewnętrzny statut, podobnie jak to było w Gazolinie.

3. Człon drugi - Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty (PFIO) i jego finansowanie

Jest to element nowy, nie występujący w innych typach akcjonariatu a spełniający w stosunku do PFIE ważną funkcję pomocniczą.

W Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty mogą inwestować dodatkowo i w sposób nieograniczony sami pracownicy przedsiębiorstwa (szcze-

gólności mogą inwestować dywidendy z PFIE), ich rodziny, inni członkowie społeczności lokalnej, kooperanci. Mogą też inwestować dowolne podmioty. Wpłaty te nie podlegają ulgom podatkowym (za jednym wyjątkiem omówionym w punkcie 6) i mogą być wycofywane, co dla pracowników przedsiębiorstwa spełnia funkcję zakładowej kasy oszczędności na wypadek szczególnych sytuacji życiowych. Gromadzone w ten sposób środki inwestowane są (tak jak poprzednio) wyłącznie we własną firmę lub służą do jej częściowego lub całkowitego wykupu z rąk innych współwłaścicieli.

Wpłaty do Pracowniczego Funduszu Inwestycyjnego Otwartego nie dają żadnych uprawnień decyzyjnych a jedynie uprawniają do pobierania dywidend, które mogą być reinwestowane reinwestowane do PFIO.

4. Głosowanie, wybór władz PFI i jego zarządzanie

Głosowanie i wybór władz PFI odbywa się tylko w obrębie uczestników Pracowniczego Funduszu Inwestycyjno-Emerytalnego. Jego, w miarę wyrównany skład kapitałowy, pozwala (na wzór ESOP-ów demokratycznych) na wprowadzenie spółdzielczej zasady „jeden człowiek – jeden głos”, z tym, że każda dekada uczestnictwa w akcjonariacie powinna zwiększać siłę głosowania o jeden głos. To również przedkłada w sposób spółdzielczy człowieka i jego pracę ponad kapitał.

Zgodnie z takimi zasadami głosowania uczestnicy akcjonariatu wybierają radę nadzorczą całego Pracowniczego Funduszu Inwestycyjnego (a więc obu jego funduszy składowych). Do rady nadzorczej wchodzi wszyscy członkowie miejscowej rady pracowników (ustanowionej wcześniej), którzy są jednocześnie uczestnikami programu akcjonariatu.

Rada nadzorcza ustanawia zarządcę PFI. Przy małych akcjonariatach może to być pracownik firmy otrzymujący za tę dodatkową pracę dodatkowe wynagrodzenie. Przy dużych akcjonariatach może to być osoba na pełnym etacie czy nawet kilkusobowy zarząd, w skład którego mogą wchodzić fachowcy wynajęci spoza firmy. Praca zarządu kontrolowana jest przez radę nadzorczą.

Niewskazane i wręcz sprzeczne z zasadami rozwoju kultury właścicielskiej (patrz rozdz. 7) jest zarządzanie funduszami pracowniczymi w akcjonariatach przez instytucje zewnętrzne.

Corocznie, przed walnym zgromadzeniem akcjonariuszy firmy (obejmującym również współwłaścicieli zewnętrznych), uczestnicy Pracownicze-

go Funduszu Inwestycyjno-Emerytalnego zwołują własne zebranie, gdzie przegłosowują własną strategię, forsowaną później przez swojego przedstawiciela na zgromadzeniu walnym. Przedstawicielem może być zarządca, ale może być też doraźnie wybrany, inny przedstawiciel pracowników akcjonariuszy. Przedstawiciel ten na zgromadzeniu walnym dysponuje siłą głosu (w stosunku do udziałowców zewnętrznych) odpowiednią do sumy kapitału zgromadzonego w obu funduszach.

5. Obowiązki zarządu PFI

Zarząd PFI obowiązany jest dokonywać comiesięczne wszystkich niezbędnych operacji finansowych w ramach obu funduszy składowych PFI, czyli PFIE i PFIO. Przygotowuje dla firmy listę potrąceń z funduszu płac uczestników akcjonariatu, które są przekazywane do PFIO. Potrącenia te przekazuje na rachunki indywidualne pracowników. Podobnie wpłaty firmy umieszcza na indywidualnych zawieszonych subkontach pracowników. Po upływie pięciu lat przenosi je na konta odwieszone. Zarząd przeprowadza operację zaciągania i spłaty kredytu (patrz dalej) jak i przekazywania dywersyfikowanego kapitału pracowniczego do PFIO innych firm z akcjonariatem (patrz dalej). Zarząd nalicza dywidendy z obu funduszy i ewentualnie (za zgodą pracownika, czy inwestora zewnętrznego w PFIO) reinwestuje je w PFIO. Zarząd przekazuje corocznie na piśmie wszystkim pracownikom uczestnikom akcjonariatu informacje o stanie ich kont indywidualnych.

6. Zaciąganie i spłacanie kredytu przez PFI

PFI jest ustawowo uprawniony (na wzór ESOP-ów) do zaciągania kredytu. Trzeba również koniecznie (na wzór amerykański) wprowadzić ustawowo ulgi podatkowe dla banków kredytujących akcjonariat pracowniczy. Przy trwającej w Polsce wieloletniej dyskredytacji akcjonariatu, banki z pewnością nie będą chcieli udzielać im kredytów bez dodatkowych korzyści.

Pobrany kredyt wykorzystywany jest wyłącznie na inwestycje we własne przedsiębiorstwo lub na wykup jego udziałów z rąk innych współwłaścicieli.

Spłata kredytu odbywa się z opisanych wcześniej regularnych wpłat pracowników i spółki do PFIE. Prawo własności do pożyczonego kapitału, nabywa pracownik-akcjonariusz dopiero po spłacie zadłużenia.

Spłaty mogą być również dokonywane z funduszy PFIO. W sytuacjach kryzysowych może nastąpić mobilizacja pracowników, ich rodzin i całej

społeczności lokalnej (sytuacje znane z praktyki) i zasilenie PFIO znacznymi doraźnymi wpłatami. Pomoc ze strony PFIO ma charakter zadłużenia wewnętrznego, które też musi być spłacone przez PFIE.

7. Częściowa dywersyfikacja pracowniczego kapitału

Amerykańskie badania wykazały, że przedsiębiorstwa z akcjonariatem bankrutują około 3 razy rzadziej niż przedsiębiorstwa tradycyjne. Jednakże też bankrutują. Zatem kapitał pracowniczy skoncentrowany w jednym (własnym) przedsiębiorstwie nie może być jedynym zabezpieczeniem emerytalnym. Dlatego prawo amerykańskie wymaga by ESOP-y nie były jedynym zabezpieczeniem emerytalnym a ponadto zaleca dywersyfikację wkładów kapitałowych pracowników-akcjonariuszy o dużym stażu pracy, czyli takich pracowników, którym trudno już wypracować od nowa jakieś większe rezerwy kapitałowe. W Polsce problem ten jest zminimalizowany ze względu na współdziałanie I-go i III-go filaru zabezpieczenia emerytalnego. Jednakże unikać należy skutków bankructwa przedsiębiorstw pracowniczych o wysokiej akumulacji kapitału pracowniczego, czyli takich, które gromadziły go blisko 25-procentowej granicy funduszu płac. W tej sytuacji granicę wiekową pracownika powinno się połączyć z wysokością (np. powyżej średnio 15% funduszu płac) gromadzonego w spółce, pracowniczego kapitału. Przy osiągnięciu odpowiedniego stażu pracy, (np. 10 lat przed osiągnięciem uprawnień emerytalnych) i ustalonej granicy wielkości gromadzonego kapitału, wpłaty do PFIE przekierowuje się do PFIO innych przedsiębiorstw z akcjonariatem (np. trzech różnych). Ten strumień kapitału byłby dalej nieopodatkowany w ramach lokalnego limitu 25% funduszu płac. Jednocześnie ta jego część, która pochodzi z wpłat firmy nie powinna już podlegać pięcioletniemu nabywaniu praw własności. Wieloletniego uczestnika akcjonariatu nie trzeba już w ten sposób wiązać z systemem. A rezygnacja z powyższego ograniczenia upraszcza ogromnie proces dywersyfikacji

Przekierowanie kapitału do innych akcjonariatów ma charakter ekonomiczny a nie ideologiczny, jako że przedsiębiorstwa takie bankrutują rzadziej od przedsiębiorstw tradycyjnych. Rozwiązanie takie utrzyma jednak, siłą rzeczy, kapitały pracownicze wewnątrz całej grupy przedsiębiorstw akcjonariatowych. Nie obniży natomiast zaangażowania starszych pracowników we własne przedsiębiorstwo, gdyż kapitał wcześniej zgromadzony przez nich we własnym PFIE będzie przewyższał kapitał przekazywany do innych akcjonariatów.

Ostatnią dekadę, w której pracownik taki nie zasila już PFIE własnego przedsiębiorstwa, powinno mu się wliczać w kumulację prawa głosu (1 głos za każdą dekadę pracy w akcjonariacie).

* * *

W niedalekiej przyszłości powinien nastąpić intensywny rozwój III-ciego filaru emerytalnego, związanego z akcjonariatem pracowniczym. W związku z tym można postulować wprowadzenie podstawowej, niewysokiej i równej dla wszystkich, obywatelskiej emerytury, finansowanej z podatków (bez ZUS-u), którą każdy obywatel uzupełniałby indywidualnie poprzez obecny III-ci i II-gi filar. W tym ostatnim powinny dominować fundusze branżowe, inwestujące w swoje branże a OFE powinny być całkowicie zlikwidowane.

8. Konieczność wprowadzenia systemu partycypacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem (rozwój kultury właścicielskiej)

Kluczowym elementem akcjonariatu pracowniczego jest system pracowniczego współzarządzania przedsiębiorstwem. Samo wprowadzenie akcjonariatu niewiele poprawia efektywność firmy, ale jest warunkiem koniecznym rozwinięcia tzw. kultury właścicielskiej (ownership culture), która decyduje o sukcesach przedsiębiorstw pracowniczych i ich sprawdzonej już przewadze nad przedsiębiorstwami tradycyjnymi. Sam zaś akcjonariat powinien być znaczny, lub mieć w perspektywie osiągnięcie znacznych udziałów, najlepiej większościowych, czyli powstanie spółki pracowniczej.

Pracownicze współdecydowanie dotyczy głównie problemów na poziomie warsztatu pracy, na których pracownicy dobrze się znają, sięga jednak dalej. Od wielu już lat działa w St. Zjednoczonych tzw. „zarządzanie jawne” (open book management), w którym pracownicy zaznajamiają się z sytuacją finansową przedsiębiorstwa i tym w jaki sposób praca ich działu wpływa na wyniki ogólne. Co jakiś czas ustalane są wspólnie cele, jakie firma ma osiągnąć i wszyscy działają w tym kierunku, kontrolując i poprawiając wyniki własnego zespołu.

Jawność dotyczy w pierwszym rzędzie wysokości zarobków i różnego rodzaju nagród. Jawność eliminuje skutecznie korupcję na poziomie firmy a przy upowszechnieniu systemu wyruguje ją w skali szerszej. Nie trzeba wyjaśniać, że korupcja jest plagą współczesnej gospodarki.

Kultura właścicielska załogi nie tylko zwiększa istotnie konkurencyjność przedsiębiorstwa, ale zamienia go w miejsce, w którym chce się pracować. Z ludzkiego punktu widzenia cel ten można postawić na pierwszym miejscu a wysoką efektywność ekonomiczną jako cel pożądaną, ale uboczną. W pracy spędzamy (poza snem) prawie połowę swego dorosłego życia i nie może to być jedynie środek (w dodatku uciążliwy) do osiągnięcia innych celów.

Praca w dobrej atmosferze, bez ciągłego zagrożenia jej utraty, zmniejsza ilość schorzeń wywołanych stresem. To kolejny pozytywny efekt z czysto ludzkiego punktu widzenia. Natomiast związana z tym obniżka kosztów opieki zdrowotnej, to kolejny efekt ekonomiczny, który trzeba brać pod uwagę.

Innym pozaekonomicznym efektem jest podniesienie kultury domowej (stwierdzone w St. Zjednoczonych) a na dłuższą metę – kultury obywatelskiej całego społeczeństwa, co znowu ma pozytywne przełożenie zwrotne na ekonomię.

Wykształcenie kultury właścicielskiej jest zadaniem trudnym i czasochłonnym. Każde przedsiębiorstwo pracownicze wykształca swoją specyficzną formę współzarządzania, opartą na własnej praktyce⁴. Nie można tu narzucać i kopiować w szczegółach jednego, wypracowanego w jednym miejscu systemu.

Wykształcenie kultury właścicielskiej to duże wyzwanie i obowiązek dla inicjatorów zaprowadzających akcjonariat pracowniczy większościowy lub zbliżony do większościowego. Powinni oni korzystać z pomocy wielu publikacji i instytucji zajmujących się tą problematyką, których jest wiele w St. Zjednoczonych a w Polsce zaś powinny się dopiero rozwinąć.

Obecny projekt przewiduje, że działania w kierunku wykształcania kultury właścicielskiej będą podejmowane. Bez tego akcjonariat pracowniczy nie może być skutecznie realizowany.

Odnosnie powyższej tematyki patrz:

www.rp-gospodarna.pl/stany_efektywnosc.htm i www.greatgame.com

⁴ Patrz np. C. Rosen, J. Case, M. Staubus *Własność pracownicza. Jak wspiera rozwój biznesu*. Wyd. Kurhaus Publishing, Warszawa.

Dział sprzedaży kontakt@kurhauspublishing.com, tel. 531 055 505

9. Zabezpieczenie uprawnień decyzyjnych głównego właściciela spółki, wprowadzającego akcjonariat pracowniczy

Właściciel spółki, wprowadzający akcjonariat, nie może być narażony na sytuację, w której narastający kapitał pracowniczy pozbawi go (wbrew jego woli) funkcji głównego decydenta. Można więc wprowadzić następujące zabezpieczenie tej funkcji:

W sytuacji, gdy kapitał gromadzony w planie akcjonariatu pracowniczego osiąga wartość o 1% mniejszą od udziału głównego właściciela, uprawnienia decyzyjne uczestników planu na zewnętrznym walnym zgromadzeniu udziałowców są zamrażane na tym poziomie, jednakże kapitał pracowniczy gromadzony jest nadal. Jeżeli jednak główny właściciel odsprzedaje część lub całość swych udziałów, ograniczenie powyższe przestaje obowiązywać i spółka staje się spółką pracowniczą. Główny właściciel może też wcześniej dobrowolnie zrezygnować z przedstawionego zabezpieczenia.

10. Pracownicza prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych

Prywatyzacja pracownicza (na wzór Słowenii) była wielką i zmarnowaną szansą Polski w czasie transformacji ustrojowej. Pozostaje jednak nadal zabiegiem aktualnym dla niektórych istniejących jeszcze przedsiębiorstw państwowych a w szczególności dla niektórych kopalń. Zachowuje również duże znaczenie w przyszłości dla odkupowanych przez państwo przedsiębiorstw (repolonizowanych lub źle zarządzanych) jak też dla tworzonych przez państwo przedsiębiorstw nowych, potrzebnych gospodarce narodowej a z różnych względów będących poza zainteresowaniem czy możliwościami kapitału prywatnego (przedwojenny przykład COP-u). Formą docelową takiej prywatyzacji powinny być spółki pracownicze.

Przy obecnie obowiązujących regulacjach prawnych wszyscy pracownicy prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego tzw. drogą kapitałową, otrzymują darmowo 15% jego wartości. Kapitał ten, jak dotąd, nie budował żadnego akcjonariatu i był regularnie wyprzedawany i wykorzystywany do celów konsumpcyjnych.

Przyznawanie puli kapitału darmowego powinno zostać ograniczone tylko do tych przedsiębiorstw państwowych i ich załóg, które zdecydowały się (decyzją ponad 50% pracowników) utworzyć spółkę pracowniczą. A w ich ramach tylko do tych pracowników, którzy większością podjęli taką de-

cyzję. W takiej sytuacji pakiet darmowy trzeba podwyższyć nawet do (co dalej uzasadnić) 25% wartości przedsiębiorstwa.

W przedsiębiorstwie wprowadza się, tak jak poprzednio, dwuczłonowy Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny i cały pakiet darmowy umieszcza się w jego PFIO. Traktowany jest on tam jako zbiorowa inwestycja pracowników w przedsiębiorstwo, zatem nie jest on rozlokowywany na rachunki indywidualne. Pracownicy od razu uzyskują na jego bazie zbiorowe prawo głosu a dywidenda, jest dzielona równo między nimi, niezależnie od wysokości zarobków. Pakiet ten nigdy jednak nie staje się ich własnością w ścisłym tego słowa znaczeniu i nie bierze udziału w spłacaniu pracownika przy jego odchodzeniu z przedsiębiorstwa. Przechodzi natomiast jako własność zbiorowa (model spółdzielczy) na nowych pracowników, co ułatwia wymianę pokoleniową pracowników-właścicieli. W wyjątkowym przypadku sprzedaży przedsiębiorstwa, państwo odzyskuje prawo własności nad inicjalnym pakietem darmowym.

Indywidualną własność pracowniczą generuje tylko PFIE. Przy wykupowym przeznaczeniu tego kapitału pracowniczego wystarczy by osiągnął on ponad 25% wartości przedsiębiorstwa by stało się ono (w połączeniu z 25 procentowym inicjalnym pakietem darmowym) spółką pracowniczą. Jednakże wskazane jest inwestycyjne a nie wykupowe uzyskiwanie przewagi kapitału pracowniczego. Po pierwsze, bo przedsiębiorstwo takie z reguły potrzebuje inwestycji, po drugie przemysłane inwestowanie doskonale współgra z rozwojem kultury właścicielskiej. Droga taka wymaga jednak większego nakładu kapitału. Przy np. 20-procentowym kapitale wyjściowym trzeba zainwestować dodatkowy kapitał równy 40% wyjściowej wartości przedsiębiorstwa, co jest trudno osiągalne. Natomiast przy 25-procentowym kapitale wyjściowym tylko 30% tej wartości. Zatem podniesienie wartości pakietu darmowego aż do 25% jest uzasadnione, tym bardziej, że ułatwia (wspomnianą wcześniej) wymianę pokoleniową w akcjonariacie.

W związku ze wspomnianą wcześniej perspektywiczną funkcją państwa odbudowywania źle zarządzanych firm prywatnych, warto nadmienić, że w Stanach Zjednoczonych istnieją specjalne fundusze „KPS Special Situations Funds”, które wykupują zbankrutowane, ale ważne dla gospodarki narodowej przedsiębiorstwa, wymieniają zarząd, inwestują w nie, i wprowadzają istotny akcjonariat pracowniczy. Z reguły firmy te odzyskują rentowność⁵.

⁵ C. Rosen, J. Case, M. Staubus, *Własność pracownicza*, wyd. Kurhaus, Warszawa 2016, s. 52.

Przedstawiony wyżej pracowniczy sposób prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych nawiązuje do sposobu, proponowanego w 1944 roku przez Stanisława Grabskiego dla poniemieckich przedsiębiorstw na Ziemiach Odzyskanych⁶.

11. Konieczność zaangażowania związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy

W Polsce rozpropagowano błędną opinię, że akcjonariat pracowniczy jest sprzeczny z instytucją związku zawodowego zgodnie ze sloganem „*skoro pracownik staje się współwłaścicielem, to po co mu związek zawodowy?*”. Tymczasem zgodnie z doświadczeniami amerykańskimi związki zawodowe, angażując się w akcjonariat, poszerza swój zakres działania. Zachowując swe funkcje ochronne, związek zawodowy wchodzi w funkcje organizacji pracowników-właścicieli. Staje się przez to bardziej pracownikom potrzebny niż w swej tradycyjnej postaci.

Patrz: www.rp-gospodarna.pl/stany_zwiazki.htm
i www.rp-gospodarna.pl/zwiazki_szansa.pdf.

Dla efektywnego rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Polsce niezbędne jest zaangażowanie się w niego związków zawodowych, w pierwszym rzędzie NSZZ „Solidarność”. Z drugiej strony przejście „Solidarności” na formułę związku współzarządzającego, współdziałającego z radami pracowników i z akcjonariatem, jest koniecznym warunkiem jej odnowienia i zwiększenia swej liczebności i znaczenia.

VI. Projekt Pracowniczych Planów Kapitałowych i ich stosunek do akcjonariatu pracowniczego

1. Wprowadzenie

W lutym br. został ogłoszony projekt rządowego programu Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Autorem koncepcji jest premier Mateusz Morawiecki, szczegóły zostały wypracowane na niższych szczeblach ministerialnych.

Można by sądzić, że program ten stanowi konkurencję dla akcjonariatu pracowniczego. Tak jednak nie jest. Mateusz Morawiecki (jeszcze jako wi-

⁶ Stanisław Grabski „Myśli o dziejowej drodze Polski”, Książnica Polska, Glasgow, 1944.

cepremier) opatrzył wstępem przetłumaczoną na język polski książkę (wspomnianego wcześniej) Coreya Rosena i dwóch współautorów, Johna Case'a i Martina Staubusa *Własność pracownicza. Jak wspiera rozwój biznesu*⁷. W oryginale *Equity. Why Employee Ownership is Good for Business*.

Autor wstępu wykazał się nie tylko doskonałą znajomością problematyki akcjonariatu pracowniczego, ale również wyraził akceptację tego rozwiązania dla przyspieszenia rozwoju polskiej gospodarki i podniesienia kultury obywatelskiej.

Problem leży jednak w pilnej potrzebie zwiększenia stopnia oszczędzania w skali całego kraju (co PPK mogą osiągnąć) i sporych trudności w szybkim wprowadzeniu akcjonariatu na większą skalę. Zaś potrzeba pilnego zwiększenia stopnia oszczędzania wynika w prostej linii ze zniszczenia polskiej gospodarki przez plan Balcerowicza i zastąpienia jej w dużej mierze przez gospodarkę opartą na kapitale zagranicznym. Kazimierz Poznański w swej książce *Obłęd reform. Wyprzedaż Polski*⁸ pisze :

Pozbawiona zysków, należących teraz zagranicznym właścicielom, gospodarka staje się kapitalistyczna, choć w kraju zostają tylko dochody z pracy – czyli płace. Z obcym kapitałem i lokalną pracą, Polska staje się krajem, który niejako musi żyć z dnia na dzień, z „gołej” pensji. Możliwości zakumulowania własnego kapitału wyłącznie w oparciu o zarobki pracownicze są nikłe i równie małe są szanse na wyrwanie się z niefortunnej sytuacji, gdzie tylko praca jest własna.

W ostatnich latach rozwinął się wprawdzie sektor polskich i małych średnich przedsiębiorstw, jednakże kapitał zagraniczny zachował swą dominującą pozycję i to on przeważa w krajowym eksporcie i przoduje w unikaniu płacenia podatków dochodowych.

Pracownicze Plany Kapitałowe, to właśnie sposób budowania polskiego kapitału na zarobkach pracowniczych jednak przy udziale zysków przedsiębiorstw. PPK będą obejmowały również przedsiębiorstwa niepolskie, co jest bardzo korzystne. W sektorze przedsiębiorstw polskich PPK można traktować jako forpocztę akcjonariatu pracowniczego.

⁷ Wyd. Kurhaus Publishing, Warszawa.

Dział sprzedaży kontakt@kurhauspublishing.com , tel 531 055 505

⁸ Ludowa Spółdzielnia Wydawnicza, 2001, s. 11. Patrz też:

www.rp-gospodarna.pl/obled_reform.pdf

2. Struktura wpłat do PPK

Struktura wpłat do PPK (Fig. 7) jest podobna jak w proponowanym akcjonariacie (Fig. 5 i Fig. 6), z tym, że w akcjonariacie wpłaty są wyższe.

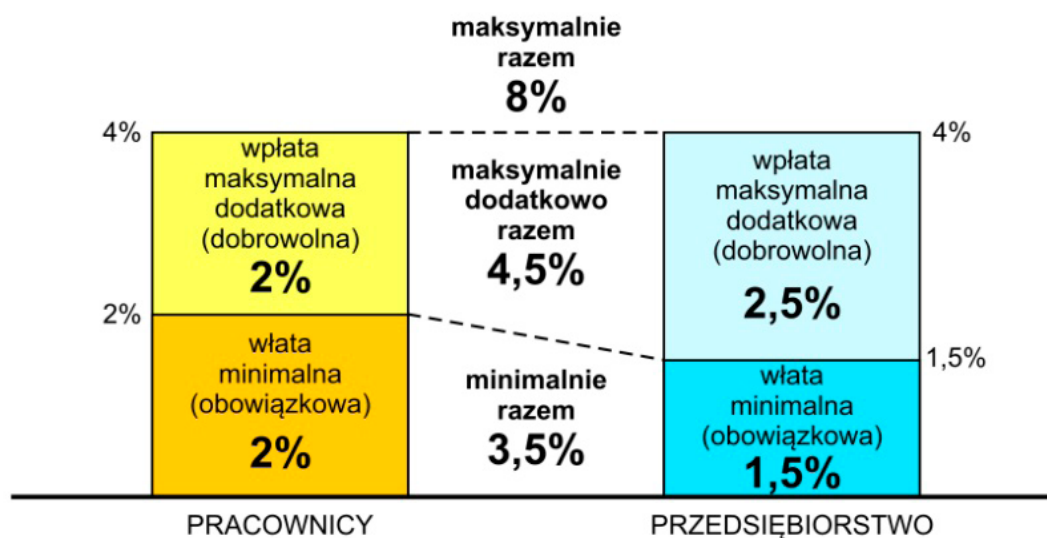


Fig. 7. Procentowa wysokość i rodzaj wpłat pracowników i przedsiębiorstwa do PPK odniesiona do wysokości płac brutto

Oprócz wpłat przedstawionych na Fig. 7, państwo dopłaca każdemu pracownikowi 20 zł miesięczne.

W PPK zastosowano miarę procentową wpłat odniesioną do wysokości płac brutto. W odniesieniu do płac netto (jak robiliśmy to w akcjonariacie) jest ona nieco wyższa (Fig. 7). W przeliczeniu na płace netto przyjęto wysokość podatku dochodowego pracownika równą 20% jego zarobku brutto.

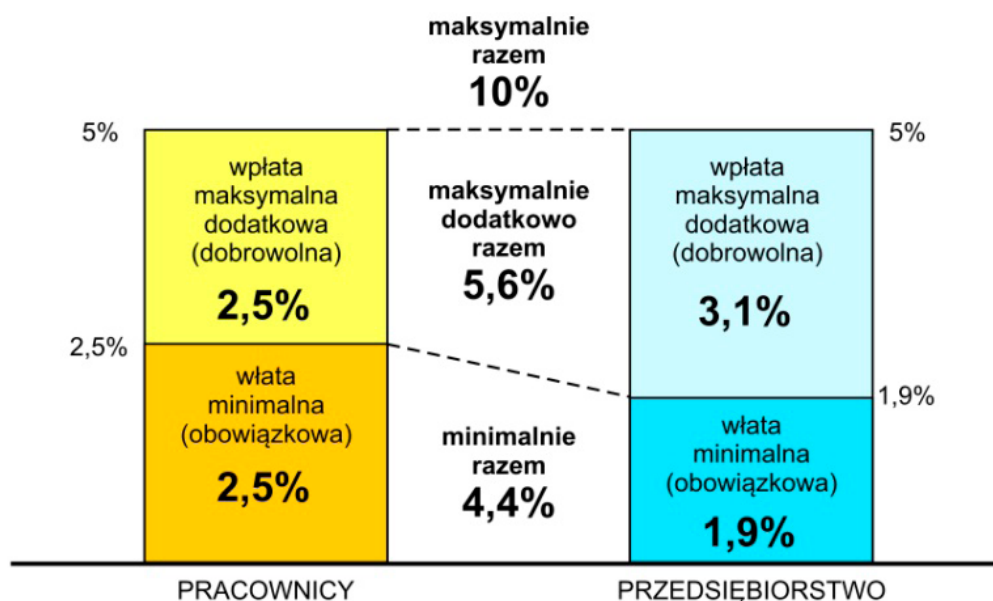


Fig. 8. Procentowa wysokość i rodzaj wpłat pracowników i przedsiębiorstwa do PPK odniesiona do wysokości płac netto

3. Różnice między PPK a akcjonariatem pracowniczym

Poniżej przedstawimy szereg różnic między akcjonariatem a PPK.

a. Różnica zasadnicza

Różnica zasadnicza polega na tym, że akcjonariat inwestuje we własne przedsiębiorstwo a PPK nie. Uzyskany przez PPK, w danej firmie, kapitał wędruje poprzez zewnętrzny fundusz inwestycyjny do innych przedsiębiorstw, gdzie staje się zwykłym kapitałem inwestycyjnym. Przez przypadek może trafić i do własnego przedsiębiorstwa, ale nie ma to, w przypadku tego systemu, żadnego znaczenia.

b. Różnice korzyści dla firmy

W akcjonariacie, zwolniony z podatku wkład firmy jest w nią bezpośrednio inwestowany. Stanowi to dla niej tak wielką korzyść i bodziec, że w amerykańskich ESOP-ach, ten nieopodatkowany wkład własny firmy, jest jedynym, ale bardzo skutecznym mechanizmem napędowym akcjonariatu. Samo zwolnienie z podatku sporej części własnego kapitału inwestycyjnego wystarcza, by firmy same wchodziły w akcjonariat, bez presji oddolnej (pracowników) i odgórnej (państwowej).

W obecnie proponowanej wersji akcjonariatu (a w odróżnieniu od ESOP-ów) pracownik również zasila akcjonariat co oznacza, że jego wkład też jest inwestowany w rodzimą firmę. Stanowi to dla niej dodatkową korzyść.

Jednakże największą korzyść dla firmy stanowi gospodarskie zaangażowanie pracowników, które zwiększa istotnie jej konkurencyjność.

W PPK wkład firm jest wprawdzie również nieopodatkowany (wliczany w jej koszty), ale ucieka na zewnątrz, zwiększając tylko koszty firmy. Nie przynosi więc firmie żadnych korzyści i w pojawiających się już krytykach słyszymy, że firmy nie będą wpłacały do PPK więcej ponad obowiązkowe 1,5 procenta. Podobnie ucieka z firmy (również nieopodatkowany) wkład pracowników.

c. Różnice korzyści dla pracownika

W obecnie proponowanej wersji akcjonariatu pracownik również zasila akcjonariat i jego wpłaty są również zwolnione z opodatkowania. W tym zakresie występuje duże podobieństwo do PPK (porównaj Fig. 6 z Fig. 8). Podobnie, akcjonariat wytwarza dodatkowe zabezpieczenie emerytalne. Jednakże akcjonariat czyni pracownika współwłaścicielem i współgospo-

darzem zakładu, w którym pracuje. Własność pracownicza, poprzez odpowiednie programy współuczestnictwa w funkcjonowaniu rodzimego przedsiębiorstwa, zamienia go w miejsce pracy, w którym chce się pracować. Samego zaś pracownika najemnego zmienia we współgospodarza, kształtując pozytywnie jego psychikę i kulturę.

PPK nie wywiera żadnego wpływu na funkcjonowanie rodzimego przedsiębiorstwa i nie wpływa na podmiotowość wykonywanej pracy. Jako system zabezpieczenia emerytalnego PPK jest korzystny dla pracownika choć nie w takim stopniu jak proponowany akcjonariat.

d. Różnice korzyści społecznych

W skali społecznej akcjonariat zdynamizuje w stopniu istotnym gospodarkę całego kraju, nie tylko poprzez dostarczenie jej dużej ilości rodzimego kapitału, ale przede wszystkim przez zaangażowanie się pracowników w bardziej skuteczne działanie zatrudniających ich przedsiębiorstw. Samych zaś pracowników akcjonariat przekształci w bardziej świadomych i racjonalnie działających obywateli. Przyczyni się więc w stopniu istotnym do lepszego funkcjonowania demokracji w naszym kraju.

PPK jedynie zwiększą podaż rodzimego kapitału do polskiej gospodarki. Pozbawione są natomiast pozostałych, wymienionych wyżej pozytywów akcjonariatu. Ich chwilową, istotną przewagą jest dostarczenie krajowego kapitału szybciej niż uczyni to akcjonariat.

4. Proponowana strategia wprowadzania PPK i akcjonariatu pracowniczego

Akcjonariat jest systemem, który powinien być stosowany prawie wyłącznie do wspierania rodzimych przedsiębiorstw. Wprowadzanie go do firm opartych na kapitale zagranicznym, wzmocni je tylko i to kosztem pieniędzy i zaangażowania polskiego pracownika i kosztem polskiego budżetu. Wyjątek będą stanowiły przypadki, gdy możliwy będzie wykup zagranicznej firmy właśnie poprzez akcjonariat. Bardziej realny jest jednak wykup przez państwo a następnie prywatyzacja wykupionego przedsiębiorstwa poprzez akcjonariat (patrz rozdz. V punkt 10).

Przeciwnie, PPK powinny być nastawione głównie na uzyskiwanie kapitału z obcych firm, które powszechnie unikają płacenia podatku poprzez fingowanie braku dochodu. W tym celu można nawet zmodyfikować PPK by skuteczniej spełniały taką rolę. Propozycję takiej modyfikacji przedstawiam w następnym punkcie.

Prawne uwarunkowania obu systemów ułatwiają nawet taki podział. Wprowadzenie akcjonariatu wymaga zgody zarówno firmy jak i pracowników. Zatem bez zgody tych ostatnich nie można go wprowadzić w firmie zagranicznej. Natomiast wprowadzenie PPK jest obowiązujące dla wszystkich firm o ile pracownicy sobie tego zażyczą. Zatem o wprowadzeniu go w firmie zagranicznej decydują pracownicy i tam powinien być przede wszystkim zaprowadzany jako instytucja docelowa. Natomiast w firmach polskich PPK powinny być w najbliższej przyszłości zastępowane przez akcjonariat pracowniczy.

Obecnie, PPK w firmach polskich będą dobrą forpocztą akcjonariatu i przyspieszą akumulację polskiego kapitału.

5. Możliwość zmodyfikowania obecnego projektu PPK

Jak wspomniano, krytycy PPK przewidują, że firmy nie będą wpłacały do nich więcej ponad kwotę obowiązkową. W związku z tym można w PPK wprowadzić niewielką modyfikację. Mianowicie, można podnieść obowiązkową wpłatę firmy z 1,5% do 2%, zrównując ją z obowiązkową wpłatą pracownika. Ponadto można związać obowiązkowym parytetem dodatkową wpłatę firmy z dobrowolną wpłatą dodatkową pracownika (Fig. 9).

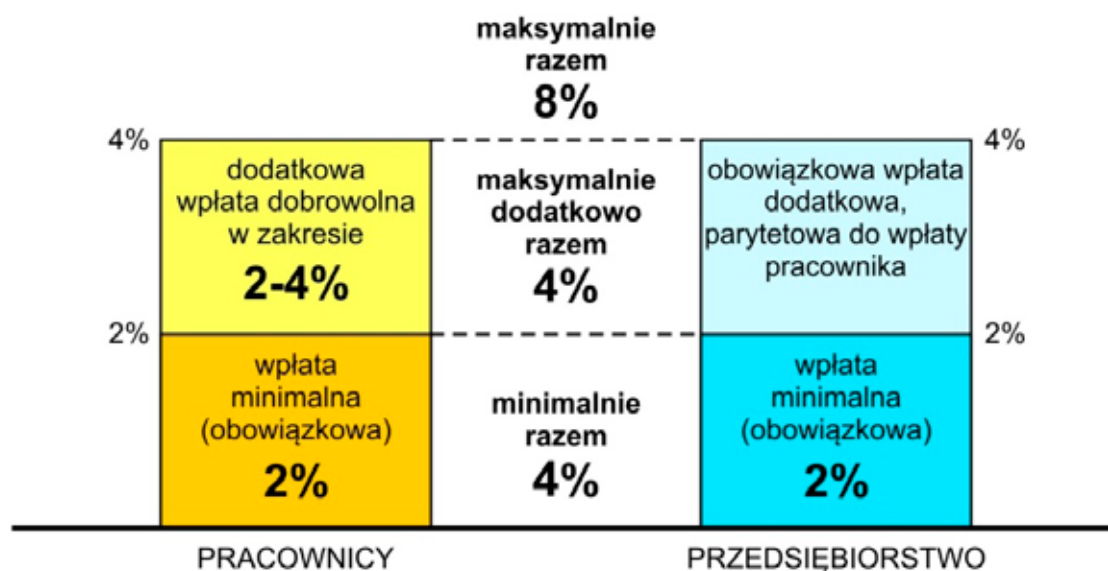


Fig. 9. Procentowa wysokość i rodzaj wpłat pracowników i przedsiębiorstwa do PPK odniesiona do wysokości płac brutto. Wariant proponowany

W ten sposób firma na starcie będzie płacić więcej a pracownik będzie motywowany do dodatkowych wpłat ekwiwalentną dopłatą firmy, którą ta będzie musiała dopłacać obowiązkowo. Pamiętajmy przy tym, że system ten powinien działać w niedalekiej przyszłości głównie w firmach zagranicznych.

6. Rola związków zawodowych po raz wtóry

Jakakolwiek polityka gospodarcza państwa nie może być skutecznie realizowana bez oddolnego współdziałania zorganizowanego świata pracy, czyli związków zawodowych, przede wszystkim NSZZ „Solidarność”. Ze względu na regulacje międzynarodowe, państwo nie zawsze może formalnie osiągać pożądane cele. Natomiast może pomagać je osiągać kierownictwo zorganizowanego świata pracy swoimi zaleceniami i zachętami. Nakreślona wyżej strategia zróżnicowanego wprowadzania PPK i akcjonariatu jest tego przykładem. Nie bardzo może być ona realizowana przez państwo, natomiast przez związki zawodowe jak najbardziej. Powstaje jednak pytanie – jakie związki zawodowe?

Przez prawie ćwierć wieku w Polsce dominowała niszcząca doktryna neoliberalna, zgodnie z którą państwo ma się nie mieszać do gospodarki (*„najlepszą polityką gospodarczą jest jej brak”*). Zaś związki zawodowe, o ile w ogóle mogły istnieć, to tylko jako tradycyjne związki rewindykacyjne a nie nowoczesne związki współzarządzające. Po zmianie władzy w 2015 roku rząd rozwinął skuteczną politykę gospodarczą, natomiast „Solidarność” zachowała w dużej mierze, narzuconą jej przez neoliberalów, formułę tradycyjną.

Współczesnym wyzwaniem dla „Solidarności” jest rozwinięcie funkcji związku współzarządzającego, co odbuduje jej znaczenie i pomoże rozwinąć polską gospodarkę. Zadaniem głównym jest realizacja, zapisanej w katolickiej nauce społecznej, pracy podmiotowej. Oznacza to angażowanie się w promocję i organizację rad pracowników, akcjonariatu oraz dalsze współdziałanie z tymi instytucjami. Gwarantuje to „Solidarności” powtórne objęcie prawie całego polskiego świata pracy swoim wpływem (poprzez rady pracowników również w firmach zagranicznych), istotny udział w odbudowie polskiej gospodarki i nadanie jej większego rozmachu.

Pomoże też zrozumieć czym jest prawdziwy etos „Solidarności”. Tym samym pozwoli odciąć się od fałszywych legend - działaczy naszego Związku, którzy w czasach stanu wojennego nigdy nie utożsamiali się z interesem polskiego świata pracy. Pomogli tylko, na plecach robotników, dojść do władzy frakcji byłych komunistów-stalinowców, reprezentowanych później przez Gazetę Wyborczą. Następnie po 1990 pomogli realizować plan Balcerowicza, skutkujący półdarmową wyprzedażą gospodarki narodowej, masowym niszczeniem zakładów pracy i wyrzucaniem na bruk tysięcy polskich pracowników.

AUTOR JEST:

- *wieloletnim członkiem Narodowego Centrum Własności Pracowniczej w Stanach Zjednoczonych (National Center for Employee Ownership)*
- *ekspertem Polskiego Lobby Przemysłowego im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w sprawach demokracji gospodarczej*
- *członkiem wspierającym Unii Własności Pracowniczej (Polska)*
- *wieloletnim propagatorem własności pracowniczej w Polsce*
- *odznaczony przez Prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski*
- *odznaczony przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę Krzyżem Wolności i Solidarności*
- *uhonorowany przez Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych legitymacją oraz Odznaką Działacza Opozycji Antykomunistycznej i Osoby Represjonowanej z Powodów Politycznych.*



POLSKIE LOBBY PRZEMYSŁOWE **im. Eugeniusza Kwiatkowskiego**

**Jest istniejącą od 1993 roku społeczną organizacją
opiniotwórczą i opiniodawczą**

- wpływającą na politykę przemysłową i obronną państwa oraz na przekształcenia własnościowe,
- artykułującą interesy i wyrażającą problemy polskiego przemysłu, zwłaszcza jego branż strategicznych i jego zaplecza badawczo-rozwojowego.

PODEJMUJE DZIAŁANIA W OBRONIE INTERESÓW POLSKIEGO PRZEMYSŁU

W działalności PLP uczestniczą

- stowarzyszenia inżynierskie
- związki zawodowe różnych orientacji
- jednostki badawczo-rozwojowe
- pracownicy naukowcy i eksperci

**PLP jest organizacją non profit,
uprawiającą społeczny lobbying**

www.plp.info.pl Adres: 00-050 Warszawa ul. Świętokrzyska
14 A pok. 540 (ZG SIMP) tel. 603 425 568