

SŁAWOMIR ZWIERZCHLEWSKI

CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA POWSTAWANIE SPÓŁEK PRACOWNICZYCH

Ustawy prywatyzacyjne w Polsce, późniejsze ich modyfikacje oraz inne akty normatywne stworzyły różne możliwości rozwoju akcjonariatu pracowniczego. Jego formy wyznaczone zostały zarówno przepisami prawa, jak i konkretną praktyką powstania pracowniczych akcji kapitałowych. Akcjonariat jest więc instytucją stopniowalną, charakteryzującą się dużą dyferencją, bowiem występuje wszędzie tam, gdzie pracownicy posiadają jakiegokolwiek akcje lub udziały w firmach. Formą najpowszechniejszą, a przede wszystkim najbliższą jego modelowym koncepcjom stały się spółki pracownicze powstałe na drodze ścieżki likwidacyjnej (metoda prywatyzacji bezpośredniej)¹. Głównym obszarem funkcjonowania tych spółek stała się tzw. pracownicza prywatyzacja leasingowa polegająca na przejęciu przez pracowników na czas oznaczony swojego przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania. Ta forma prywatyzacji, zgodnie z pierwotnymi założeniami ustawodawcy, miała mieć charakter marginalny stanowiąc jedynie uzupełnienie innych technik prywatyzacyjnych. Praktyka polska pokazała jednak, że leasing pracowniczy bardzo szybko zyskał ogromną popularność i zdominował inne metody prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

W poniższym opracowaniu wskazano na trzy czynniki, które miały wpływ na rozwój leasingu pracowniczego. Zaliczono do nich:

- rozwój samorządności pracowniczey w latach osiemdziesiątych,
- instytucjonalne wsparcie dla prywatyzacji pracowniczey,
- regulacje prawne ustaw (projektów) prywatyzacyjnych umożliwiające tworzenie spółek o typowym pracowniczym charakterze.

Udziały pracowników w zyskach przedsiębiorstwa lub akcjach kapitałowych sięgają okresu międzywojennego. W okresie wojny i okupacji koncepcje partycypacji pracowniczey pojawiały się w programach ruchów społecznych i partii politycznych. Po II wojnie światowej problem ten stał się dalej aktualny mimo nacjonalizacji gospodarki i podporządkowania przedsiębiorstw państwowych nakazowo-rozdzielczemu systemowi zarządzania.

Pierwsze propozycje udziału pracowników w zarządzaniu i zyskach pojawiają się wraz z pewną liberalizacją polityczną w połowie lat pięćdziesiątych, a głównym impulsem do zmian stały się wydarzenia nazwane przełomem październikowym w 1956 roku. Zrodzony wówczas ruch rad

¹ Por. L. Gilejko, Cz. Kliszko, R. Towalski, *Akcionariat pracowniczy a zbiorowe stosunki pracy*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997, s. 6.

robotniczych wspierał autonomię przedsiębiorstwa oraz prawo załogi do udziału w zyskach. Z czasem jednak, wraz z odradzaniem się centralizacji nastąpiła likwidacja rad robotniczych. Przez ponad 20 lat faktycznego nieistnienia samorządu pracowniczego zaszły w świadomości pracowniczey i w układzie sił społecznych w Polsce poważne zmiany, które w sierpniu 1980 roku zaowocowały instytucjonalnie w postaci niezależnego od partii i państwa związku zawodowego². Fakt powstania „Solidarności” stał się doniosłym aktem reformy systemu politycznego, a także gospodarczego, ponieważ zaistniała realna szansa na odbudowę systemu samorządowego i zmianę zarządzania przedsiębiorstwem poprzez odejście od ingerencji nakazowo-rozdzielczej państwa.

Pod naciskiem właśnie „Solidarności” 25 września 1981 roku Sejm uchwalił ustawę o przedsiębiorstwach państwowych i ustawę o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Ustawy te były swoistą rewolucją w stosunku do okresu poprzedniego poprzez wprowadzenie do przedsiębiorstwa modelu „3xS” tj. samodzielność, samorządność i samofinansowanie się.

Samodzielność rozumiana była jako zyskanie autonomii od ingerencji władzy administracyjnej. Samorządność rozumiana była jako partycypacja pracowników w zarządzanie przez instytucję rad pracowniczych. Samofinansowanie zaś miało polegać na wprowadzeniu rachunku ekonomicznego i oddzielenie przedsiębiorstwa od budżetu.

Rada pracownicza otrzymała prawo do wyboru w drodze konkursu dyrektora swego przedsiębiorstwa (z wyjątkiem przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej), co w pewien sposób niszczyło jeden z kanonów gospodarki centralistycznej polegający na tym, że przedsiębiorstwem zarządza jednoosobowo dyrektor zgodnie z zasadami nomenklatury partyjnej.

Powyższe ustawy stały się rozwiązaniami o silnym samorządowym charakterze, który dodatkowo był scalany wprowadzeniem stanu wojennego i w konsekwencji nie przestrzeganiem przez ówczesne władze wielu zapisów ustawy. Mimo tego w latach osiemdziesiątych następuje proces utożsamiania się kadry kierowniczej i pracowników ze swoją firmą oraz nabieranie poczucia, że przedsiębiorstwo państwowe nie jest już „małym trybikiem” – niewielkim fragmentem mienia ogólnonarodowego, lecz może być samodzielnie funkcjonującą jednostką gospodarczą³. Rozwiązania samorządowe spotkały się z dość powszechnym poparciem, a planowanej reformie gospodarczej postanowiono nadać charakter samorządowy. Zainteresowanie samorządem w Polsce było więc wyrazem poszukiwania alternatywy dla systemu centralistycznego⁴. Ponadto wzrastało przekonanie, że przedsiębiorstwo może stać się faktyczną własnością załóg pracowniczych, co

² Por. *Własność pracownicza w Polsce*, pod redakcją L. Gilejki, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1998, s. 6.

³ Por. M. Bałtowski, *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.

⁴ Por. *Niezależne samorządy pracownicze*, praca zbiorowa pod redakcją Sz. Jakubowicza, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1989, s. 307.

w efekcie miało wpływ na wzrost roszczeń partycypacyjnych pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw i na niektóre zapisy ustaw prywatyzacyjnych w Polsce.

Drugim czynnikiem, który tworzył podatny grunt dla rozwoju spółek pracowniczych były instytucjonalne formy wsparcia prywatyzacji pracowniczey oraz poglądy wielu ekonomistów i polityków na początku transformacji własnościowej w Polsce. Od początku bowiem było wiadomym, że wariant zmian własnościowych musi uzyskać odpowiedni zakres zrozumienia i akceptacji ze strony społeczeństwa. Samorządność lat osiemdziesiątych spowodowała, że interesy własnościowe zostały już pobudzone dla dwóch grup: załóg przedsiębiorstw i ich dyrekcji. W końcu lat osiemdziesiątych ukształtowała się też grupa ekonomistów, polityków i działaczy samorządowych na czele z R. Bugajem, M. Dąbrowskim, W. Frasyniukiem, J. Osiatyńskim, Sz. Jakubowiczem, którzy sens i istotę nie tylko przemian własnościowych ale i szerokich zmian ustrojowych w gospodarce widzieli w szerokim uwłaszczeniu załóg pracowniczych. Domagali się oni silnie preferencyjnego potraktowania pracowników przedsiębiorstw państwowych, motywując to z jednej strony racjami historycznymi – zasługi „Solidarności” a więc środowisk pracowniczych w obaleniu ustroju socjalistycznego, a z drugiej strony dostrzegając w tym niezbędny warunek uzyskania poparcia tak dla samej prywatyzacji, jak i dla innych reform ustrojowych. Silne preferencyjne traktowanie pracowników miało polegać na stworzeniu im warunków do nabywania dużych pakietów akcji swoich przedsiębiorstw, częściowo darmowo, częściowo za pomocą niskooprocentowanych kredytów (najbardziej ekstremalne projekty zakładały przyznanie pracownikom bezpłatnie 51 - 60 procent akcji z ograniczeniem czasowym ich zbycia). W drugiej połowie lat osiemdziesiątych powstało Krajowe Forum Samorządu Załogi, skupiające niezależny ruch samorządowy⁵. Była to praktycznie pierwsza tego typu instytucja, która aktywnie propagowała idee partycypacji pracowniczey, a na początku procesów zmian własnościowych postulowała stworzenie programu prywatyzacji pracowniczey jako głównej techniki prywatyzacyjnej w Polsce.

Jesienią 1989 roku utworzono Unię Własności Pracowniczey, która czerpała wzory z tradycji amerykańskich ESOP-ów (Employee Share Ownership Plan) czyli planu pracowniczych udziałów kapitałowych, które powstawały w formie trustów obok przedsiębiorstwa macierzystego i zajmowały się skupowaniem, przechowywaniem i rozdzielaniem akcji przedsiębiorstwa pomiędzy pracowników. ESOP-y wykorzystywały rozwiązania prawne oraz udogodnienia podatkowe stworzone przez rząd amerykański. Koncepcje ESOP-ów bardzo szybko zostały rozpropagowane wśród działaczy samorządowych, a w możliwości przeniesienia ich na grunt polski widziano swojego rodzaju panaceum na dolegliwości związane z procesem transformacji ustrojowej.

Mimo, że plany udziałów kapitałowych nie uzyskały akceptacji ze strony ówczesnych elit rządowych to instytucje wspierające ruch samorządowy

⁵ Por. M. Bałtowski, op. cit., s. 152.

wywarły duży wpływ na propracownicze regulacje zawarte w ustawach prywatyzacyjnych, które uznać należy za trzeci czynnik sprzyjający powstaniu spółek pracowniczych. Pierwsza z nich była uchwalona 13 lipca 1990 roku jako ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Jej projekt rządowy zakładający technokratyczny scenariusz prywatyzacji i nie uwzględniający w zasadzie żadnych preferencji dla pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw, trafił do Sejmu w marcu tego roku. Natomiast w kwietniu pojawił się konkurencyjny projekt poselski odzwierciedlający stanowisko opcji samorządowej. Mimo jednak, że rozwiązania przyjęte w ustawie były bliższe propozycjom rządowym, to projekt poselski spowodował, że załogi pracownicze uzyskały pewne przywileje. Uzyskały mianowicie prawo do zakupu dwudziestu procent akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa za połowę ich nominalnej wartości oraz znaczące uprawnienia do inicjowania prywatyzacji. Ponadto wśród metod prywatyzacji znalazła się technika pozwalająca na przejmowanie majątku przedsiębiorstwa przez jego pracowników do odpłatnego korzystania. Wówczas ustawodawca nie przewidział, że pracownicy tak chętnie będą korzystał z tej drogi i że w konsekwencji zdominuje ona inne ścieżki prywatyzacji.

Pod koniec 1991 roku trudna sytuacja ekonomiczna wywołała dość powszechne nastroje niepewności wśród załóg przedsiębiorstw państwowych. Jednocześnie tempo prywatyzacji okazało się znacznie wolniejsze niż zakładano (głównym tego powodem były bardzo słabe wyniki ilościowe tzw. prywatyzacji kapitałowej). W tym stanie rzeczy potrzebny był nowy impuls do działań prywatyzacyjnych i stworzenie konsensusu ze środowiskami pracowniczymi bez którego kontynuowanie prywatyzacji, nie mówiąc już o przyspieszeniu, stało się praktycznie niemożliwe. W lipcu 1992 r. powstał pakiet ustaw nazwany „Paktem o przedsiębiorstwie”, który był ofertą przetargową rządu dla związków zawodowych. Za cenę powiększenia kosztów prywatyzacji polegających na poszerzeniu zakresu oferowanych rozwiązań partycypacyjnych dla pracowników rząd miał uzyskać pozwolenie central związkowych na dalsze prowadzenie procesów prywatyzacyjnych⁶. W części nowelizacji ustawy prywatyzacyjnej Pakt zakładał, że pracownicy przekształcanych przedsiębiorstw otrzymają bezpłatnie 10 procent akcji, a następne 10 procent będą mogli nabyć za połowę ceny. Ponadto projekt paktowy łagodził warunki dla leasingu m.in. poprzez możliwość nowacji umowy leasingowej, tj. wcześniejszego przeniesienia praw własności przedmiotu leasingu (przedsiębiorstwa) na spółkę leasingującą po spłaceniu jednej trzeciej należności. Nieoczekiwane rozwiązanie parlamentu w czerwcu 1993 roku przerwało zaawansowane prace nad Paktem, który chociaż nie został zrealizowany w sposób formalny, to jednak zaistniał jako zjawisko mające następnie wpływ na przyszłe projekty legislacyjne. Rozwiązania Paktu odzwierciedliły się (w trochę zmienionej formie) w następnej ustawie prywatyzacyjnej przyjętej trzy lata później. 30 sierpnia 1996 roku Sejm uchwalił bowiem ustawę o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw

⁶ Por. A. Suwalski, *Problemy polskiej prywatyzacji*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1997, s. 33.

państwowych, która uchylała ustawę z 1990 roku będąc jej rozwinięciem. Zostaje w niej zachowana ścieżka leasingu pracowniczego, z pewnymi zmianami w stosunku do poprzedniej regulacji. Leasingowa spółka pracownicza może od tej pory przejąć wcześniej przedsiębiorstwo na własność pod warunkiem spłacenia jednej trzeciej należności wynikającej z umowy leasingowej po dwóch latach lub po spłaceniu połowy należności w ciągu roku. Była to więc istotna zmiana zasad, ponieważ dotąd główne źródło niepowodzeń tych spółek widziano w braku możliwości dysponowania majątkiem przedsiębiorstwa na własność⁷.

Koniec lat osiemdziesiątych to upadek dotychczasowych barier ekonomicznych i politycznych. Silne odradzanie się myśli liberalnej w polskiej ekonomii powodowało, że samorządowy kierunek przebudowy upaństwowionego sektora gospodarki zaczął być podważany przez zwolenników ekonomii liberalnej. Odwoływali się oni do szkoły „praw własności”, która twierdzi, że wszelka forma własności grupowej (kolektywnej) prowadzi do zachowań nieracjonalnych ekonomicznie i jest mniej efektywna w porównaniu z przedsiębiorstwem prywatnym.

Stworzyło to nowe wyzwanie dla ruchu samorządowego i potrzebę jego uwłaszczenia⁸. Zaczął powstawać niejako drugi wymiar samorządów jako silne pracownicze lobby, które domagało się uczynienia pracowników głównym adresatem poczynań prywatyzacyjnych. Leasing pracowniczy stał się głównym instrumentem osiągnięcia przez pracowników tego celu.

Tworzeniu się spółek pracowniczych sprzyjał także kierunek ewolucji regulacji prywatyzacyjnych. Z biegiem czasu nastąpił bowiem proces łagodzenia zasad leasingu czego przykładem było wprowadzenie wspomnianej już umowy nowacji lub korzystniejszych zasad naliczania opłat dodatkowych⁹. Należy jednak pamiętać, że z drugiej strony zablokowano leasing dużych przedsiębiorstw¹⁰, a więc ograniczono liczbę firm mogących korzystać z jego łagodniejszych zasad.

FACTORS INFLUENCING THE FOUNDATION OF THE STAFF COMPANIES

S u m m a r y

Within privatization processes carried out presently in Poland the staff companies are very popular. The article attracts attention to three factors which contributed to development of this

⁷ Por. A. Gilejko, *Akcjonariat pracowniczy*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997, s. 49.

⁸ Por. K. Kloc, *Historia samorządu robotniczego w PRL 1944 - 1989*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1992, s. 223.

⁹ Opłaty dodatkowe w umowie leasingowej zgodnie z ustawą o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 1990 roku były naliczane jako iloczyn 75 procent aktualnej stopy kredytu refinansowanego i niespłaconej wartości przedsiębiorstwa. W maju 1993 roku stopa poboru została obniżona do 50 procent stopy kredytu refinansowanego.

¹⁰ Ustawa z 30 sierpnia 1996 roku regulowała tę kwestię w następujący sposób: zatrudnienie do 500 pracowników, wysokość funduszy własnych do 2 mln ECU, wartość sprzedaży towarów i usług do 6 mln ECU.

form of privatization, and namely: development of the staff's self-government, institutional support for this kind of privatization and legislative solutions that enable foundation of companies of typical staff character.

The law (dated September 25, 1981) on State owned enterprises gave a strong impulse for the staffs of these enterprises, what had for its result the fact of frequent using of privatization by the staffs' companies after the beginning of the system transformation process.

In Autumn 1989 the Union of the Staff's Property has been created; the Union has derived the patterns from American plans of the staff's capital shares (the so-called E.S.O.P.) which were occupied with purchasing and distributing of the enterprises' stock among their employees (i.e.: staff).

The popularity of the staff's companies is still enhanced with legal and financial preferences for to found such companies. The preferences have been created within the framework of the so-called leasing – born privatization.