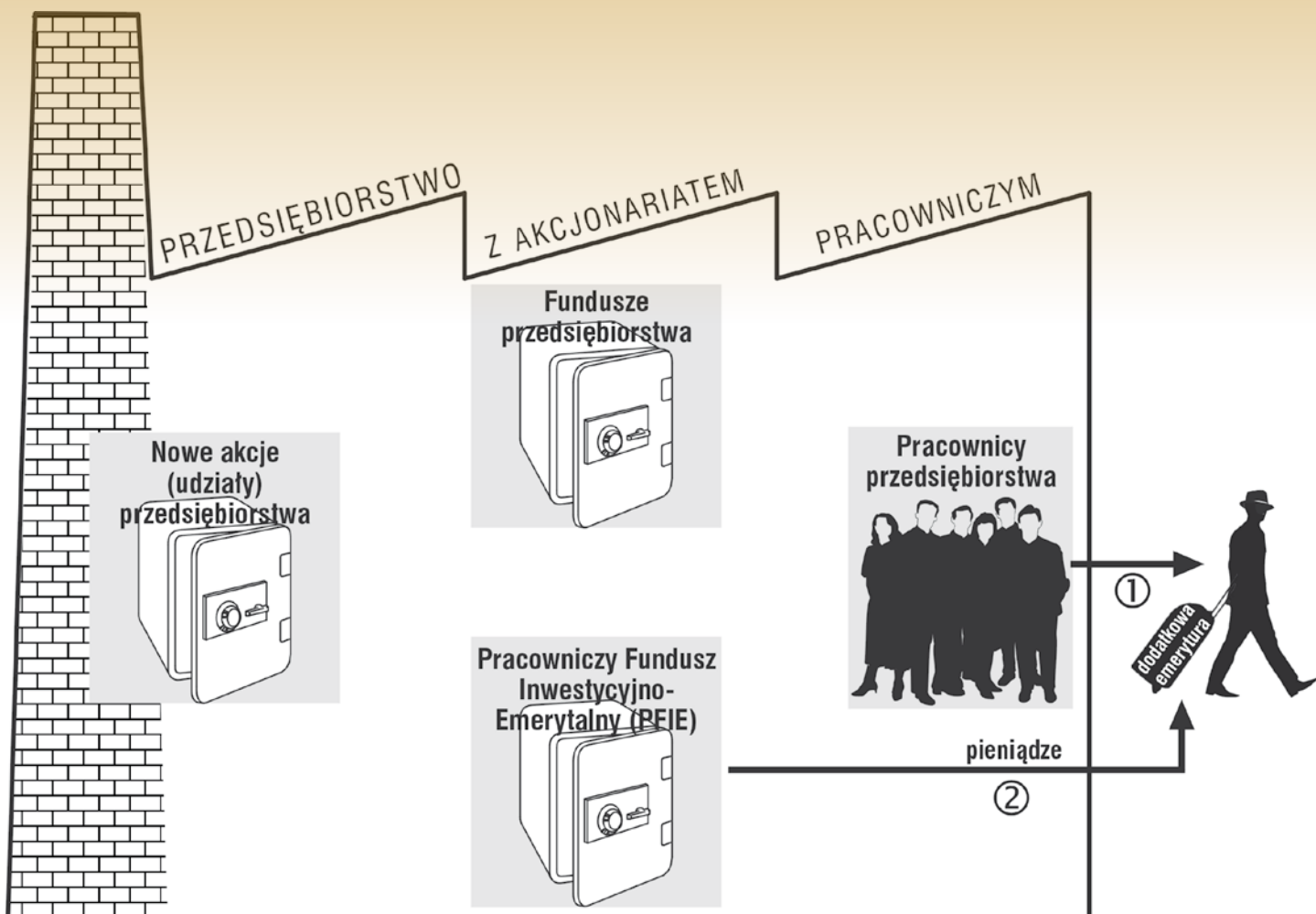


Jan Kozia

PROJEKT POLSKIEGO SYSTEMU WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

wersja skrócona i zmodyfikowana



Wrocław, listopad 2017
tylko w formie cyfrowej

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie

II. Amerykański system ESOP

III. Polski, przedwojenny system „Gazoliny”

IV. Nawiązania projektu polskiego systemu

1. Amerykańsko – polska synteza
2. Elementy wspólne systemów: amerykańskiego i polskiego
3. Specyficzne elementy amerykańskie
4. Specyficzne elementy polskie
5. Elementy nowe

V. Omówienie projektu polskiego systemu

1. Dwuczłonowy „Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny” (PFI)
2. Człon pierwszy – Pracowniczy Fundusz Inwestycyjno - Emerytalny (PFIE) i jego finansowanie
 - a. Wariant 1
 - b. Wariant 2
3. Człon drugi – Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty (PFIO) i jego finansowanie
4. Głosowanie, wybór władz PFI i jego zarządzanie
5. Zaciąganie i spłacanie kredytu przez PFI
6. Częściowa dywersyfikacja pracowniczego kapitału
7. Konieczność wprowadzenia systemu partycypacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem (rozwój kultury właścicielskiej)
8. Pracownicza prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych
9. Konieczność zaangażowania związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy
10. Niezbędna kolejność prac nad polskim akcjonariatem

I. Wprowadzenie

Obecny tekst jest zmodyfikowaną wersją streszczenia pełnego projektu, opublikowanego w Internecie w kwietniu 2017 roku i drukiem w listopadzie tego roku. Pełny projekt (o objętości 78 stron) jest dostępny pod adresem: www.rp-gospodarna.pl/projekt_akcjonariatu.pdf oraz w postaci drukowanej w siedzibie „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.

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

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 pborów 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 (20 stron).

W rozdziale o prywatyzacji pracowniczej postawiłem ścieżkę inwestycyjną nad wykupową. Ponadto dodałem jeden rozdział o dywersyfikacji kapitału pracowniczego, przeredagowałem i rozbudowałem rozdział o pracowniczym współdecydowaniu oraz dodałem ostatni rozdział o koniecznej kolejności prac nad wprowadzaniem akcjonariatu w skali całego kraju, czyli – najpierw projekt systemu, potem projekt ustawy.

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

II. Amerykański system ESOP

Przy firmie, która uruchamia system ESOP, zakładany jest tzw. ESOP-trust. Gromadzi on kapitał pracowniczy, generowany wyłącznie przez firmę (nie przez pracowników). Mechanizm jest następujący: firma wpłaca rocznie do ESOP-trustu pewną kwotę, maksymalnie do 25 % funduszu płac¹. Sumę tę firma odlicza od podstawy opodatkowania². Trust nabywa za te pieniądze akcje firmy i przydziela je bezpłatnie pracownikom. Obrazowo mówiąc, **w systemie amerykańskim właściciel firmy przekazuje zwolnioną z opodatkowania darowiznę swojemu pracownikowi, a ten obowiązkowo inwestuje ją w tę firmę.**

Korzyść dla firmy polega na tym, że unika opodatkowania tej kwoty. Ulga podatkowa ma uzasadnienie inwestycyjne i emerytalne, jako że wpłata firmy do ESOP-u jest jednocześnie składką emerytalną płaconą pracownikowi przez zakład pracy (o czym dalej).

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

Żelazną zasadą jest, że pracownik nie otrzymuje „do ręki” wspomnianej „darowizny”. Jest ona przekazywana bezpośrednio z funduszu 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 (drugie żelazne prawo). Staje się on ich właścicielem nie od razu, a dopiero po 5-7 latach, w których nabywa do nich prawo własności (*vesting*). Jeżeli zwolni się wcześniej, nie otrzymuje z ESOP-trustu nic. **Przy odchodzeniu pracownika z firmy, trust ma prawo pierwokupu akcji i otrzymana wówczas przez pracownika gotówka jest swego**

¹ 25% funduszu płac oznacza jedynie miarę górnego pułapu wpłat firmy z funduszy własnych. Nie są to wpłaty dokonywane z funduszu płac, czyli wpłaty pracowników.

² Limit 25% funduszu płac jest limitem korzystania z ulg podatkowych w akcjonariatach amerykańskich.

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 firmy³. Badania wykazały jednak, że firmy ESOP-owe bankrutują rzadziej (ok. 3 razy rzadziej⁴) 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 zagwarantowany. 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. Mogą też przy pomocy kredytu dokonać znacznej inwestycji. Kredyt jest gwarantowany majątkiem przedsiębiorstwa. Spłata kredytów 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.

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.

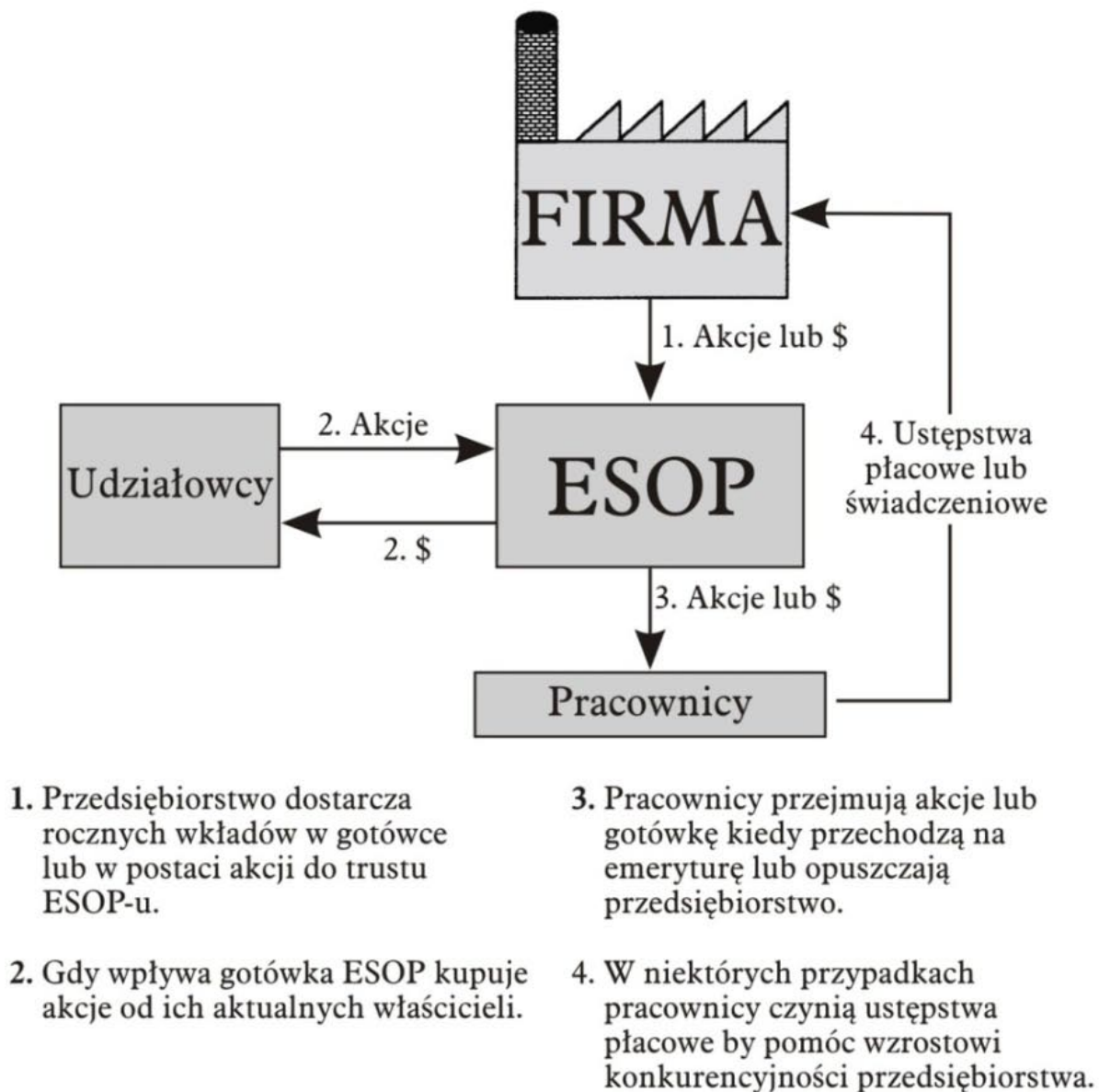
Jak widzimy, narastaniu kapitału pracowniczego w ESOP-ie nie towarzyszy żaden własny wkład pracowników. Ma to swoje dobre i złe strony. Dobre, bo ułatwia wprowadzenie akcjonariatu. Złe, bo mniej wiąże pracownika z akcjonariatem i z firmą, nie zmusza go do oszczędzania (niski poziom oszczędzania jest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

³ Ryzyko to idzie w parze (jak w większości przedsięwzięć) z możliwością wypracowania ponad przeciętnych zarobków i zabezpieczenia emerytalnego przy dużym zaangażowaniu pracowników, do czego ESOP motywuje.

⁴ *ESOP vs. Conventional LBOs: ESOPs Doing Better*, Employee Ownership Report 1991/3, s.1.

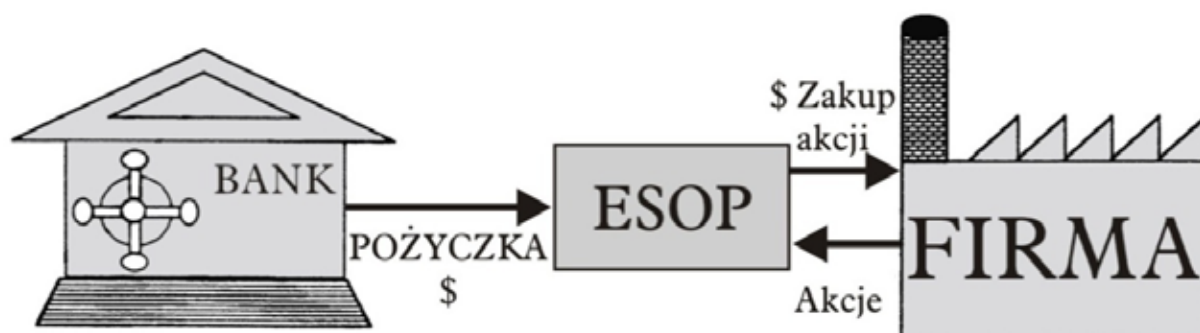
Poniżej przedstawione są schematy działania ESOP-u niewspomaganego (niekredytowanego) i wspomaganego:

ESOP NIEKREDYTOWANY

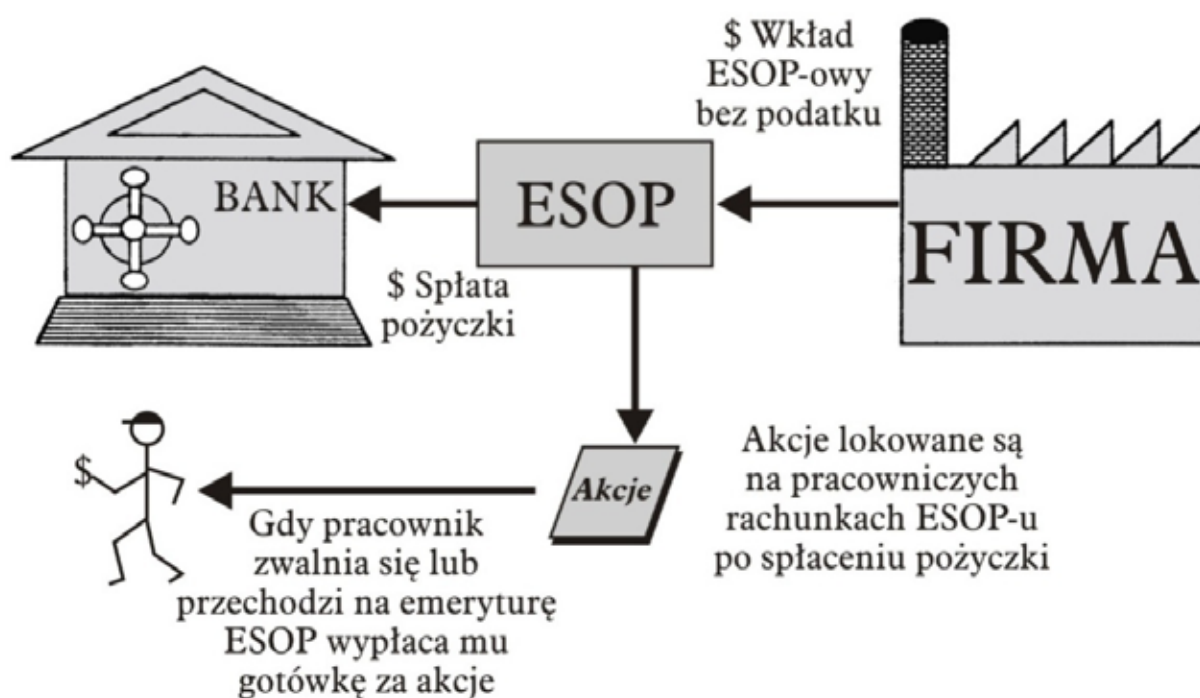


ESOP KREDYTOWANY

Początek działania



Dalsze działanie



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.

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, 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. Kapitał pracowników stałych był zablokowany w depozycie i zablokowana była ich (jego) siła głosu. Corocznie wszyscy pracownicy stali wybierali swego przedstawiciela, reprezentującego zbiorczo ich (i ich łączny kapitał) na corocznym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy. Dzięki swym akcjom uprzywilejowanym, pracownicy szybko uzyskali głos decydujący na tych zgromadzeniach.

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 jest prosty: pracownikowi stałemu przysługiwała odprawa w wysokości obowiązkowego wkładu własnego 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, to dla pracownika duży zysk (i forma 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.

IV. Nawiązania projektu polskiego systemu

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 otwarty (PFIO) gromadzący dobrowolne, nieograniczone i nie zwolnione z podatku wpłaty, pochodzące z różnych źródeł
- sposób pracowniczej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

III. Omówienie projektu polskiego systemu

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

1. Dwuczłonowy „Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny” (PFI)

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



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 zaciąganych kredytów.

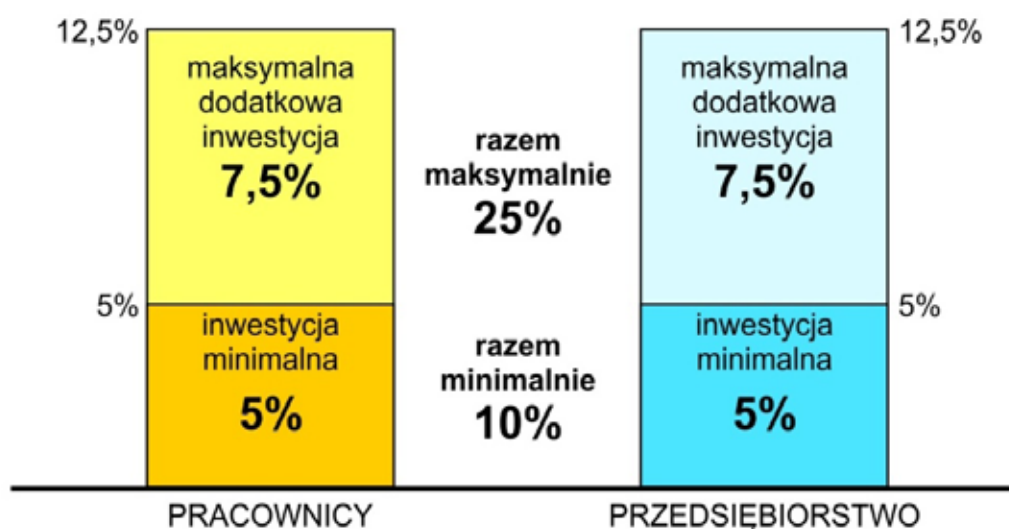
a. Wariant 1

Pracownicy wpłacają do PFIE na swe konta indywidualne obowiązkowo minimum 5% swoich pobrań, potrącanych bezpośrednio z funduszu płac. Tyle samo wpłaca im firma na subkonto wpłat firmy. Jedne i drugie wpłaty nie są opodatkowane. 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 i w związku z tym przekształcaniem biorców zasiłków dla bezrobotnych w płatników podatków.

Wysokość wpłat do PFIE może być corocznie dobrowolnie podnoszona (na zasadzie uzgodnienia między pracownikami-akcjonariuszami i firmą), lecz nie może łącznie przekroczyć 25% funduszu płac (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. przeinwestowania.

Wariant I

Rozmiary i rodzaj inwestycji pracowników i przedsiębiorstwa w PFIE



Miara procentowa odniesiona jest do wielkości rocznego funduszu płac

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 górny limit obu wpłat na konto danego pracownika, równy obowiązującemu w danym roku procentowi funduszu płac, lecz odniesionego do dwukrotnego, średniego zarobku w firmie macierzystej.

Gromadzony w powyższy sposób kapitał inwestowany jest wyłącznie we własną firmę lub służy do jej wykupu (częściowego lub całkowitego) z rąk innych współwłaścicieli.

Pracownik nie może wycofywać swojego kapitału z PFIE przez cały okres zatrudnienia (żelazne prawo akcjonariatu). Otrzymuje go tylko w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia i przy przejściu na emeryturę. W tym drugim przypadku stanowi on jego dodatkowe zabezpieczenie emerytalne (trzeci filar). W przypadku zmiany miejsca zatrudnienia pracownik nie otrzymuje kapitału pochodzącego z wpłat firmy o ile nie przepracował 5-ciu lat od momentu jego wpłacenia. W tym czasie zachodzi tzw. nabywanie przez pra-

cownika prawa własności (am. „vesting period”) do wpłat firmy. Przy przejściu na emeryturę ograniczenie takie nie obowiązuje.

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

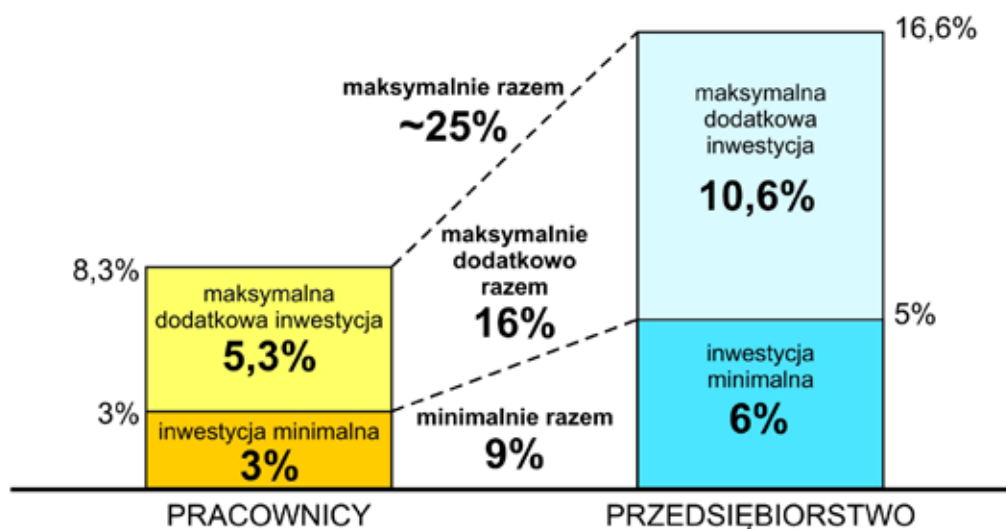
Kapitał gromadzony w PFIE daje indywidualne właścicielskie prawo głosu (o czym dalej) i uprawnia do pobierania dywidendy. Kapitałowi temu można nadawać siłę kilkukrotnego prawa głosu w stosunku do właścicieli zewnętrznych. Np. w Gazolinie akcje pracownicze miały pięciokrotną siłę głosu.

b. Wariant 2

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

Wariant 2

Rozmiary i rodzaj inwestycji pracowników i przedsiębiorstwa w PFIE



Miara procentowa odniesiona jest do wielkości rocznego funduszu płac

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 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%.

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, 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 wykupu z rąk innych współwłaścicieli.

Wpłaty do Pracowniczego Funduszu Inwestycyjnego Otwartego nie dają żadnych uprawnień decyzyjnych a jedynie uprawniają do pobierania dywidendy.

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 zwiększa siłę głosowania o jeden głos. To również przedkłada w sposób spółdzielczy człowieka i pracę ponad kapitał.

Zgodnie z takimi zasadami głosowania uczestnicy akcjonariatu wybierają radę nadzorczą całego Pracowniczego Funduszu Inwestycyjnego (a więc obu jego funduszy składowych), ta zaś ustanawia jego zarządcę. Przy dużych akcjonariatach może to być fachowiec wynajęty spoza firmy. Niewskazane

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

Corocznie, przed walnym zgromadzeniem akcjonariuszy firmy (obejmującym również współwłaścicieli zewnętrznych), uczestnicy Pracowniczego 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. Zaciąganie i spłacanie kredytu przez PFI

PFI jest ustawowo uprawniony (na wzór ESOP-ów) do zaciągania kredytu. Można również (na wzór amerykański) wprowadzić ustawowo ulgi podatkowe dla banków kredytujących akcjonariat pracowniczy.

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

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

Splaty 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.

6. Częściowa dywersyfikacja pracowniczego kapitału

Amerykańskie badania wykazały, że przedsiębiorstwa z akcjonariatem bankrutują ok. 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 dywersyfikacji wkładów kapitałowych pracowników-akcjonariuszy o dużym stażu pracy, czyli takim, którym trudno już wypracować od nowa jakieś większe rezerwy kapitałowe. W Polsce problem ten nie istnieje 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 (do ustalenia) nagromadzonego kapitału. Przy osiągnięciu odpowiedniego stażu pracy, np. 10 lat do emerytury i ustalonej granicy wielkości zgromadzonego kapitału, wpłaty do PFIE przekierowuje się do PFIO innych przedsiębiorstw z akcjonariatem (np. trzech różnych). Ten strumień kapitału byłby dalej nieopodatkowany w ramach zakładowego limitu 25% funduszu płac.

Przekierowanie kapitału do innych akcjonariatów ma charakter praktyczny a nie ideologiczny, bo przedsiębiorstwa takie bankrutują rzadziej od przedsiębiorstw tradycyjnych. Rozwiązanie takie utrzyma kapitały pracownicze wewnątrz całej grupy przedsiębiorstw akcjonariatowych. Nie obniży natomiast pracowniczego zaangażowania we własne przedsiębiorstwo, gdyż kapitał wcześniej zgromadzony we własnym przedsiębiorstwie będzie przewyższał kapitał przekazywany do innych akcjonariatów. Ostatnią dekadę, w której taki pracownik 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.

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

Kluczowym elementem akcjonariatu pracowniczego jest system pracowniczego współzarządzania przedsiębiorstwem. Samo wprowadzenie akcjonariatu niewiele zmienia, 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.

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.

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 pożądaný, ale uboczny. W pracy spędzamy 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 praktyce. 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 instytucja akcjonariatu pracowniczego nie może być skutecznie realizowana.

Odnosnie powyższej tematyki patrz:

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

8. 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, 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 (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 decyzję. W takiej sytuacji pakiet darmowy można podwyższyć do 20% a nawet 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 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 kapitału pracowniczego wystarczy by osiągnął on ponad 30% (25%) wartości przedsiębiorstwa by stało się ono, w połączeniu z 20 (25) procentowym inicjalnym pakietem darmowym, spółką pracowniczą. Jednakże wskazane jest inwestycyjne 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 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 do 25% jest bardziej wskazane.

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 przedsiębiorstwa, wymieniają zarząd, inwestują w nie, i wprowadzają istotny akcjonariat pracowniczy. Z reguły firmy te odzyskują rentowność⁵.

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

9. Konieczność zaangażowania związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy

W Polsce rozpropagowano błędną opinię, że akcjonariat pracowniczy jest sprzeczny z instytucją związku zawodowego. Tymczasem zgodnie z doświadczeniami amerykańskimi związek zawodowy, 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.

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

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

10. Niezbędna kolejność prac nad polskim akcjonariatem

Wprowadzenie w Polsce dobrze przemyślanego systemu własności pracowniczej ma wielkie znaczenie dla dalszego rozwoju ekonomicznego naszego kraju. Dlatego należy najpierw działać zbiorowo nad wypracowaniem dobrego projektu systemu a dopiero później tworzyć, odpowiadający mu, projekt ustawy. Projekt ustawy jest już tylko stroną techniczną całego przedsięwzięcia.

Obecnie powyższa kolejność działań została zaniedbana, jako że tworzy się projekt ustawy przy mglistym charakterze samego systemu. Trzeba zatem zrealizować najpierw etap podstawowy, prowadzący do wypracowania zasad polskiego systemu akcjonariatu pracowniczego.

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