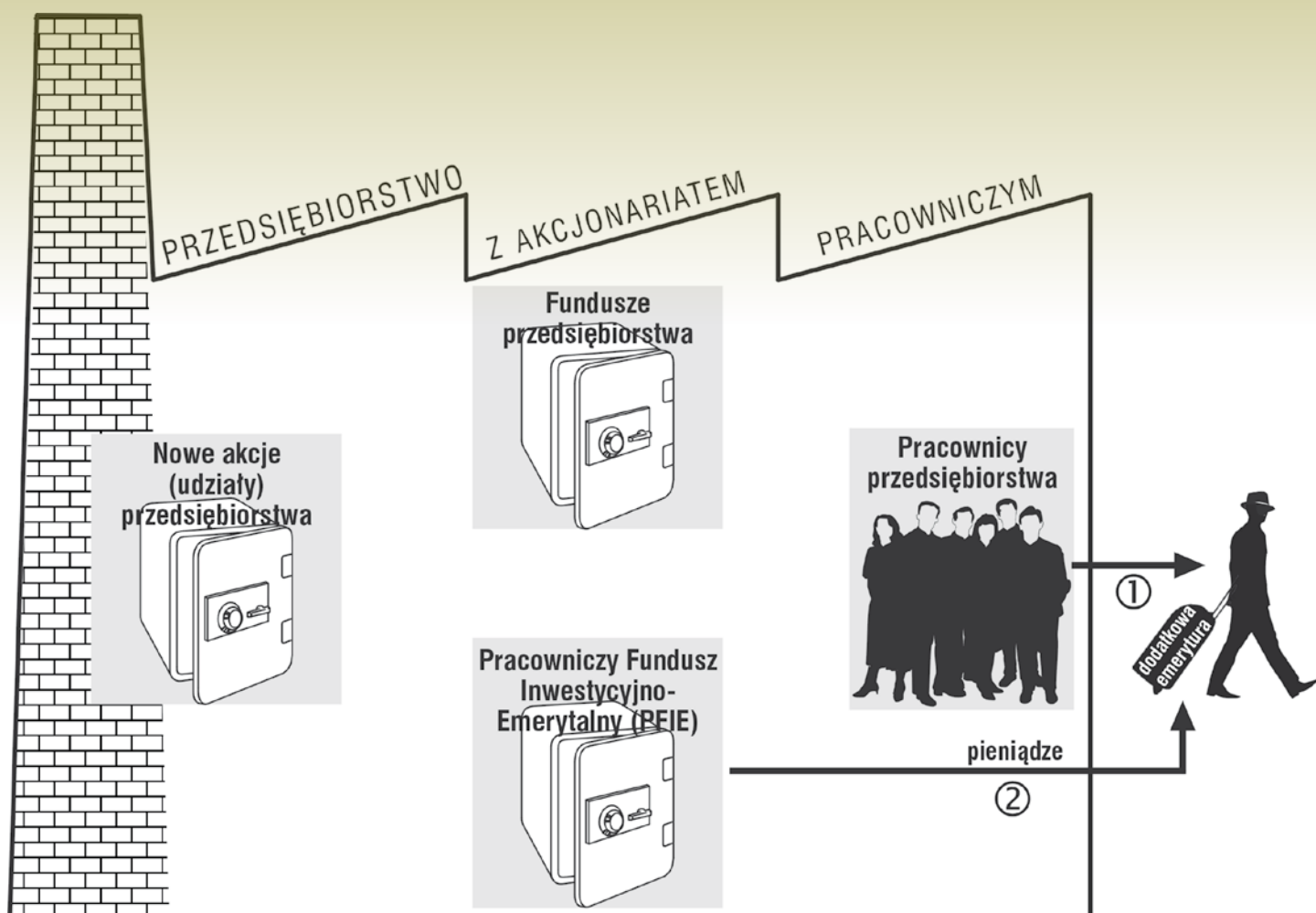


Jan Koziar

# PROJEKT POLSKIEGO SYSTEMU WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

streszczenie



Wrocław, wrzesień 2017  
tylko w formie cyfrowej

Pełny tekst projektu, o objętości 78 stron, dostępny jest w Internecie:

[www.rp-gospodarna.pl/projekt\\_akcjonariatu.pdf](http://www.rp-gospodarna.pl/projekt_akcjonariatu.pdf)

---

## SPIS TREŚCI

### I. Nawiązania projektu

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

### II. Skrótowe omówienie projektu

1. Dwuczłonowy „Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny” (PFI)
2. Człon pierwszy – Pracowniczy Fundusz Inwestycyjno-Emerytalny (PFIE)
3. Człon drugi – Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty (PFIO)
4. Głosowanie, wybór władz PFI i jego zarządzanie
5. Zaciąganie i spłacanie kredytu przez PFI
6. Pracownicza prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych
7. Obowiązkowe wprowadzenie systemu partycypacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem
8. Konieczność zaangażowania związków zawodowych w akcjonariat pracowniczy

# **I. Nawiązania projektu**

## **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 równości świadczeń firmy z obowiązkowymi wpłatami pracowników.

## 5. Elementy nowe

Elementami nowymi są:

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

## II. Skrótowe omówienie projektu

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).



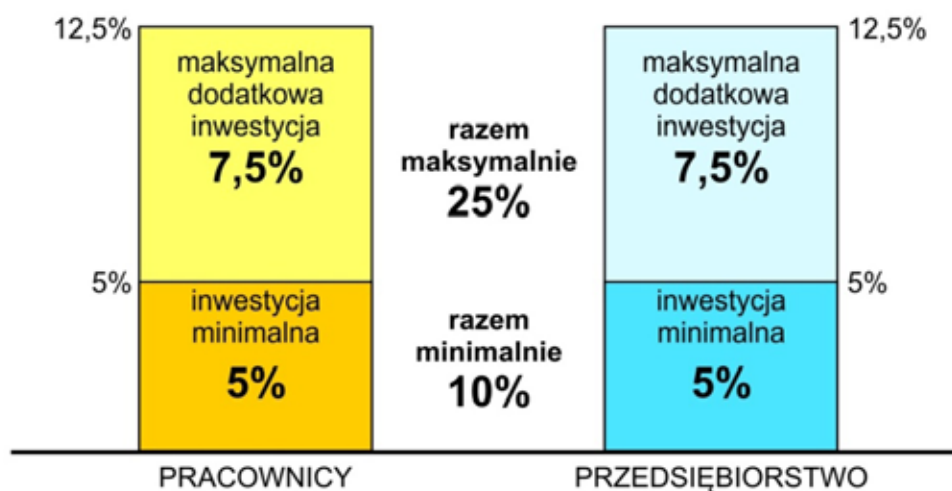
### 2. Człon pierwszy – Pracowniczy Fundusz Inwestycyjno-Emerytalny (PFIE)

Fundusz ten jest głównym elementem akcjonariatu, ograniczonym tylko do wpłat firmy, pracowników i zaciąganych kredytów (fundusz zamknięty). Pracownicy wpłacają do niego na swe konta indywidualne obowiązkowo minimum 5% swoich poborów, potrącanych bezpośrednio z listy 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 zwrotem środków do budżetu poprzez większą efektywność przedsiębiorstw z akcjonariatem.

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 zawieszane w przypadku np. przeinwestowania.

## 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 pracownika 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.

### **3. Człon drugi - Pracowniczy Fundusz Inwestycyjny Otwarty (PFIO)**

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 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 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.

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.

Spłata kredytu odbywa się z opisanych wcześniej regularnych wpłat pracowników i firmy do PFIE, z tym że prawo własności do wpłat firmy, spłacających kredyt, 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.

## **6. 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. 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 nie buduje żadnego akcjonariatu i jest regularnie wyprzedawany i wykorzystywany do celów konsumpcyjnych.

Przyznawanie 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 większościami 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 i zbiorową dywidendę dzieloną równo między nimi, niezależnie od wysokości zarobków. Pakiet ten nigdy jednak nie staje się ich własnością 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 osiągnięciu przez ten fundusz ponad 30% (25%) wartości przedsiębiorstwa staje się ono, w połączeniu z 20% (25%) inicjalnym pakietem darmowym, spółką pracowniczą.



## **7. Obowiązkowe wprowadzenie systemu partycypacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem**

Amerykańskie badania wykazały ponad wszelką wątpliwość, że własność pracowniczego kapitału ma pozytywny wpływ na zwiększenie efektywności przedsiębiorstwa. Natomiast jej połączenie z jakimś systemem partycypacyjnego zarządzania zwiększa efektywność w sposób bardzo istotny (patrz: [www.rp-gospodarna.pl/stany\\_efektywnosc.htm](http://www.rp-gospodarna.pl/stany_efektywnosc.htm)). W związku z tym należy obligatoryjnie wprowadzać w akcjonariatach któryś z wielu systemów partycypacyjnego zarządzania. Upowszechnienie najbardziej zaawansowanego z nich – Wielkiej Gry w Biznes (the Great Game of Business; [www.greatgame.com](http://www.greatgame.com)) mogłoby zrewolucjonizować polską gospodarkę.

W Polsce istnieje totalne nierozumienie pozytywnego znaczenia pracowniczego partycypacyjnego zarządzania (frazeologia „trójkąta bermudzkiego” wymierzona swego czasu w samorządy pracownicze). Razem więc z wprowadzaniem akcjonariatu należy dążyć do wyjaśniania jego sensu i znaczenia w skali całego społeczeństwa.

## **8. 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 związku pracowników-właścicieli. Staje się przez to bardziej pracownikom potrzebny niż w swej tradycyjnej postaci. Patrz: [www.rp-gospodarna.pl/stany\\_zwiazki.htm](http://www.rp-gospodarna.pl/stany_zwiazki.htm)

i [www.rp-gospodarna.pl/zwiazki\\_szansa.pdf](http://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”. Jest to też koniecznym warunkiem odnowienia się „Solidarności” i zwiększenia przez nią swej liczebności i znaczenia.

*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*
- *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.*