

JACEK TITTENBRUN

WŁASNOŚĆ I INTERESY. PRYWATYZACJA W POLSCE W UJĘCIU SOCJOLOGII GOSPODARKI

Prywatyzacja jest procesem tak złożonym i wieloaspektowym, że w pojedynczym artykule o ograniczonej z konieczności objętości nie sposób nawet dotknąć wszystkich wchodzących w grę zagadnień, nie mówiąc już o wyczerpującej analizie. Niniejszy tekst skupia się na socjologicznej treści procesów prywatyzacji przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem ich implikacji dla położenia społecznego, biorących w nich udział głównych grup czy klas społecznych. Narzędzi tej – trzeba zastrzec: wysoce niepełnej – analizy dostarczy ekonomiczno-socjologiczna teoria własności, a zwłaszcza własności akcji.

Własność akcji obejmuje dwa zasadnicze stosunki, których konkretnymi wyrazami są dywidendy oraz tzw. zyski kapitałowe czy różniczkowe, reprezentujące – odpowiednio – własność kapitału realnego czy materialnego oraz fikcyjnego. Dywidendy wyrażają korzystanie ze środków produkcji (wymiany etc.) zapośredniczone przez własność akcji. Natomiast zyski ze środków produkcji wywierają jedynie pośredni wpływ na wielkość „capital gains”. Możemy zatem mówić, w pierwszym przypadku, o bezpośredniej własności środków produkcji, a w drugim – o pośredniej własności środków produkcji. Dla celów analizy socjologiczno-ekonomicznej jednak jeszcze większe znaczenie ma inny podział: na własność realną i formalną.

Z punktu widzenia przyjętej tu koncepcji, bynajmniej nie wszyscy akcjonariusze czy udziałowcy zasługują na miano właścicieli kapitału. Zauważając naszą uwagę do klas pracowniczych można powiedzieć, że własność formalna czy nominalna wyraża w ich przypadku własność siły roboczej, a nie kapitału. Posiadane akcje są w takich wypadkach swoistą postacią płacy roboczej. Nasze rozróżnienie nie miałoby większej wartości, gdyby nie dało się przełożyć na język konkretnych wskaźników umożliwiających względnie precyzyjne rozróżnianie obu tych rodzajów własności¹.

Jako pierwsze kryterium określania stosunku własności akcji do własności kapitału można zaproponować zasadę, polegającą na porównywaniu wartości danego pakietu akcji z wartością inwestycji koniecznej do utworzenia własnego zakładu. Jeśli ta pierwsza wielkość jest wyższa od tej

¹ Por. S. Kozyr-Kowalski, *Kapitał akcyjny a „sensualno-rzeczowy” i ekonomiczno-socjologiczny model własności środków produkcji*, „Ekonomista” 1985, nr 1 - 2; J. Tittenbrun, *Ownership of philanthropic foundations*, „Science and Society” 1991, nr 1 (Spring).

drugiej, dany blok akcji reprezentuje realną własność środków produkcji. Po drugie – pochodne i pomocnicze kryterium zakłada, że akcje wyrażają realną własność kapitału, jeśli można je zamienić na pieniądze pozwalające na zakup luksusowych środków konsumpcji, takich jak dzieła sztuki, pałace, jachty itp., które z kolei są łatwo zamienialne na środki produkcji. Po trzecie – można powiedzieć, że pakiet akcji reprezentuje realną, a nie nominalną własność środków produkcji, jeśli jego wartość przewyższa wartość siły roboczej. Po czwarte – o realnej własności kapitału akcyjnego można mówić, gdy dany zbiór akcji ma wartość wyższą od sumy średnich oszczędności pracowników najemnych. W przeciwnym wypadku mamy do czynienia z oszczędnościami, a nie z kapitałem. Powyższe cztery kryteria, jako dotyczące wartości akcji, były związane z tym stosunkiem własnościowym, jaki nazwaliśmy wcześniej pośrednią własnością środków produkcji albo własnością kapitału fikcyjnego. Natomiast trzy pozostałe wskaźniki dotyczą stosunku określonego jako bezpośrednia własność środków produkcji. Jeśli zatem – po piąte – dochód z dywidend jest wyższy niż dochód z oszczędności przeciętnego posiadacza samej tylko siły roboczej, to akcje przynoszące taką dywidendę mogą być traktowane jako wyraz realnej własności kapitału. Zgodnie z kolejnym, szóstym kryterium – jeżeli dywidendy są dla danego pracownika najemnego ważniejszym źródłem utrzymania niż płaca robocza, to jest on w większym stopniu właścicielem kapitału niż siły roboczej. Kryterium to, warto zastrzec, może być mylące, gdyż w pewnych wypadkach płace, a dokładniej mówiąc: pensje (zwłaszcza „oficerów produkcji”), mogą ukrywać własność kapitału, a nie być tylko ekwiwalentem wartości własnej siły roboczej. Do szeregowych pracowników, w tym robotników, kryterium to jest jednak bez takich zastrzeżeń stosowalne.

Bardziej ogólny charakter posiada siódme i ostatnie kryterium, które daje się odnosić do wszystkich posiadaczy akcji. Jeżeli dochód z dywidend pozwala na życie na poziomie wyższym od stopy życiowej przeciętnego właściciela samej tylko siły roboczej, to pochodzi on z realnej, a nie jedynie formalnej własności. Mówiąc bardziej potocznym językiem: jeśli własność pewnej liczby akcji pozwala komuś na życie bez pracy, to wyraża ona realną własność środków produkcji. W przypadku pracowników najemnych rola dywidend, jako źródła środków utrzymania, ujawnia się szczególnie dramatycznie i bezpośrednio w sytuacji utraty pracy. Jeżeli dochód z dywidend umożliwi utrzymanie dotychczasowego poziomu życia, to wyraża on rzeczywistą własność.

Ekonomiczno-socjologiczne – w odróżnieniu od prawniczego – ujęcie prywatyzacji jest niezbędne m.in. w analizie jej genezy. Prawniczne podejście do prywatyzacji miało wpływ na powszechne przeświadczenie, iż prywatyzację w Polsce zapoczątkowało uchwalenie lub wejście w życie ustawy o prywatyzacji przyjętej przez parlament w 1990 r. Faktyczna, choć nie występująca oficjalnie pod tą nazwą, prywatyzacja była jednak już wówczas znacznie zaawansowana. Jeszcze w czasach *ancien régime'u* powstały liczne (według oficjalnych ustaleń: 1593) spółki między osobami prywatnymi i przedsiębiorstwami uspołecznionymi. Od stycznia do września 1989 r.

według jednych danych powstało 12,6 tys. takich spółek², natomiast według danych NIK pod koniec 1989 r. istniało w sferze produkcji materialnej 3457 spółek prawa handlowego z udziałem przedsiębiorstw państwowych (ponad 4 razy więcej niż przed rokiem)³. Różnice w danych pochodzą prawdopodobnie ze stosowania odmiennych klasyfikacji podmiotów gospodarczych. Wagę zagadnienia podkreśla fakt, iż spółki takie istniały w 175 spośród 1700 największych przedsiębiorstw sektora państwowego⁴. Nie trudno zrozumieć, dlaczego proces ten zyskał sobie miano „uwłaszczenia nomenklatury”; do spółek tych należało 1000 dyrektorów, wicedyrektorów, kierowników zakładów i głównych księgowych, 580 prezesów spółdzielni, 9 wojewodów, 57 prezydentów oraz szefów miast, 80 działaczy partii politycznych i związków zawodowych⁵.

Czym zajmowały się nomenklaturowe spółki? Można bez przesady stwierdzić, że ich główną funkcję stanowiła, mówiąc językiem ekonomicznym, akumulacja pierwotna. Na 51 powstałych w sektorze uspołecznionym spółek, które przebadala NIK, zaledwie jedna prowadziła jakąś społecznie użyteczną działalność. Nieco korzystniejszy dla spółek był wynik kontroli prokuratury, uznającej zasadność działania 20% przebadanych spółek⁶. Pozostałe spółki trudniły się głównie pasożytniczym pośrednictwem kosztem zarówno swego „podglebia”, tj. uspołecznionych zakładów, czyli ich załóg, jak i klientów płacących wyższe ceny.

Możliwości osiągania nadzwyczajnych zysków przez właścicieli spółek polegały również na przejmowaniu niemal za bezcen środków produkcji przedsiębiorstw uspołecznionych. Nieuregulowanie kwestii wyceny przekazywanego majątku sprawiało, że jego wartość była na ogół znacznie zaniżana. Przyjmowanie za podstawę wyceny wartości księgowej majątku oznaczało pomijanie odrębnej wartości przedsiębiorstwa jako określonej całości, a także przejmowanie *gratis* innych elementów nie znajdujących odzwierciedlenia w bilansach, takich jak znaki firmowe, wzory użytkowe czy więzi rynkowe. Także ziemia nie miała w ogóle wartości księgowej (np. spółka powstała na bazie „Igloopolu” przejęła za darmo ziemię wartości ok. 22,7 mld zł⁷). Ponadto, w warunkach wysokiej inflacji wartość księgowa środków produkcji musi być znacznie niższa od rzeczywistej. W pełni zamortyzowane, choć zdolne do funkcjonowania środki produkcji w ogóle zaś nie mają wartości księgowej. Prowadziło to oczywiście do nieekwiwalentnego przejmowania uspołecznionych środków produkcji przez „nomenklaturowych” kapitalistów.

Jakkolwiek nagannie nie oceniać by omawianego zjawiska, uznać trzeba, że nie tylko zapoczątkowało ono proces prywatyzacji, ale uczyniło go

² T. Gruszecki, *Prywatyzacja. Stan wyjściowy i analiza programu rządowego*, praca wykonana w ramach Programu Badań Ekonomicznych Europy Środkowej i Wschodniej, finansowanego przez Fundację im. S. Batorego, Warszawa 1990, s. 311.

³ *Informacja o wynikach kontroli powiązań przedsiębiorstw państwowych ze spółkami prawa handlowego w latach 1988 - 1990*, NIK, Warszawa 1991.

⁴ „Gazeta Wyborcza” z 22.07.1990 r.

⁵ W. Kuczyński, *Zwierzenia zausznika*, BGW, Warszawa 1992, s. 138.

⁶ „Tygodnik Demokratyczny” 1990, nr 26, s. 4.

⁷ „Rzeczpospolita” z 30.11.1989 r., s. 2.

nieodwracalnym, stwarzając potrzebę unormowań prawnych. Nie tyle nawet polityczne powiązania, co ekonomiczna pozycja gospodarczego trzonu nomenklatury (tj. klasy menedżerskiej w połączeniu z ustrojową, reformatorską, rewolucyjną czy jakkolwiek by jej nie nazwać misją grup rządzących) sprawiły, iż owe prawne ramy przybrały postać zapewniającą przychylny stosunek klas kierowniczych do prywatyzacji. Stąd też kroki podjęte dla ukrócenia najbardziej jaskrawych form nomenklaturowej prywatyzacji nie zagroziły trwale ich uwłaszczeniowym dążeniom.

Nawet najpoważniejsza zmiana obsady – przy lekkiej modyfikacji scenariusza – nie zmieniła faktu, iż mieliśmy do czynienia z tą samą w zasadzie sztuką. W istocie rzeczy silniejsza niż „solidarnościowego” rządu była oddolna reakcja na „menedżerską rewolucję”. Według danych pochodzących z końca 1993 r. wymianie poddano ponad 80% kadry zarządzającej. Zgodnie z danymi Ministerstwa Przemysłu i Handlu⁸ 3/4 odwołań dokonały rady pracownicze, a 1/4 minister.

Za najbardziej promenedżerskie rozwiązanie należy uznać tzw. prywatyzację likwidacyjną (później zwaną bezpośrednią), a dokładniej – jej ścieżkę regulowaną przepisami art. 37 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Z kolei w ramach tej ścieżki najbardziej popularny okazał się tzw. leasing. Jego przewagę nad dwiema pozostałymi przewidzianymi w ustawie formami prywatyzacji bezpośredniej tłumaczą względy nie tyle ekonomiczne, co socjologiczne. Z pierwszego – podzielanego zresztą przez rząd (znowu nie tylko z powodów ekonomicznych, lecz także klasowych: wspomagania ekspansji rodzimej burżuazji) punktu widzenia wniesienie przedsiębiorstwa aportem do spółki z wyłonionym w publicznym trybie inwestorem stanowi formę na pewno korzystniejszą, gdyż w jej wyniku przedsiębiorstwo zostaje automatycznie dokapitalizowane, zyskując szansę na rozwój – jak to podkreślał resortowy wiceminister rozczarowany marginalną rolą tej podścieżki. Wejściem na tę ścieżkę nie były bowiem zainteresowane ani klasy kierownicze, ani klasa robotnicza. Dla tych pierwszych nieznany, a więc nieprzewidywalny inwestor stanowi potencjalne zagrożenie, a drudzy także mają powody, by nie trafić pod „twardą rękę” obcego kapitalisty. Do motywacji negatywnej dołącza się brak motywacji pozytywnej: do czasu ogłoszenia ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji zarówno sprzedaż firmy, jak wniesienie jej majątku do innej spółki nie pociągały za sobą gratyfikacji dla pracowników w postaci preferencyjnych akcji.

Należy tu wyjaśnić, w celu oddalenia mogących pojawić się nieporozumień związanych z nieuniknionym posługiwaniem się językiem prawnej doktryny własności (dzierzawa, odpłatne korzystanie w odróżnieniu od nabywania własności itp.), że z punktu widzenia ekonomiczno-socjologicznej teorii własności udziałowcy lub akcjonariusze spółek z ograniczoną odpowiedzialnością bądź spółek akcyjnych wchodzących w stosunek nazwany w ustawie „odpłatnym korzystaniem z mienia przedsiębiorstwa” stają się ekonomicznymi właścicielami środków produkcji danego przedsiębiorstwa. Jest to jednak własność ograniczona, niepełna, ze względu na nie-

⁸ „Rzeczpospolita” z 7.08.1993 r.

możność (do chwili wykupienia danego zespołu środków produkcji) ich sprzedaży, a więc ekonomicznej realizacji jednego z dwóch zasadniczych stosunków składających się na własność w znaczeniu ekonomicznym. W praktyce jednak takie możliwości dysponowania przejętymi środkami produkcji mogą być przedmiotem negocjacji z państwowym właścicielem, jak przekonuje o tym przykład jednej ze spółek, której przedstawiciele podjęli z powołaną przez wojewodę komisją negocjacje dotyczące nie tylko określenia wartości majątku firmy (czyli wysokości opłat leasingowych), ale i warunków dysponowania nim przez spółkę. Jak wyjaśnia przewodniczący rady nadzorczej Winstalu: „Chodzi o to, aby pozwolono nam zarządzać majątkiem w sposób menedżerski, samodzielny, bez konieczności uzyskiwania, np. przy decyzjach o sprzedaży części majątku, zgody organu założycielskiego”⁹. Co ważniejsze, możliwość wkroczenia we wspomniany stosunek własności (choć spotykane są w tym zakresie różne ograniczenia aż do jej wykluczenia włącznie) przysługuje indywidualnym współwłaścicielom jako podmiotom własności środków produkcji zapośredniczonej przez własność kapitału akcyjnego/udziałowego. Z punktu widzenia ekonomiczno-socjologicznego problemem jest więc nie sam fakt przysługiwania własności pracowniczym współnikom, lecz charakter tej własności: realny bądź formalny, oraz jej dystrybucja wśród poszczególnych klas występujących na szczeblu przedsiębiorstwa.

Powszechnie stosowana w odniesieniu do przekształcanych na omawianej drodze przedsiębiorstw nazwa „spółki pracownicze” jest albo tautologiczna albo myląca, gdyż sugeruje względnie równy podział owej własności. Tymczasem, w świetle badań przeprowadzonych w Instytucie Badawczo-Doradczym „Zmiany”, o ile w momencie tworzenia „spółek pracowniczych” kierownictwo miało większość akcji w niespełna co ósmej spółce, to pod koniec 1992 r. już w co szóstej. W ponad połowie przebadanych przez Instytut firm „pracowniczych” kierownictwo posiadało wiodący (co najmniej 26%) pakiet akcji¹⁰.

Nieco inne liczby (co wynika zapewne z różnic w próbie), lecz podobny trend zmian struktury własności zawierają wyniki badań Instytutu Nauk Politycznych PAN, zgodnie z którymi bezpośrednio po przekształceniu w badanej próbie przedsiębiorstw w rękach członków zarządów znajdowało się przeciętnie 9,76%, zaś w rękach załóg pracowniczych – 75,42% akcji. Na koniec 1992 r. udział ten w odniesieniu do członków zarządów¹¹ wzrósł do 12,01%, czyli o 24,2%, zaś udział załóg spadł do poziomu 66,85, czyli o 11,4%; udział zewnętrznych osób fizycznych i prawnych wzrósł z ok. 15% do 21%¹².

⁹ „Gazeta Wyborcza” z 05.03.1999 r.

¹⁰ T. Olko-Bagińska, J. Pańkow, P. Ruszkowski, *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych w latach 1990 - 1991. Wyniki badań empirycznych*, Warszawa 1992, s. 19.

¹¹ Przy czym dla właściwej oceny dysproporcji podziału własności kryjącej się za tymi odsetkami warto sobie uświadomić, że – jak podają badacze IBGR – zarządy są najczęściej 1- lub 3-osobowe; por. J. Dąbrowski, M. Fedorowicz, T. Kamiński, J. Szomburg, *Przekształcenia własnościowe polskich przedsiębiorstw*, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową, Warszawa-Gdańsk 1993.

¹² *Spółki pracownicze*, red. M. Jarosz, Instytut Studiów Politycznych, Warszawa 1994, s. 54.

Podobny obraz przynoszą wyniki badań przeprowadzonych w Instytucie Badań Nad Gospodarką Rynkową. Ponad 80% wybranych przedsiębiorstw z przyjętej w tym badaniu próby 44 firm zostało przekształconych przed 1993 r., a blisko 70% przed drugą połową 1993 r. Połowa wszystkich (945) przedsiębiorstw objętych próbą została przekształcona w ciągu jednego roku: w okresie drugiej połowy 1991 r. i pierwszej połowy 1992 r. Od momentu przekształcenia do 1994 r. udział załogi w kapitale akcyjnym bądź udziałowym zmalał średnio z 87,0% do 72,8%, podczas gdy w tym samym okresie udział członków zarządu i byłej rady pracowniczej wzrósł z 28,3% do 29,7%, a samego prezesa z 9,3% do 11,5%, natomiast akcjonariuszy bądź udziałowców zewnętrznych z 13,0% do 26,9%¹³. Owi inwestorzy z zewnątrz (krajowi i zagraniczni) w zasadzie zapraszani byli w sytuacjach przymusowych, tzn. wtedy, gdy nie udawało się zgromadzić wystarczającego kapitału na wykup bądź leasing przedsiębiorstw¹⁴.

Procesy wywłaszczenia szeregowych pracowników na korzyść przede wszystkim klas menedżerskich i tym samym zacierania się pracowniczych i robotniczych znamion spółek, przeobrażających się coraz wyraźniej w spółki menadżerskie czy też w najlepszym wypadku menadżersko-pracownicze, nasilają się wraz z upływem czasu od momentu prywatyzacji, na co wskazują wyniki badań IPS PAN obejmujących okres od rejestracji do 1995 r. W ciągu tego okresu udział w kapitale akcyjnym/udziałowym spółki pracowników nie zaliczanych do kierownictwa spadł z 73% do 45%¹⁵.

W 1995 r. w 42% firm pracownicy nie należący do ścisłego kierownictwa posiadali ponad 51% akcji, a w 22% spółek należało do nich ponad 70% akcji, natomiast członkowie zarządu i rady nadzorczej posiadali ponad 51% kapitału w 18% spółek. W chwili powstania, przeciętnie rzecz biorąc, 72% świeżo upieczonych współwłaścicieli spółek posiadało akcje bądź udziały o wartości poniżej 2500 zł, w tym 53% uwłaszczyło się na sumę mniejszą od 1000. 4% miało pakiety o wartości mieszczącej się w przedziale od 2500 do 10 000, a 1% akcjonariuszy miał udziały własnościowe warte ponad 10 000. Trzeba też dodać, że 23% pracowników badanych spółek w ogóle nie miało żadnych akcji. Zgodnie z kryterium wartości siły roboczej (przyjętej dla uproszczenia jako odpowiadająca średniej płacy), realnych właścicieli kapitału akcyjnego/udziałowego należy poszukiwać jedynie wśród dwóch najwyższych kategorii wyróżnionych w cytowanym wyżej badaniu, a więc wśród zdecydowanej mniejszości. W drugiej transzy przebadanych przez zespół ISP PAN spółek (sprywatyzowanych po zakończeniu 1991 r.) nieco mniej, bo 57% udziałowców posiadało pakiety o wartości do 2500 zł (włączając 33% posiadających mniej niż 1000 zł) i liczniejsi też byli posiadacze pakietów o wielkości 2500 - 10 000 zł (15% ogółu), choć z drugiej strony wyższy był też udział pozostających poza nawiasem uwłaszczenia:

¹³ J. Szomburg, *Efekty prywatyzacji przedsiębiorstw drogą leasingu*, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 1996, s. 30.

¹⁴ W. Karpińska-Mizielińska, T. Smuga, *Wpływ prywatyzacji na funkcjonowanie przedsiębiorstw*, Instytut Rozwoju i Studiów Strategicznych, Warszawa 1993, s. 10.

¹⁵ *Polish employee-owned companies in 1995*, red. M. Jarosz, Institute of Political Studies Polish Academy of Sciences, Warszawa 1996, s. 96.

26% na drugim biegunie licząca 2% ogółu elita nabyła udziały o wartości przekraczającej 10 000 zł w 1995 r. w pierwszej grupie spółek 56%, a w drugiej, tzn. sprywatyzowanej później – 50% akcjonariuszy pozostało właścicielami udziałów nie przekraczających 2500 zł, w związku głównie z deprecjacją złotego do kategorii posiadaczy akcji o wartości mieszczącej się w przedziale 2500 - 10 000 zł przeszło, odpowiednio, 8 i 18%. W obu grupach spółek o 1% (do 2 i 3%) zwiększył się też odsetek posiadaczy kapitału o wartości przewyższającej 10 000 zł. Jednocześnie wzrósł udział wyłączonych z jakiegokolwiek własności akcji: do 34 i 29%¹⁶.

Oceniając dane odnoszące się do 1995 r. należy mieć na uwadze wzrost nominalnej wartości siły roboczej, którego pewnym odbiciem może być wysokość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (która w 1995 r. wyniosła miesięcznie 690,92 zł), a w odniesieniu do klasy robotniczej – poziom średniego miesięcznego wynagrodzenia w przemyśle na tzw. stanowiskach robotniczych (w 1995 r. 762,04 zł). Uwzględnienie tej okoliczności równoważy odnotowane wyżej przesunięcia liczebności posiadaczy udziałów o różnej wartości, nie zmieniając wniosku o braku dostępu zasadniczej większości pracowniczych współwłaścicieli spółek leasingujących do realnoekonomicznej własności kapitału. Przyjęcie za podstawę szacunku wartości siły roboczej średniej dla wszystkich pracujących daje sumę wynoszącą ok. 9144 zł, co oznacza, że zaledwie 2 - 3% pracowników spółek leasingujących posiadających udziały, bądź akcje warte ponad 10 000 zł, można śmiało uznać za uwłaszczonych realnie, a nie tylko nominalnie. Nawet jeśli – chcąc być maksymalnie skrupulatni – włączymy do tej grupy jakąś górną część akcjonariuszy znajdujących się w następnym przedziale, tzn. między 2500 a 10 000 zł (8 - 18% ogółu), to i tak nie zmienia to tezy o bardzo wąskiej ścieżce do rzeczywistej własności, jaką okazał się akcjonariat pracowniczy w wydaniu ustawy prywatyzacyjnej.

W dokładniejszej analizie należałoby uwzględnić fakt odmiennej wartości siły roboczej poszczególnych wchodzących w grę klas, w szczególności klasy bezpośrednich producentów uruchamiających przemysłowe środki produkcji oraz handlowego proletariatu. Według danych statystycznych przeciętne wynagrodzenie roczne pracowników zatrudnionych w przemyśle na stanowiskach robotniczych – która to kategoria nie pokrywa się ściśle z klasą bezpośrednio produkcyjną – wyniosło 9144,48 zł, podczas gdy taka średnia w dziale handlu i napraw była niższa, bo wynosiła 6922,92 zł. Z drugiej strony wiadomo, że udziały powyżej 10 000 zł miało w 1995 r. w małych spółkach przemysłowych 2, a w dużych – 4% zatrudnionych w nich pracowników¹⁷, które to odsetki obejmują jednak, zwróćmy uwagę, członków pośrednio produkcyjnych klas kierowniczych, a więc tych, których siła robocza ma wartość odmienną od klasy bezpośrednich producentów. Z kolei średnia klasa kierowników handlowych tworzy przypuszczalnie realnie uwłaszczoną część stanowiącej w przypadku małych 15%, a dużych firm handlowych – 10% ogółu zatrudnionej w nich grupy posiadaczy pakie-

¹⁶ Ibidem, s. 89.

¹⁷ Ibidem, s. 91.

tów w wysokości 2500 - 10 000 zł. Natomiast w tymże samym 1995 r. kapitalistów w dużych spółkach handlowych (zatrudniających wówczas przeciętnie 300 pracowników) należałoby poszukiwać wśród zaledwie siedmiu posiadaczy akcji o wartości ponad 20 000 zł, przy czym z całą pewnością status taki należy przypisać czterem właścicielom udziałów przekraczających 50 000 zł¹⁸. Według bowiem informacji zasięgniętych przez autora w środowisku przedsiębiorców w 1995 r., otworzenie własnej firmy wymagało inwestycji ok. 40 000 zł.

W najbardziej skrótowym ujęciu obraz struktury własnościowej oddaje jej podział na wąską elitę kapitalistyczną (rekrutującą się – gdyby ograniczać się do „insiderów” – z grona zarządu), nieco szerszą grupę realnoekonomicznych właścicieli środków produkcji o statusie analogicznym do drobno-mieszczańskiego oraz najszerszą masę proletariatu pozbawionego realnej, a w znacznej liczbie przypadków nawet formalnej własności. Ze względu na brak miejsca nie możemy tu omawiać całej gamy sposobów finansowania leasingowej prywatyzacji, z których niektóre są nie tylko tolerowane, ale popierane i wręcz kreowane przez władze. M.in. w 1991 r. wydano rozporządzenie umożliwiające tworzenie podwyższonego funduszu nagród z przeznaczeniem na wykupienie akcji bądź udziałów spółki. Początkowe uprzedzenia wobec spółek pracowniczych, które uznawano za przejaw bolszewizmu, kolektywizmu itp., szybko ustąpiły bardziej trzeźwej ocenie. Przekonano się, że układ własnościowy spółek zwanych – siłą inercji – pracowniczymi mało ma wspólnego ze spółdzielniami, a wyraża aspiracje nie tyle zwolenników oddolnej dyktatury proletariatu, co klas menedżerskich, z którymi grupy rządzące były powiązane jeśli nie nomenklaturowymi więzami z przeszłości, to – co o wiele ważniejsze – interesami; wystarczy wskazać na takie źródło politycznej siły menedżerów, jakim jest dysponowanie funduszami przedsiębiorstwa z potencjalnym przeznaczeniem ich na zasilanie kampanii wyborczej polityków i ich partii.

Stanowisko rządowych „sterników prywatyzacji” wspiera się jednak także na przesłankach ekonomicznych. Z punktu widzenia autorów polityki prywatyzacyjnej menedżerska własność (i idąca z nią w parze władza w przedsiębiorstwie) ma wiele zalet, w przeciwieństwie do własności rzeczywistej pracowniczej czy robotniczej. Menedżerskie „wykupy”, koncentrując własność w rękach zarządu, prowadzą do połączenia – nie istniejącego w spółkach o rozproszonej własności akcji – własności z kontrolą i stanowią potężne źródło motywacji. Z punktu widzenia zatem robotników i innych szeregowych pracowników rezultat własnościowego przekształcenia ich przedsiębiorstwa okazał się ironiczny; w robotniczych decyzjach o poparciu dyrekcyjnych założycielskich projektów, we własnych inicjatywach oddolnych czy w oporze wobec obecności inwestorów z zewnątrz istotną rolę odgrywała obrona przed poddaniem się władzy kapitału. Tymczasem okazało się, że do ustanowienia w firmie kapitalistycznych porządków nie są wcale potrzebni „obcy”, równie sprawni okazali się na tym polu „swoi” szefowie.

¹⁸ Ibidem, s. 93.

Pracownicze czy menedżerskie przedsiębiorstwa utrzymują się jakoś przy życiu. Przetrawanie zakładu, a wraz z nim i miejsc pracy (choćby nie dla wszystkich) stanowi podstawową zaletę leasingowej prywatyzacji, a zarazem wytłumaczenie faktu godzenia się na nią przez robotników. W imię tego nadrzędnego celu: egzystencji zakładu pracy, tolerują oni kiepskie zarobki, które w tych spółkach są zdecydowanie skromniejsze niż w innych, porównywalnych typach przedsiębiorstw, przystają na wymuszane przez kapitalistyczny rynek redukcje, które jawią się im zapewne jako wywoływane przez siły pozostające poza ich kontrolą, podobnie jak prawa prywatnej własności pozbawiają ich wpływu na zarządzanie własnym przedsiębiorstwem. Zwłaszcza w początkowym okresie preferowaną przez rząd, już to pod wpływem brytyjskich doradców, już to dla jej atrakcyjności jako „biletu wstępu” do salonu kapitalistycznych finansów (giełda itd.), była kapitałowa ścieżka prywatyzacji, tzn. przekształcenie przedsiębiorstwa w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa (akcyjną lub z ograniczoną odpowiedzialnością) i następnie zbywanie jej akcji lub udziałów drobnym inwestorom, krajowym nabywcom większych pakietów akcji, nabywcom zagranicznym. W gronie nowo wykreowanych właścicieli znalazło się też miejsce dla pracowników; zachętą dla załóg, a zarazem niejako wykupieniem ich dotychczasowych praw współdecydowania (z chwilą zamiany przedsiębiorstwa w spółkę kończy automatycznie swój byt samorząd pracowniczy) miało być umożliwienie pracownikom nabycia do 20% akcji swojego przedsiębiorstwa na warunkach preferencyjnych, tzn. po cenie obniżonej o połowę (w stosunku do ceny ustalonej dla osób fizycznych, obywateli polskich, oferowanej w pierwszym dniu sprzedaży). Łączna wartość ulg przypadających załodze każdego przedsiębiorstwa została określona jako iloczyn średniego wynagrodzenia w gospodarce państwowej z 12 miesięcy poprzedzających prywatyzację i liczby pracowników nabywających akcje.

W rezultacie zastosowania zasad określania wielkości pakietów pracowniczych, o jakich była mowa poprzednio, w czterech spośród pięciu przedsiębiorstw („Tonsil”, „Krosno”, „Kable”, „Próchnik”, „Exbud”), jakie objęła pierwsza oferta publiczna, dla załogi zarezerwowano 20%, a w jednym – 17% ogółu akcji. W przedsiębiorstwie „Exbud” ok. 5000 osób zapisało się na akcje, co dało w sumie 95% (190 tys.) akcji zarezerwowanego dla załogi pakietu¹⁹. Wynika stąd, że przeciętny pracownik uzyskał 38 akcji reprezentujących wartość – według ceny debiutu – 1 132 400 st. zł. Natomiast 442 pracownikom „Kabli” przypadły ulgowe pakiety złożone średnio z 265 akcji²⁰. Wartość takiego pakietu, znowu przyjmując za podstawę cenę debiutu, wynosi 21 200 000 st. zł. Zastosowanie kryterium, opartego na wartości środków produkcji, nie daje podstaw do uznania oszacowanych wyżej pakietów pracowniczych za wyraz choćby drobnokapitalistycznej własności; jak wynika z informacji zasięgniętych przez autora, w okresie, do którego odnoszą się owe wielkości, rozpoczęcie „biznesu” zatrudniającego do 5 pracowników wymagało dysponowania sumą ok. 100 mln st. zł. Okazuje się

¹⁹ „Życie Gospodarcze” 1991, nr 6, s. 4.

²⁰ Ibidem.

więc, że większa z wymienionych liczb przewyższa wartość siły roboczej, oszacowaną tak na podstawie wynagrodzenia w całej gospodarce narodowej, które w 1991 r. wynosiło miesięcznie 1039,6 tys. zł. Hipotetyczny wniosek, iż w przypadku prywatyzacji kapitałowej drogą sprzedaży publicznej pracownicy akcjonariat na warunkach określonych ustawą o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych nie doprowadził do zmiany położenia klasowego, a co najwyżej do uzyskania – w mniejszości przypadków – rzeczywistej własności przez pracowników najemnych, zdają się potwierdzać inne okoliczności. Udziały własnościowe uzyskane przez pracowników sprywatyzowanych przedsiębiorstw nie były na tyle znaczące, by przeważać nad interesem wynikającym z ich położenia pracownika najemnego.

Świadczy o tym fakt, iż interesowali się oni po zmianie statusu przedsiębiorstwa głównie płacami, a dokładniej ich podwyżkami ułatwionymi dzięki oddaleniu groźby karnego podatku znanego jako „popiwek”. To właśnie brak obowiązki opłacenia owego podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń stwarzał silny bodziec pobudzający do prywatyzacji.

Nie znaczy to, iż wśród osób zatrudnionych w omawianej grupie spółek nie można znaleźć autentycznych kapitalistów. Dotyczy to z pewnością wielu kierowników wysokiego szczebla. Prezes „Exbudu”, posiadał w tym okresie 10% (100 000) akcji swej firmy, o wartości, według ceny debiutu, 2 mld 980 mln st. zł. „Exbud” był jedynym sukcesem w grupie pierwszych prywatyzacji giełdowych. W końcu inauguracyjnego 1991 r. okazało się, że „na swoje” wyszli jedynie posiadacze akcji tej firmy. Pozostała czwórka warta była mniej niż na początku notowań. Ta prawidłowość powtarzała się w kolejnych latach.

Nasuujące się wyjaśnienie tego znamienego faktu wskazuje właśnie na owo własnościowe zaangażowanie szefostwa firmy. Ekspert zagraniczni, jakim powierzono wycenę prywatyzowanych przedsiębiorstw, musieli polegać na kooperacji kierownictw tych firm, które miały oczywisty interes w zaniżaniu owych wycen, interes tym silniejszy, im większe było ich własnościowe zaangażowanie i korzyści płynące z takiego niedoszacowania. Przede wszystkim tym właśnie, a nie rzeczywistymi bądź domniemanymi przewagami „Exbudu” nad „Próchnikiem” i innymi firmami z „piątki” należy tłumaczyć nadwyżkę ceny rynkowej nad emisyjną akurat w przypadku przedsiębiorstwa o najwyższych udziałach menedżerskich. Tu należy także doszukiwać się źródeł prowadzonej przez „Exbud” w pierwszych latach na giełdzie polityki wypłat wysokiej dywidendy, na granicy możliwości spółki, co ujawniło się, kiedy firma napotkała problemy na rynku niemieckim i zmuszona została do poszukiwania pieniędzy na poprawienie płynności finansowej i inwestycje w nowej emisji. 3,5% kapitału akcyjnego należące do wiceprezesa „Exbudu” miało wartość 1 mld 43 mln st. zł²¹.

Pakiety akcji szefów omawianego przedsiębiorstwa należy traktować jako wyrażające realną własność środków produkcji, a ich posiadaczy jako wykreowanych dzięki prywatyzacji kapitalistów (dokładniej: członków klasy burżuazji produkcyjnej, w odróżnieniu od burżuazji rentierskiej).

²¹ Ibidem.

Korzyści własnościowe, jakich kierownicy oczekiwali po prywatyzacji, odciskały silnie swe piętno na samym jej przebiegu i warunkach. Przejawiało się to m.in. w naciskach na zniżenie akcji przekształcanych spółek, których skuteczność podnosiło pozyskiwanie załóg dla swoich dążeń. Takie powstające na gruncie wspólnego interesu koalicje potrafiły skutecznie skomplikować rachuby rządowych prywatyzatorów i poprzez targi poważnie wydłużać i hamować cały proces. Pokazuje to przykład „Vistuli”. Klasycznej ilustracji wpływu przedstawicieli klasy menedżerskiej, w tym przypadku finansowej, na warunki własnego uwłaszczenia dostarcza prywatyzacja Banku Śląskiego. Jak stwierdziła specjalna podkomisja sejmowa badająca okoliczności tej prywatyzacji, „do udziału w podejmowaniu decyzji [określających warunki emisji – przyp. J.T.] dopuszczono osoby materialnie zainteresowane minimalizacją ceny emisyjnej (zarząd banku)”²². Wejście na giełdę oznacza jednak nie tylko potencjalnie wysokie zyski kapitałowe, pensje i przywileje, ale również określone ryzyko. W latach 1992 - 1993 w dwóch spośród sześciu badanych przez IBGR spółek o rozproszonych tytułach własności zmieniono – ze względu na ich pogarszającą się sytuację finansową – skład zarządu odwołując prezesa i niektórych członków.

Prywatyzacja kapitałowa drogą sprzedaży publicznej nie stanowi optymalnej drogi przekształceń z punktu widzenia interesów menedżerów. Właśnie owe interesy, w połączeniu m.in. z technicznymi względami, zdecydowały o zejściu metody sprzedaży publicznej z głównego toru prywatyzacji, do jakiego została wytypowana przez odgórnych budowniczych kapitalizmu. Interes, czy raczej brak interesu menedżerów w prywatyzacji drogą oferty publicznej mógł przy tym zbiegać się z dążeniami szeregowych pracowników. Ustaliliśmy już, że przynajmniej w ramach preferencyjnego zakupu udziałów przewidywanego przez ustawę prywatyzacyjną z 1991 r. nie mogli oni liczyć na klasowy awans. Jednak i interesy wynikające z położenia pracownika najemnego nie wydają się ich skłaniać ku preferowaniu tej formy prywatyzacji. Po jednorazowym wzroście płac będącym wynikiem prywatyzacji, nowi właściciele okazali się bardziej wstrzeźliwi w podwyższaniu wynagrodzeń niż dyrekcje firm państwowych. Od początku 1992 r. systematycznie spadała bowiem relacja przeciętnej płacy w firmach, sprywatyzowanych kapitałowo, do przeciętnej płacy w gospodarce. W początku 1992 r. wynosiła ona w badanej próbie ponad 1,35, a w 1994 r. – 1,20. Spośród przedsiębiorstw poddanych różnym formom prywatyzacji kapitałowej najniższe wynagrodzenie płaciły właśnie spółki sprzedane w ofercie publicznej, i to mimo ich stosunkowo zadowolającej sytuacji finansowej.

W kręgach odgórnych prywatyzatorów coraz powszechniejsza stawała się myśl o celowości łączenia oferty publicznej z inną metodą, obliczoną na przyciągnięcie dużych, tzw. strategicznych inwestorów. To, że owych strategicznych inwestorów musiano w dużym stopniu poszukiwać za granicą, było naturalną konsekwencją szczupłości krajowych zasobów finansowych.

Jednak to nie tyle względy finansowe, co opór robotników przeciwko nowym kapitalistycznym właścicielom i ich wiktoriańskim porządkom tłu-

²² „Gazeta Wyborcza” z 03.07.1994 r.

maczy zjawisko, na jakie uskarżał się minister J. Lewandowski, mówiąc, iż „na 171 prywatyzacji kapitałowych (w okresie 1990 - 1996) prywatni przedsiębiorcy z kraju uczestniczyli tylko w 16 czy 17 przypadkach. Jest więc to jak kropla w morzu”²³. O tym, iż określenie „wiktoriański” nie jest bynajmniej przesadą, przekonują dane, z których wynika, iż w 1992 r. Państwowa Inspekcja Pracy odnotowała 13,4 tys. skarg pracowniczych, a w 1997 r. liczba ta zwiększyła się do 26,8 tys. Z przeprowadzonych w latach 1992 - 1994 przez inspektorów pracy 402 kontrole i 148 rekontrole zakładów pracy, objętych procesem prywatyzacji wynika, że naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy ujawniono w 55% skontrolowanych firm, a naruszenie przepisów o urlopach wypoczynkowych – w 52%. Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń miało miejsce w 20% kontrolowanych zakładów, brak szkoleń ujawniono w 38%, a brak profilaktycznych badań lekarskich w 35% kontrolowanych firm²⁴.

Również jednak w przejmowanych przez obcych kapitalistów przedsiębiorstwach „powszechnie obserwuje się sytuacje znane z opisu wczesnego kapitalizmu XIX wieku”, takie np., jak przedłużanie czasu pracy. „Mówią o tym m.in. relacje socjologów dotyczące sytuacji w „Wedlu” pod rządami „Pepsico”: „Produkcja [...] się boi. Ludzie nie chcą nawet iść na chorobowe i zakładowy lekarz często wpisuje do karty, że pacjent odmówił przyjęcia zwolnienia. [...] Kiedy sprzedaż na dobre ruszyła, zaczęły się kłopoty z czasem pracy. Najpierw były faktycznie obowiązkowe 'dobrowolnie pracujące' wolne soboty, na które ludzie zapisują się ze strachu przed utratą pracy, teraz doszły kłopoty z wykorzystaniem choćby trzech tygodni urlopu latem, bo po dwutygodniowej przerwie technicznej produkcja musi od razu ruszyć pełną parą”²⁵.

Oczywiście takie pogarszanie warunków odtworzenia siły roboczej bezpośrednich producentów spotyka się z oporem stawianym m.in. przez robotników FSO, którzy nie chcieli zrezygnować z części urlopu i zająć się montowaniem nowych maszyn, które właśnie przyjechały z zagranicy, co *nota bene* wielce zbulwersowało ich koreańskich bossów, przyzwyczajonych u siebie w kraju do znacznie bardziej spolegliwej siły roboczej²⁶.

Prywatyzacja z udziałem inwestora zagranicznego była przeprowadzana – w większości przypadków – z inicjatywy kierownictwa przedsiębiorstwa, które podejmowało działania zmierzające do znalezienia inwestora zagranicznego i wstępnego uzgodnienia warunków przekształcenia. Wedle badania ISP PAN po sprywatyzowaniu przedsiębiorstwa przez kapitał zagraniczny nie doszło do generalnych zmian w dyrekcji. Zdecydowana większość dotychczasowej kadry wyższej okazała się właściwymi fachowcami na właściwym miejscu i otrzymała nie tylko propozycje pozostania na swoich stanowiskach, ale wręcz awanse, głównie materialne²⁷.

²³ „Gazeta Wyborcza” z 10.04.1996 r.

²⁴ „Rzeczpospolita” z 10.07.1998 r.

²⁵ „Gazeta Wyborcza” z 02.09.1994 r.

²⁶ „Rzeczpospolita” z 09.09.1997 r.

²⁷ *Zagraniczni właściciele i polscy pracownicy sprywatyzowanych przedsiębiorstw*, red. M. Jarosz, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1997.

Według badań socjologów szeregowi pracownicy są przekonani, iż zmiany w położeniu pracowników najemnych, które nastąpiły po przejęciu firmy przez właściciela zagranicznego, należy oceniać generalnie raczej jako zmiany na gorsze (37%) niż na lepsze (14%). Kadra kierownicza – odwrotnie – ocenia, że w stosunku do pracowników najemnych (ludzi pracy) zmiany nastąpiły bardziej na lepsze (31,9%) niż na gorsze (17,6%). Średnia kadra usytuowana z definicji pośrodku, w swojej większości stwierdza brak zmian (27,8%)²⁸. Zdaniem autorów badań z punktu widzenia dwóch kryteriów: wyższych zarobków oraz pewności zatrudnienia, przytoczone wyniki odpowiedzi właściwie oddają generalną tendencję zmiany układu sił w przedsiębiorstwie z udziałem kapitału zagranicznego.

Choć w świetle danych, których z braku miejsca nie jesteśmy tu w stanie zanalizować, nie można wykluczyć istnienia, także wśród robotników i innych szeregowych właścicieli najemnej siły roboczej, motywu zgody na czy nawet poparcia dla prywatyzacji z udziałem kapitału obcego częściowo wspólnego z przesłanką animującą działania menedżerskich promotorów takiej denacjonalizacji w postaci nadziei na uzyskanie realnej, a w pewnych wypadkach nawet burżuazyjnej własności kapitału akcyjnego, to wiele faktów zaprzecza temu. Podstawową przesłanką robotniczego przyzwolenia na prywatyzację jest świadomość jej niezbędności dla dalszej egzystencji zakładu, a tym samym obrony przed ekonomicznym wywłaszczeniem z własności siły roboczej następującego wraz z utratą pracy. Robotnicy zdają sobie sprawę z szans, jakie dla zakładu, a tym samym ich miejsc pracy stwarzają środki finansowe i nowe technologie oferowane przez zachodniego inwestora.

Barierą trwałego klasowego awansu dzięki prywatyzacji jest: położenie sprzedawcy własnej siły roboczej uzyskującego za nią niewystarczającą cenę, które skłania do natychmiastowej zamiany nabytej własności kapitału akcyjnego na uniwersalny ekwiwalent wszelkich towarów, a tym samym wyzbywania się tej własności i powrotu do „lekkiego tylko”, by użyć wyrażenia jednej z pracownic „Celulozy”, podreperowanego położenia pracownika najemnego. I to właśnie dążenie do zachowania jego ekonomicznej realności, lęk przed utratą podstawy utrzymania dostarcza jednej z dwóch odpowiedzi na fundamentalne pytanie o powody niesprawdzenia się jednak w sumie obaw, o jakich mówił Andrzej Olechowski: „W opinii Zachodu w 1990 r. Polska była najbardziej niestabilnym krajem Europy Środkowej. Tu oczekiwano demonstracji i niepokojów [...]. Polska miała być czerwoną latarnią”²⁹.

Druga przyczyna, dzięki której w Polsce nie zapłonął płomień antykapitalistycznej rewolucji, leży w będącym następstwem wywołanych przez prywatyzację wewnętrznych podziałów, osłabieniu ongiś tak potężnej i zdolnej do jednolitego działania klasy robotniczej, a szerzej: ogółu klas i warstw pracowniczych. Niektórzy pracownicy prywatyzowanych firm nie ze swojej winy odbierali udziały wartości 15 zł, a inni o wartości kilkudziesięciu

²⁸ Ibidem, s. 83.

²⁹ „Gazeta Wyborcza” z 16.11.1995 r.

Oba wątki: konflikty na tle zasad rozdziału akcji i bezrobocie spłoty się w prywatyzacji TP SA. „Ostre” strajki zapowiedziały związki zawodowe Telekomunikacji Polskiej SA i Poczty Polskiej. Pracownicy pierwszej firmy, jeśli nieodpłatne akcje prywatyzowanej Telekomunikacji Polskiej SA dostaną pocztowcy, natomiast pracownicy drugiej, jeśli nie dostaną akcji TPSA. Podłożem konfliktu jest fakt, iż Telekomunikacja Polska SA i Poczta Polska były do 31 grudnia 1991 r. jednym przedsiębiorstwem.

Każde poszerzenie zbioru uprawnionych do odbioru akcji oznacza odpowiednie obniżenie wartości przydziału. Marek Mądrzyk z telekomunikacyjnej „Solidarności” podkreśla: „My nie palimy się do prywatyzacji. Dla ludzi oznacza ona utratę miejsc pracy!”³². Szacuje on – a jego ocenę potwierdza audytor – że w ciągu kilku lat pracę straci ok. 30 tys. pracowników Telekomunikacji – ok. 40% wszystkich. Dlatego jego zdaniem „akcje będą zadośćuczynieniem dla ludzi, że ponoszą trudy gospodarki wolnorynkowej”.

W świetle dotychczasowych rozważań nie może zaskakiwać stanowisko rządu w tym sporze; w nowelizacji ustawy o łączności zaproponowano zwiększenie liczby uprawnionych do darmowych akcji nie tylko o pracowników poczty, lecz także o osoby zatrudnione w TP SA po przekształceniu przedsiębiorstwa w spółkę. W ten sposób akcje otrzymaliby członkowie powołanego wiosną 1998 r. zarządu spółki. Właśnie bowiem menedżerowie stali się głównymi beneficjentami polskiej prywatyzacji. W sferze nie tyle samej polityki czy ideologii, lecz socjologii należy też poszukiwać odpowiedzi na pytanie o brak uchwalenia – do czasu powstania tego artykułu – oficjalnego programu reprivatyzacji oraz wielkiego opóźnienia programu masowej prywatyzacji. Grupy przeciwstawiające się tym programom są bardziej wpływowe politycznie niż ich potencjalni beneficjenci. Dawni posiadacze znacjonalizowanego majątku tworzą stosunkowo niewielki odsetek ludności i pomimo swych lobbystycznych starań są słabsi od klas kierowniczych, obejmujących zarówno już uwłaszczonych, jak i pragnących zdobyć lub poszerzyć swój udział w denacjonalizowanej własności. Klasy te są również lepiej zorganizowane i dysponują wyższą siłą przetargową od licebniejszej, ale rozdrobnionej masy ludności.

W odróżnieniu od członków ogółu, z których każdy z osobna zyskiwałby relatywnie niewiele w wyniku zabiegów o zmianę polityki rządu i parlamentu, oczekiwane korzyści grup interesu są większe i odpowiednio do tego ich wysiłki w celu zapewnienia pożądanego politycznego rezultatu są bardziej energiczne i skuteczniejsze.

PROPERTY AND INTERESTS. PRIVATISATION IN POLAND AS FORMULATED
IN TERMS OF SOCIOLOGY OF ECONOMY

S u m m a r y

The Author focuses on sociological contents of privatisation processes in enterprises with special respect to their implications for social condition of main social groups (classes) participa-

³² „Gazeta Wyborcza” z 28.09.1998 r.

tysięcy. Konflikty na tle podziału akcji występowały również wewnątrz załóg poszczególnych przedsiębiorstw.

Pięćdziesiąt działających w KGHM związków zawodowych (dziesięć central branżowych) rywalizowało, kto wymyśli lepszy sposób podziału akcji. Pomysłów było prawie tyle, ile związków. Od takich, żeby dać wszystkim po równo, nie zwracając uwagi na staż pracy (to zatrudnieni najkrócej), po koncepcję, by liczba akcji uzależniona została od wykształcenia i zajmowanego stanowiska (to kadra techniczna). Ale główne linie podziałów przebiegały wzdłuż branż. Górnicy dołowi uznali, że powinni dostać najwięcej akcji, bo pracują najciężej; hutnicy, że pracują równie ciężko, a przynoszą Polskiej Miedzi większe zyski, więc wniosek jest oczywisty. Skupiający przede wszystkim hutników Związek Zawodowy „Polska Miedź” w czerwcu wystosował protest do premiera i ministra skarbu przeciwko „absurdalnemu, nielogicznemu i niezgodnemu z prawem” uprzywilejowaniu górników i zagroził strajkiem. Przewodniczący miedziowej „Solidarności” oświadczył: „Nie może tak być, że hutnik przy piecu będzie miał taki sam wskaźnik jak urzędnik za biurkiem”. Najwięcej emocji i konfliktów wzbudziła godzina zero, wyznaczona na dzień 12 września 1991 r. Okazało się, że spełnienie marzeń zależy tylko od tego jednego dnia z przeszłości. Jak wyjaśnia dyrektor departamentu polityki kadrowej KGHM: „Jakaś data musiała być przyjęta jako punkt wyjścia [...]. Każde odstępstwo natychmiast rodziłoby pytanie, a dlaczego nie pójść jeszcze dalej?” Do Mirosławy Rolnickiej, zbierającej od pracowników oświadczenia o chęci objęcia akcji, zgłaszali się ludzie, którzy przepracowali w przemyśle miedziowym ponad trzydzieści lat, ale skuszeni wyższymi zarobkami przez inne firmy zwolnili się przed godziną zero. Pracownicy, którzy nie dostali darmowych akcji nie mieli wątpliwości: „To wszystko zostało wymyślone, żeby okraść ludzi. [...] Ktoś inny odszedł na emeryturę po przepracowaniu w firmie 9 lat, 11 miesięcy i 3 tygodni. Nie dostanie nic, przepisy są bezwzględne...” – mówi Rolnicka. „Tacy ludzie przychodzą później do biura, krzyczą o niesprawiedliwości, straszą sądem, trzaskają drzwiami, ale to nic nie pomoże”. Najbardziej rozgoryczeni są pracownicy Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń, którzy wybudowali wszystkie lubińskie kopalnie. Ale PBK nigdy nie było w strukturze „Polskiej Miedzi”, więc nie dostaną akcji. Nie dostaną ich także ludzie zatrudnieni już po 12 września, ale w skrajnym przypadku dostanie ktoś zatrudniony 11 września 1991 r., kto 13 wyleciał z pracy za pijaństwo. Wiesław Franczak pracuje pod ziemią od 14 lat, najpierw w wałbrzyskiej kopalni „Victoria”, a od czerwca 1992 r. w należącej do KGHM „Rudnej”. „To parodia – mówi – żeby dostał akcje ktoś wyrzucony dyscyplinarnie po miesiącu pracy, a ja nie”³⁰. Franczak chce walczyć. U Rzecznika Praw Obywatelskich, w sądzie, u ministra. Uważa, że został potraktowany w sposób sprzeczny z konstytucją. Ludzi zatrudnionych po godzinie zero jest już w KGHM kilka tysięcy³¹.

³⁰ M. Urbanek, *600 akcji na głowę*, „Polityka” 1997, nr 28.

³¹ Ibidem.

Oba wątki: konflikty na tle zasad rozdziału akcji i bezrobocie spłoty się w prywatyzacji TP SA. „Ostre” strajki zapowiedziały związki zawodowe Telekomunikacji Polskiej SA i Poczty Polskiej. Pracownicy pierwszej firmy, jeśli nieodpłatne akcje prywatyzowanej Telekomunikacji Polskiej SA dostaną pocztowcy, natomiast pracownicy drugiej, jeśli nie dostaną akcji TPSA. Podłożem konfliktu jest fakt, iż Telekomunikacja Polska SA i Poczta Polska były do 31 grudnia 1991 r. jednym przedsiębiorstwem.

Każde poszerzenie zbioru uprawnionych do odbioru akcji oznacza odpowiednie obniżenie wartości przydziału. Marek Mądrzyk z telekomunikacyjnej „Solidarności” podkreśla: „My nie palimy się do prywatyzacji. Dla ludzi oznacza ona utratę miejsc pracy!”³². Szacuje on – a jego ocenę potwierdza audytor – że w ciągu kilku lat pracę straci ok. 30 tys. pracowników Telekomunikacji – ok. 40% wszystkich. Dlatego jego zdaniem „akcje będą zadośćuczynieniem dla ludzi, że ponoszą trudy gospodarki wolnorynkowej”.

W świetle dotychczasowych rozważań nie może zaskakiwać stanowisko rządu w tym sporze; w nowelizacji ustawy o łączności zaproponowano zwiększenie liczby uprawnionych do darmowych akcji nie tylko o pracowników poczty, lecz także o osoby zatrudnione w TP SA po przekształceniu przedsiębiorstwa w spółkę. W ten sposób akcje otrzymaliby członkowie powołanego wiosną 1998 r. zarządu spółki. Właśnie bowiem menedżerowie stali się głównymi beneficjentami polskiej prywatyzacji. W sferze nie tyle samej polityki czy ideologii, lecz socjologii należy też poszukiwać odpowiedzi na pytanie o brak uchwalenia – do czasu powstania tego artykułu – oficjalnego programu reprivatyzacji oraz wielkiego opóźnienia programu masowej prywatyzacji. Grupy przeciwstawiające się tym programom są bardziej wpływowe politycznie niż ich potencjalni beneficjenci. Dawni posiadacze znacjonalizowanego majątku tworzą stosunkowo niewielki odsetek ludności i pomimo swych lobbystycznych starań są słabsi od klas kierowniczych, obejmujących zarówno już uwłaszczonych, jak i pragnących zdobyć lub poszerzyć swój udział w denacjonalizowanej własności. Klasy te są również lepiej zorganizowane i dysponują wyższą siłą przetargową od liczniejszej, ale rozdrobnionej masy ludności.

W odróżnieniu od członków ogółu, z których każdy z osobna zyskiwałby relatywnie niewiele w wyniku zabiegów o zmianę polityki rządu i parlamentu, oczekiwane korzyści grup interesu są większe i odpowiednio do tego ich wysiłki w celu zapewnienia pożądanego politycznego rezultatu są bardziej energiczne i skuteczniejsze.

PROPERTY AND INTERESTS. PRIVATISATION IN POLAND AS FORMULATED IN TERMS OF SOCIOLOGY OF ECONOMY

S u m m a r y

The Author focuses on sociological contents of privatisation processes in enterprises with special respect to their implications for social condition of main social groups (classes) participa-

³² „Gazeta Wyborcza” z 28.09.1998 r.

ting in these processes. The analysis of these economic and social problems is referred to the theory of property (first of all – of stocks' property. Then discussing different ways of enterprises' privatisation the Author indicates certain negative effects – as for instance realising extraordinary gains by owners of companies after having artificially reduced the price of evaluated means of production as taken over from privatised enterprises. The Author describes also material condition of the employees in newly created companies, their influence on management, property relationship in such a firm as well as, finally, opinions of the employees on their new situation: so, these employees are, in the same time, joint owners of a firm.