

MIECZYŚLAW MORAWSKI, ZDZISŁAW WNEK

SYSTEM WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ W PROCESACH PRYWATYZACJI

I. WSTĘP

Mając świadomość, że prywatyzacja to zabieg odbywający się na żywej materii społecznej, należy społeczeństwo do tego procesu odpowiednio przygotować. Chodzi tu głównie o elementy edukacji ekonomicznej, gdyż jednym z wyznaczników przekształceń własnościowych jest właściwy poziom wiedzy uczestników, warunkujący ich pozytywne zaangażowanie.

Obecnie uwarunkowania społeczno-ekonomiczne w Polsce skłaniają nas do uznania formy własności pracowniczej jako jednej z najbardziej korzystnych dróg prywatyzacji w naszym kraju. Toteż jej poświęcamy dalsze części niniejszego artykułu, wyjaśniając powody zajęcia takiego stanowiska.

II. MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ W ŚWIETLE OBOWIĄZUJĄCYCH AKTÓW PRAWNYCH

Zgodnie z treścią ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych¹ istnieją dwie przesłanki dla możliwości tworzenia własności pracowniczej. Pierwsza z nich wynika z przekształcenia prywatyzowanego przedsiębiorstwa metodą pośrednią (kapitałową) w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. Natomiast druga ma swoje źródło w metodzie bezpośredniej, polegającej na likwidacji całego przedsiębiorstwa państwowego (lub zorganizowanej części jego majątku) poprzez sprzedaż, wniesienie mienia do spółki lub oddanie na czas oznaczony w odpłatne korzystanie.

W przypadku prywatyzacji metodą kapitałową ustawa dopuszcza na-

¹ Ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 13 VII 1990 r.; Dz.U. 1990, nr 51, poz. 298.

bycie do 20% ogólnej liczby akcji przedsiębiorstwa przez zatrudnionych w nim pracowników. Sposób wykupu i metody dystrybucji przeznaczonego dla nich pakietu od Skarbu Państwa jest kwestią odrębnie ustaloną dla każdego z prywatyzowanych przedsiębiorstw. Warto jednak zaznaczyć, że owa 20% wielkość sama w sobie może budzić pewne zastrzeżenia. Z jednej strony bowiem wygląda to na arbitralnie ustaloną granicę rozwoju własności pracowniczej, z drugiej nawet 20% pakiet akcji może być nieosiągalny dla załogi. Wynika to z faktu, iż pracownicy nabywając akcje po cenach preferencyjnych są jednocześnie ograniczeni limitem ulg na ten cel przeznaczonych². Jakkolwiek można by zarzucić autorom w tym miejscu, że nic nie stoi na przeszkodzie powiększenia tej 20% granicy, ponieważ zatrudnieni mogą nabywać akcje na zasadach ogólnych, tj. w bankach zajmujących się ich powszechną dystrybucją — to jednak twierdzenie takie byłoby oderwane od istniejących realiów. Chodzi tu bodaj o największą przeszkodę dla działań prywatyzacyjnych, jaką stanowi brak wolnych zasobów kapitałowych polskiego społeczeństwa. Również przekształcenia własnościowe metodą bezpośrednią nie są wolne od tego rodzaju uwarunkowań, gdyż w tym przypadku pracownicy muszą wnieść kapitał zakładowy (akcyjny) w wysokości 20% łącznej wartości funduszu założycielskiego i funduszu likwidowanego przedsiębiorstwa³. Można więc zgodzić się z twierdzeniem, że powyższe fakty jednoznacznie rzutują na tempo i powodzenie wszelkich przemian własnościowych.

W tej sytuacji, traktując własność pracowniczą jako warunek *sine qua non* wszelkich procesów transformacji własnościowej, wydają się być możliwe dla alternatywne kierunki działań:

1) zwiększenie zakresu preferencji w nabywaniu akcji przez załogi przedsiębiorstw, co wymagałoby rewizji przyjętych przepisów prawnych⁴ (oznaczałoby to konieczność wstrzymywania procesów prywatyzacyjnych oraz ponowne prace legislacyjne. I z tego względu rozwiązanie takie wydaje się nie w pełni uzasadnione),

2) stworzenie możliwości zasilania finansowego załóg pracowniczych, bądź przez przedsiębiorstwo, bądź instytucje zewnętrzne.

Drugi kierunek działania charakterystyczny jest dla powstania systemu akcjonariatu pracowniczego na zasadach funkcjonujących w USA (ESOP⁵). Zaznaczyć jednak trzeba, że w naszej sytuacji nie bardzo możliwe jest popieranie rozwoju własności pracowniczej przez przedsiębiorstwa — z uwagi na kondycję finansową tych ostatnich. Dlatego też rozwiązanie polegające na finansowaniu rozwoju akcjonariatu pracowniczego z zewnątrz wydaje się bardziej realne. Stąd też uchwalona ostatnio

² Ibidem, art. 24, ust. 5.

³ Ibidem, art. 38, ust. 1, pkt 5.

⁴ Ibidem, art. 24 i art. 38.

⁵ Employee Stock Ownership Plan (Plan Pracowniczej własności Akcji).

przez Sejm RP ustawa o obrotach papierami wartościowymi i funduszach powierniczych może mieć podstawowe znaczenie w tej materii.

Aby jednak rozważaniom naszym nadać walor bardziej praktyczny nieodzownym jest przybliżenie pojęć, definicji oraz zasad funkcjonowania charakterystycznych dla tej formy własności.

III. POJĘCIE ESOP, RODZAJE I ZASADY FUNKCJONOWANIA

Podchodząc do sformułowania definicji akcjonariatu pracowniczego opartego o ideę ESOP spróbujemy określić jej przyczynę: „... człowiek pracujący pragnie nie tylko należytej za swą pracę zapłaty, ale także uwzględnienia w samym procesie produkcji takich możliwości, ażeby mógł mieć poczucie, że pracując nawet na wspólnym, pracuje zarazem na »swoim«”⁶. Taka postawa może zrodzić się nie tylko na gruncie przekształceń wysoko rozwiniętego kapitalistycznego systemu produkcji, ale niektóre jej elementy mogą być właściwe także dla sytuacji społeczno-gospodarczej krajów znajdujących się we wcześniejszym stadium rozwoju gospodarki kapitalistycznej. W tym miejscu wymieńmy następujące:

— warunki historyczno-społeczno-gospodarcze towarzyszące tworzeniu zrębów nowych systemów ekonomiczno-społecznych przesadzają o konieczności zakwestionowania pracy najemnej jako podstawy ich funkcjonowania. Wynika to z rozwoju idei solidarności i sprawiedliwości społecznej, których źródłem jawi się szeroko rozumiany pluralizm — zarówno polityczny, jak i ekonomiczny. Procesy tego typu nie mają jedynie aspektu futurystycznego. Doświadczenia ostatniego czterdziestolecia w Polsce dowodzą jak głęboko w świadomości społecznej tkwią idee szeroko pojętego egalitaryzmu;

— konieczność poszukiwania nowych źródeł zwiększających stopień zaangażowania pracowników w procesie wytwórczym i wynikająca z tego intensyfikacja pracy;

— tworząc podwaliny gospodarki rynkowej należy uwzględniać niezbędny wzrost produktywności, konkurencyjności i innowacyjności powstających i funkcjonujących przedsiębiorstw;

— uwzględniając przekształcenia struktury gospodarczej należy znaleźć źródła finansowania wzrostu gospodarczego oraz wziąć pod uwagę towarzyszące tym przekształceniom zmiany charakteru ludzkiej pracy.

Wydaje się nam, że zaprezentowane elementy postawy, obecne w procesie rozwoju własności pracowniczej, doskonale materializują się w idei ESOP. Pora zatem odpowiedzieć na pytanie: czym jest ESOP?

Według terminologii amerykańskiej jest on zbiorem prawno-ekono-

⁶ *Pracownik właścicielem*, pod red. K. S. Ludwiniaka, Paryż 1989, s. 81.

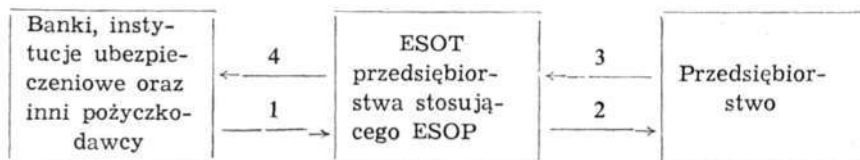
miczno-finansowych elementów i ustaleń umożliwiających uczestniczącym w nim pracownikom pozyskanie części lub całości kapitału przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni. Ma on więc charakter „planu” zapewniającego realizację określonego w definicji celu za pomocą przyjętych rozważań instytucjonalnych, których kluczową formą jest posiadający osobowość prawną i podatkowe uprzywilejowania trust, określony w terminologii amerykańskiej ESOT⁷.

Ze względu na metody finansowania oraz organizację transferu własności ESOP może przybierać dwie zasadnicze formy⁸:

1) ESOP „niewspomagany” (non-leverage) — istotą tej konstrukcji planu własności pracowniczej jest zaangażowanie zasobów finansowych przedsiębiorstwa w transfer własności na rzecz jego pracowników. Na ten cel przeznaczają one część dochodów stanowiących do 25% rocznych zarobków załogi⁹. Wpłaty te są dokonywane przed opodatkowaniem zysku przedsiębiorstwa i mają postać akcji lub też sum pieniężnych na ich nabycie. Przepisy prawne stawiają w tym zakresie określone wymagania, tzn. wielkość środków przekazywanych dla ESOP-u musi być imiennie rozłożona na wszystkie konta pracowników w nim partycypujących, zgodnie z określoną w przepisach formułą alokacji (zasadniczym kryterium stanowiącym o imiennym przydziale udziałów jest kategoria zaszerogowania i wynikająca z niej wielkość zarobów pracownika).

2) ESOP „wspomagany” (leverage) — ma formę posiadającego zdolność kredytową i prawo do zaciągania pożyczek inwestycyjnych trustu. Środki finansowe uzyskane przez trust (od banku lub innej instytucji kredytowej) są przekazywane do przedsiębiorstwa, które z kolei deponuje na koncie trustu akcje będące równowartością przekazanej kwoty. ESOT spłaca uzyskaną pożyczkę od kredytodawcy dzięki corocznym (nieopodatkowanym) wpłatom przedsiębiorstwa na jego konto kwoty stanowiącej do 25% wartości rocznych wynagrodzeń pracowniczych. Dzięki temu ESOT stopniowo wchodzi w posiadanie nieobciążonych już pożyczką akcji przedsiębiorstwa, alokując je imiennie na indywidualnych kontach uczestników ESOPu.

Proces ten można dla celów lepszej orientacji przedstawić na schemacie:



⁷ Employee Stock Ownership Trust (Instytucja Pracowniczego Funduszu Powierniczego).

⁸ K. S. Ludwiniak, *Pracownicze spółki kapitałowe w USA*, Wektory Gospodarki 1989, nr 11/12, s. 64.

⁹ Economic Recovery Act of 1981; zob. Wektory Gospodarki 1989, nr 11/12.

gdzie: 1 — przekazanie pożyczki; 2 — przekazanie pożyczki przedsiębiorstwu oraz sprzedaż akcji ESOT-owi; 3 — coroczne wkłady przedsiębiorstwa do ESOT-u; Źródło: opracowanie własne¹⁰.

Jakkolwiek obie formy ESOP-u prowadzą do przejęcia części lub całości własności przez pracowników wydaje się, że zastosowanie ESOP-u „wspomaganego” bardziej przystaje do polskich warunków. ESOP „nie-wspomagany” wymaga bowiem dobrej kondycji finansowej stosującego go przedsiębiorstwu, a także zgody pracowników na wyrzeczenia, które mogą łączyć się z obniżeniem poziomu płac lub ich zamrożeniem. Dlatego też autorzy pragną przybliżyć zasady funkcjonowania ESOP-u wykorzystującego wspomaganie kredytowe dla realizacji jego zasadniczego celu, jako formy będącej do zastosowania również w Polsce.

Pierwszym etapem realizacji uwłaszczenia pracowników jest powołanie ESOT-u. Jest on formą powiernictwa kapitału, której zadaniem jest nadzorowanie przebiegu procesu omówionego powyżej. Zarząd ESOT-u tworzą:

- przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstwa
- przedstawiciele akcjonariuszy przedsiębiorstwa
- przedstawiciele zaangażowanego w transformację własności banku lub innej instytucji kredytowej
- przedstawiciele pracowników i związków zawodowych.

W szczególnych przypadkach administrowanie trustem może być powierzone zaangażowanemu w transformację bankowi lub wyspecjalizowanej firmie prawniczej. Niemniej jednak w każdym przypadku zaciągnięcie pożyczki przez ESOT warunkowane jest udzieleniem wcześniejszym gwarancji przez przedsiębiorstwo oraz przedstawieniem planu jej amortyzacji bankowi przez trust. Może się bowiem okazać, że wkłady przedsiębiorstwa (do 25% rocznej puli płac) mogą nie pokryć zobowiązań kredytowych. Stąd też przed imienną alokacją akcji ESOT gromadzi je na specjalnym koncie (jest to dodatkowe zabezpieczenie dla pożyczkodawcy). W typowym ESOP-ie „wspomagany” kredyt zaciągnięty na Wykup firmy spłacony jest od 5 do 7 lat. Oznacza to, że pracownicy Partycypujący w planie uwłaszczenia nie stają się od razu właścicielami przysługującej im puli akcji, lecz własność ich wzrasta sukcesywnie dzięki kolejnym wpłatom przedsiębiorstwa i spłatom zaciągniętej pożyczki. Determinuje to więc proces alokacji udziałów na imienne rachunki. Dla przykładu, jeżeli pracownik uprawniony jest do otrzymania 100 akcji po 7 latach (okres spłaty kredytu zaciągniętego przez ESOT) to: posiadać on 20 akcji po 3 latach, 70 akcji po 5 latach i 100 akcji po 7 latach.

Należy zaznaczyć, że charakterystyczną cechą, szczególnie w przypad-

¹⁰ Por. W. R. Reum, S. M. Reum, *Plusy i Minusy*, Demokracja Gospodarcza 1990, nr 9, s. 29.

ku ESOP-u „wspomagane”, jest fakt, że pracownik nie angażuje w nabywanie własności osobistych zasobów finansowych. Wpływa to ze znaczenia słowa „leverage” — dźwignia. Przekazana przedsiębiorstwu przez ESOT pożyczka bankowa jest wykorzystana na jego rozwój, co przy dodatkowej motywacji pracowników, związanej z rodzącym się poczuciem własności, owocuje wzrostem wydajności pracy, a więc i maksymalizacją zysku. Dodatkowym walorem z punktu widzenia pracownika jest to, że skumulowane na jego koncie akcje są chronione (nie ponosi on konsekwencji za zobowiązania firmy) oraz, że wypłacane są mu z ich tytułu okresowe dywidendy.

W razie opuszczenia przedsiębiorstwa lub przejścia na emeryturę pracownik otrzymuje ulokowany na jego koncie pakiet akcji, bądź ich równoważnik pieniężny (co wymaga uwzględnienia takiego faktu w planach finansowych przedsiębiorstwa). Najczęściej firma zastrzega sobie prawo pierwokupu akcji odchodzącego pracownika.

Zdajemy sobie sprawę, że przedstawiany sposób funkcjonowania akcjonariatu pracowniczego nie jest nader szczegółowy, ale względy formalne (dopuszczalna objętość) opracowania narzucają przyjęcie takiej właśnie konwencji. W związku z tym, mając na uwadze pełny obraz omawianego zagadnienia, uważamy za niezbędne syntetyczne wyróżnienie korzyści płynących z tej formy własności, co poniżej czynimy.

IV. PODSUMOWANIE

Z punktu widzenia pracowników ESOP umożliwia zaspokojenie następujących potrzeb:

a) potrzeby materialne: wzrost zamożności wynikający z rozwoju przedsiębiorstwa oraz udziału w zyskach (wynagrodzenie, dywidenda, wzrost wartości akcji),

b) potrzeby bezpieczeństwa: stabilizacja miejsca pracy oraz zabezpieczenie na przyszłość (emerytura),

c) potrzeby przynależności: pracownik-właściciel w większym stopniu utożsamia się z instytucją, w której jest zatrudniony,

d) potrzeby uznania: partycypacja w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz własności,

e) potrzeby samorealizacji: własność i uczestnictwo w procesach decyzyjnych powodują jakościową zmianę relacji pracodawca — pracownik.

Z punktu widzenia przedsiębiorstwa stosującego ESOP można wskazać korzyści takie jak:

a) wzrost dochodowości, innowacyjności i produktywności poprzez lepsze wykorzystanie czynników wytwórczych,

b) skupienie kontroli nad kierowaniem przedsiębiorstwem w rękach

bezpośrednio zainteresowanych jego powodzeniem, a dzięki temu również eliminacją dywersyfikacji własności i jej następstw,

c) dodatkowe źródło zasilania finansowego oraz możliwość ekspansji przedsiębiorstwa,

d) dogodne warunki spłaty kredytu z uwagi na preferencje podatkowe,

e) eliminacja konfliktów na styku kierownictwa — wykonawcy oraz obniżenie płynności kadr.

Autorzy mają świadomość, że opracowanie dotyczy akcjonariatu funkcjonującego w Stanach Zjednoczonych, którego rozwiązania powinny znaleźć odzwierciedlenie w polskich przepisach wykonawczych do ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz w odpowiednich aktach podatkowych.

Kończąc, można powiedzieć, że łatwiej wprowadzać zmiany tam, gdzie nie napotkamy oporu. Ponieważ w ostatecznym rezultacie przeobrażenia własnościowe dotyczą ludzi, to opór nie wystąpi wówczas, gdy uświadomimy im, że to, co robimy, robimy z myślą o nich i z nimi.

A SYSTEM OF EMPLOYEE OWNERSHIP IN THE PRIVATISATION PROCESS

Summary

Employee ownership is one of the forms of privatisation. However, in our opinion is it underestimated in Poland. In other countries, e.g. in the United States, employee ownership is used to promote further evolution of the capitalistic way of production. It brings enormous material and non-material profits to employees, companies and to mutual trust funds. High efficiency of this method of ownership changes is also possible due to a very good institutional organisation and a positive attitude of tax authorities, equipped with tax mechanisms designed specially for that form of ownership.

Presenting ESOP we hope that this form of ownership changes has already got many advocates in Poland. We are of the opinion that ESOP must find wider recognition in legislation connected with the privatisation process.