

Kapitałizm bez własności

6 stycznia 2008

Dr Krzysztof Ludwiniak – zajmuje się działalnością ekspercką i doradczą. Jeden z inicjatorów powołania Unii Własności Pracowniczej, wiceprezes tej organizacji i członek prezydium Rady Głównej; był także prezesem Rady Nadzorczej Instytutu Własności Pracowniczej. Członek zarządu European Federation of Employee Shareownership. Ideę nowoczesnego akcjonariatu pracowniczego poznał u źródeł, od jej amerykańskich twórców, podczas swojego kilkunastoletniego pobytu w USA, gdzie m.in. pracował w ESOP Services, jednej z najważniejszych i największych firm konsultingowych, które pomagały tamtejszym przedsiębiorstwom wprowadzać programy własności pracowniczej.

MICHAŁ SOBCZYK: Akcjonariat pracowniczy jest formą własności o dość długiej historii. Na takich zasadach funkcjonowała np. lwowska Gazolina, w międzywojniu jedno z najbardziej dochodowych polskich przedsiębiorstw. A jak wyglądał powrót do koncepcji spółek pracowniczych u progu III RP?

DR KRZYSZTOF S. LUDWINIAK: U progu transformacji zostałem poproszony o przygotowanie ustawy o przekształceniach własnościowych, która uwzględniałaby akcjonariat pracowniczy, ponieważ zgłoszone projekty rządowe nie brały pod uwagę interesów pracowniczych w procesie prywatyzacji. Poseł Andrzej Miłkowski z 26 innymi posłami stworzył taką inicjatywę ustawodawczą i z prof. Hubertem Izdebskim z Uniwersytetu Warszawskiego zabraliśmy się do napisania projektu ustawy. Nasza propozycja zawierała, oprócz zagadnień dotyczących akcjonariatu pracowniczego (jego finansowania, tworzenia itp.), także zapisy dotyczące Skarbu Państwa jako instytucji, która organizowałaby i chroniła majątek narodowy. Zamiast tego mamy obecnie rozczłonkowaną magmę ze szczątkowym nadzorem właścicielskim. Były tam też propozycje regulacji dotyczących innych instytucji, które miałyby organizować majątek narodowy w warunkach transformacji.

Wspomniany projekt startł się na forum komisji sejmowych z tzw. propozycjami rządowymi. Wtedy było kilkanaście propozycji rządowych ustawy o przekształceniach własnościowych, opartych na neoliberalnej filozofii, wedle której należało wszystko wyprzedać i ktokolwiek będzie miał jakieś pieniądze, niech przyjdzie i kupi nasze przedsiębiorstwa. Myśl przewodnia naszej ustawy była natomiast taka, że rynek kapitałowy w Polsce jest bardzo „płytki” – mówiąc krótko, ludzie nie mieli pieniędzy. Tymczasem inwestorzy zagraniczni będą zajmować się przede wszystkim „górnymi” 10-15% przedsiębiorstw, które były najbardziej atrakcyjne, nie zainwestują natomiast w firmy marginalne czy pogrążone w problemach. Dlatego ocenialiśmy, że wykupione zostanie zaledwie ok. co dziesiąte przedsiębiorstwo, przede wszystkim z branży finansowej, bankowości, ubezpieczeń, paliwowej, energetycznej, do tego niektóre przedsiębiorstwa przemysłowe i spożywcze. Ale co z pozostałymi? Nam chodziło o to, żeby ludzie w naszym kraju też uczestniczyli w prywatyzacji i coś z tego wszystkiego mieli dla siebie.

– Przekazanie pracownikom kontroli nad zakładami pracy i danie im możliwości udziału w wypracowywanych zyskach było jednym z ważniejszych postulatów opozycji solidarnościowej i w dużej mierze decydowało o jej wyjątkowym charakterze.

– Zaproponowaliśmy akcjonariat pracowniczy jako jedną z form, która umożliwiałaby przekształcenia własnościowe, a jednocześnie partycypację pracowników w kapitale tych firm, które byłyby nabywane przez inwestorów zagranicznych. Nasza propozycja ostro startła się na forum parlamentarnym z propozycjami rządowymi. Wtedy jeszcze w Sejmie była dość silna samorządowa frakcja „Solidarności”; druga frakcja była bardzo neoliberalna. Doszło do ostrych sporów, ale powstał z tego wszystkiego projekt niejako kompromisowy, który stał się ostateczną ustawą o przekształceniach własnościowych. W tym akcie, uchwalonym w 1990 r., znalazły się zapisy o tzw. leasingu pracowniczym, wyjęte jak gdyby wybiórczo z naszej propozycji ustawowej, a także zapis o 20-procentowym

akcjonariacie pracowniczym w przypadku przekształceń kapitałowych.

Nie uwzględniono naszego pomysłu, żeby akcje pracownicze, które w przypadku prywatyzacji kapitałowej znalazłyby się w rękach załóg, organizować w formie funduszy inwestycyjnych, emerytalnych. Chodziło o to, żeby nie były dawane tak po prostu, lecz w odpowiedni sposób zagospodarowane, ponieważ z doświadczeń m.in. amerykańskich było wiadomo, iż w sytuacji silnego wygłodzenia konsumpcyjnego one natychmiast zostaną zamienione na telewizory czy dywany, o co zresztą trudno mieć do ludzi pretensje, i rozpocznie się wokół nich wielka spekulacja. My proponowaliśmy, żeby zamiast rozdawnictwa skupić te akcje w ramach funduszy inwestycyjnych. To nie przeszło, ale gdyby tak się stało, mielibyśmy w tej chwili największe pracownicze fundusze inwestycyjne w Europie.

– Jakie były skutki przyjęcia projektu w kompromisowym kształcie?

– Co zaskoczyło wszystkich, mnie też – około 1,5 tysiąca przedsiębiorstw zostało sprywatyzowanych metodą akcjonariatu pracowniczego, w formie leasingu. Wiele z nich uratowało się w ten sposób przed likwidacją i w tej chwili całkiem dobrze funkcjonuje. W niektórych regionach Polski, zwłaszcza wschodnich i południowo-wschodnich, prywatyzacja leasingowa stanowiła około 95% wszystkich prywatyzacji, jeżeli nie całość. Ponieważ nie były to atrakcyjne inwestycyjnie regiony, stanowiło to jedyną dostępną formę przekształceń. Prywatyzacja przez leasing została ponadto uznana za najbardziej efektywną w sensie społecznym, ponieważ, co potwierdziły badania prof. Marii Jarosz z Polskiej Akademii Nauk, była to (i pozostaje nadal) najbardziej akceptowalna społecznie forma prywatyzacji. Wiele przedsiębiorstw wykupionych przez pracowników daje sobie znakomicie radę, dlatego leasing pracowniczy należy uznać za wielki sukces, w odróżnieniu od „sukcesu” tzw. prywatyzacji obywatelskiej, czyli słynnych 512 przedsiębiorstw, które zostały sprywatyzowane w formie Narodowych Funduszy

Inwestycyjnych, co się skończyło jednym wielkim skandalem, a powinno – sprawą kryminalną.

Niestety, mimo naszych prób i składania dalszych propozycji, nie udało się przeforsować ustawy, która by – tak jak w innych krajach – regulowała akcjonariat pracowniczy jako trwałe zjawisko, nie zaś tylko jako jeden z modeli przekształceń własnościowych. W 1996 r. złożyliśmy do łaski marszałkowskiej propozycję kompleksowych rozwiązań – i prawie nikt się tym nie zainteresował... Dlatego w tej chwili mamy sytuację taką, że o ile na początku lat 90. Polska była liderem w zakresie tworzenia nowej wartości systemowej, jaką jest akcjonariat pracowniczy, to w tej chwili jesteśmy na końcu europejskiej tabeli. W ostatnich 15 latach większość rozwiniętych krajów Unii Europejskiej masowo zastosowała akcjonariat pracowniczy, o czym się u nas nawet nie wie. Z krajów naszego regionu jedynie Słowenia w istotny sposób zastosowała ten model jako standardową część systemu ekonomicznego – tam wprowadzono właśnie takie ustawodawstwo, jakie u nas zostało zablokowane.

– Co Pana zdaniem zadecydowało, że przez te ostatnie kilkanaście lat kwestia własności pracowniczej była u nas coraz bardziej zaniedbywana?

– Są dwie wersje przebiegu wydarzeń. Jedna jest taka, że mechanizmy przemian, o których mówimy, były po prostu poza, jak to określam, horyzontem wiedzy i wyobraźni większości ówczesnych elit. Bo skąd mieli wiedzieć, przecież większość naszych ekonomistów była wykształcona w PRL, a później, w latach 80. niektórych wysyłano do USA na „przyśpieszone kursy kapitalizmu w dwa semestry”...

Ale to jest wersja „miękka”. Druga jest taka, że w latach 80. stworzono ideologię neoliberalizmu. Niektóre amerykańskie think tanki sformułowały tę koncepcję i stała się ona eksportową doktryną społeczno-ekonomiczną okresu transformacji postindustrialnej. Na początku zastosowano to w Ameryce łacińskiej. Skąd przyjechał do polski Jeffrey Sachs? Z

Boliwii! Jak wiemy, w Ameryce łacińskiej neoliberalizm skończył się katastrofą. To, co w tej chwili tam się dzieje – Chávez, Morales, Ekwador, demonstracje w Chile, Brazylia itd. – to jest reakcja na idee, które były wprowadzane w życie na przełomie lat 80. i 90.

Model neoliberalny zakładał, generalnie rzecz biorąc, skoncentrowanie się na korzyściach tych, którzy mają zasoby finansowe. Ten, kto ma więcej pieniędzy, wchodzi, kupuje, prywatyzuje, transferuje zyski tam, gdzie ma ochotę i „robi co chce”, mówiąc w uproszczeniu.

– Ten sam model zastosowano podczas transformacji w Europie Środkowo-Wschodniej...

– ...I doprowadził do tego samego, co spowodował w Ameryce łacińskiej, czyli do oligarchizacji systemu ekonomicznego. Takie rozwiązania zawsze prowadzą do tego, że 1% najzamożniejszych kontroluje praktycznie cały kapitał, a pozostała część jest „odsysana” z własności. Ponadto, oligarchizacja zawsze przynosi ze sobą także korupcję. To, co dziś obserwujemy, nie wzięło się z sufitu. Jest to efekt wprowadzenia tego systemu, który forsowała Unia Wolności czy KLD. W tym samym czasie akcjonariat pracowniczy był bardzo ostro atakowany, w prasie nie oszczędzały go osoby typu prof. Winieckiego i inni, pisząc sążniste artykuły we „Wprost”. Bardzo zabawne, że te osoby często uważają swoje poglądy za konserwatywno-liberalne. Kiedyś zapytałem ich, czy uważają prezydenta Reagana za socjalistę lub bolszewika, bo bolszewizmem określali akcjonariat pracowniczy. Tymczasem nie pamiętają, a może nie chcą pamiętać, że w 1990 r. Reagan przyjechał do Polski i wygłosił przemówienie w Stoczni Gdańskiej, w którym namawiał Polaków do tego, żeby w ramach przekształceń własnościowych wzięli przykład z amerykańskich rozwiązań akcjonariatu pracowniczego, zwłaszcza słynnego ESOP-u. O czym się u nas również nie pamięta – Reagan angażował się także np. we wprowadzanie akcjonariatu pracowniczego na wielkich plantacjach w Gwatemali. Zresztą już Jan Paweł II w

swoim Laborem exercens, encyklice z 1978 r., cały rozdział poświęcił własności pracowniczej, i to m.in. na niego powoływali się amerykańscy promotorzy ESOP-ów.

– Co by było, gdyby akcjonariat pracowniczy wprowadzono w Polsce na większą skalę? Czy pracownicy w wymierny sposób by to odczuli?

– Kilka lat temu, bodajże w 2002 r., przeprowadzono w USA badania, które pokazały, że już niemal co czwarty zatrudniony pracuje w systemie akcjonariatu pracowniczego (przed rokiem 2020 wskaźnik ten powinien przekroczyć 50 proc.). Europa jest mniej więcej 15-20 lat, w zależności od kraju, za Stanami Zjednoczonymi jeśli chodzi o rozwój akcjonariatu pracowniczego. Ale i ten młody europejski akcjonariat przyniósł bardzo wymierne efekty.

Weźmy przeprowadzone w Unii Europejskiej badania tysiąca największych przedsiębiorstw akcjonariatu pracowniczego – na ich przykładzie dobrze widać, jakie są jego skutki dla pracowników. Akcjonariat pracowniczy w największych firmach kształtuje się najczęściej na poziomie od kilku-kilkunastu procent. Można by więc powiedzieć, że jest nieznaczny. Ale z drugiej strony, to są giganty giełdowe o dużym rozproszeniu akcjonariatu, więc jeśli w takiej firmie akcjonariat pracowniczy jest zorganizowany w formie stowarzyszenia, to posiadając 5-10 proc. akcji ma istotny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W efekcie akcjonariusze pracowniczcy są zwykle drugą lub trzecią grupą właścicieli w przedsiębiorstwie, pierwszą jest najczęściej wielki fundusz inwestycyjny. To pokazuje siłę i rozwój tego modelu.

Ciekawostką jest, że na 20 największych przedsiębiorstw akcjonariatu pracowniczego, aż 9 to banki. Innymi słowy, klasyczne firmy usługowe, w których najczęściej poziom wykształcenia pracowników jest znaczny, a ich horyzonty – dosyć szerokie. Jedną z najprostszych korzyści, jakie odnoszą pracownicy, jest to, że oprócz normalnych zarobków i

tradycyjnego systemu emerytalnego, mogą czerpać dodatkowe zyski z akcji. Przykładowo, w UBS, największym banku szwajcarskim, średnia wartość akcjonariatu pracowniczego już po kilku latach wyniosła po ok. 90 tys. euro na pracownika. Spójrzmy dalej: Deutsche Bank, grupa Paribas, Mondragon, Crédit Agricole – wszędzie po kilkadziesiąt tysięcy euro na pracownika. Tak więc korzyści są ewidentne, jeśli przedsiębiorstwo funkcjonuje dobrze – a pracownikom-współwłaścicielom zależy na tym, bo z tym łączy się wzrost kapitałowy akcji, które posiadają. To normalne zachowania akcjonariusza. Jednak jeśli my kupimy udziały na giełdzie, to jesteśmy z zewnątrz i nie mamy na to żadnego wpływu. Natomiast w sytuacji, kiedy akcje posiadają pracownicy, jest trochę inaczej, bo ci ludzie mają większy nadzór właścicielski nad przedsiębiorstwem. Dzięki temu znacznie trudniejsze są np. wrogie przejęcia i wszelkiego rodzaju „numery” giełdowe. Mówiąc najkrócej: w systemie akcjonariatu pracowniczego, kiedy ludzie dobrze pracują, otrzymują nagrodę – po prostu mają więcej pieniędzy.

– Często jest jednak opinia, że zwiększanie wpływu pracowników na ich miejsce pracy może być dla nich samych niekorzystne, bo nie są w stanie pojąć skomplikowanych reguł nowoczesnej gospodarki. Innymi słowy: oprócz zwykłych obowiązków, mają na głowie dodatkowe kłopoty...

– Przeciwnicy akcjonariatu kiedyś próbowali udowadniać, że robotnicy na pewno „przejedzą” zakład, przepiją, nie będą umieli nim kierować... To są, paradoksalnie, tezy niemal identyczne, jak klasyczna argumentacja przeciwników uwłaszczenia chłopów w XIX wieku. „Jak to? Oni to przejedzą, rozpuszczą, przepiją, będzie tragedia! Trzeba ich dalej trzymać w pańszczyźnie, zastraszać – wtedy dobrze pracują!”. Przeciwnicy spółek pracowniczych sięgają po argumenty z tej samej półki. Podobny charakter ma hasło „żadnych eksperymentów” („lewackich”, często się dodaje): skoro coś działa, to tego nie zmieniamy. Dokładnie to samo mówiono 200

lat temu, ale gdybyśmy tak myśleli, to chłopci powinni dalej pracować w szlacheckich folwarkach...

– Pojawia się również inny argument. Wskutek przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę z dużym czy decydującym udziałem pracowników, kadra zarządzająca może „grać” u nich na poczuciu odpowiedzialności za zakład, co po prostu ułatwia jej „dokręcanie śruby” i utrudnia walkę o prawa pracownicze.

– W Stanach Zjednoczonych jeszcze w latach 60. i 70. stopień uzwiązkowienia wynosił ok. 40%, a w tej chwili może z 8%. Związki zawodowe działają najczęściej w tradycyjnych, starych branżach przemysłu. Te z nich, które odczytały kierunek ewolucji systemu rynkowego (co ciekawe, działo się tak m.in. w tradycyjnym, podupadającym hutnictwie), te bardziej intelektualnie bystre, same podjęły decyzję o poparciu akcjonariatu. Decydujące znaczenie miało tam także to, że ich liderzy nie bali się zmian – bo zazwyczaj biurokracje związkowe boją się utraty członkostwa i dlatego nie wspierają akcjonariatu pracowniczego.

Popatrzmy na firmy przyszłości, z sektora wysokiej technologii, jak należąca w całości do pracowników międzynarodowa firma Science Applications International (SAIC), zatrudniającą ok. 60 tys. osób. Czy oni sobie śrubę przykręcają? W takich firmach praca polega na czymś innym niż w tradycyjnym zakładzie przy taśmie. To jest praca głównie intelektualna – w takim SAIC bodajże 20% pracowników ma doktoraty, a zdecydowaną większość stanowią ludzie z wyższym wykształceniem; tak jest we wszystkich „firmach przyszłości”. Nie zauważyłem, żeby oni pracowali więcej czy w gorszych warunkach – oni inteligentniej pracują, im się opłaca lepiej pracować i sprawniej organizować pracę.

Nie sędzę, żeby w spółkach pracowniczych zmuszano ludzi do cięższej pracy. Jeśli się pracuje na swoim, to po prostu chce się to robić – tym bardziej, że zarobki są tam zazwyczaj znacznie większe.

– Pomówmy znowu o naszych realiach – o korzyściach, jakie płyną z akcjonariatu pracowniczego w „zwykłych” polskich przedsiębiorstwach oraz o tym, jak dają sobie radę te z nich, które sprywatyzowano sprzedając je pracownikom i które nie upadły. Jakie problemy przechodzą i które są dla nich specyficzne?

– Wskutek tego, że nie udało nam się w 1996 r. przeforsować ustawy o akcjonariacie pracowniczym – takiej, jakie istnieją choćby we Francji, Holandii, Irlandii czy Hiszpanii – w Polsce ta forma własności została rzucona na głęboką wodę, praktycznie bez żadnych regulacji. Było powiedziane, że w ramach przekształceń własnościowych pracownicy mogą wziąć swoje zakłady w leasing – i to właściwie wszystko. Tradycyjnie w takich przypadkach wytwarzała się sytuacja, że powstawała po jakimś czasie grupa inicjatywna, często związana z zarządem firmy, która chciała wykupić przedsiębiorstwo, jeśli tylko ono dobrze działało. No i nastąpiły sprzedaże, nieraz zupełnie „dzikie” – nie było bowiem wprowadzonego żadnego mechanizmu, który by „utwierdzał” akcjonariat pracowniczy. W efekcie wiele z tych 1,5 tysiąca firm pozostających w rękach pracowników zostało ostatecznie wykupionych. Niemniej jednak niektóre z nich nadal w mniejszym lub większym stopniu funkcjonują jako rzeczywiste akcjonariaty pracownicze, a nie fikcyjne, bo takie też są. Poza tym, co ciekawe, tworzą się w tej chwili nowe spółki pracownicze – zwłaszcza dużo propozycji tworzenia akcjonariatów pojawia się w ramach reformy służby zdrowia.

Bardzo często zdarzały się także nieco inne przypadki. Upadający Browar Dojlidy został przejęty przez spółkę pracowniczą, która doprowadziła go do dobrej kondycji – a potem ludzie sami chętnie „sprzedali się”. Pracownicy zakładu, których całe życie nie stać było na nic, dzięki akcjonariatowi uratowali swoje miejsce pracy. Kiedy jednak pojawił się zachodni inwestor, zaproponował im takie pieniądze za ich przedsiębiorstwo, że nie byli w stanie się oprzeć. Każdy pracownik dostał po kilka, kilkanaście czy nawet kilkadziesiąt

tysięcy złotych (kierownictwo po jeszcze więcej) i po prostu oddali swoją własność. Takich historii było bardzo wiele: pracownicy ratowali zakład, a następnie sprzedawali kierownictwu lub inwestorowi zagranicznemu. Wszystko to jednak było nieuregulowane.

– Co zrobić, żeby dać w Polsce temu ruchowi nowy impuls? Chodzi mi zwłaszcza o konkretne uregulowania prawne, bo w niektórych krajach są całe systemy zachęt, np. podatkowych, które wspierają wykup akcji przedsiębiorstw przez ich pracowników.

– Wzorem może – i powinien – być amerykański ESOP, oparty o kredyt inwestycyjny i zasadę, że pracujący kapitał ma spłacać się sam. Amerykańscy pracownicy nieporównywalnie więcej zarabiają, a mimo to tamtejszy ustawodawca wiedział, że nie można ludziom odbierać „konsumpcyjnej” części pensji ani oszczędności, lecz należy ich wciągnąć w układ pracy kapitału, żeby to on zapracował na to, aby byli w stanie stać się „mini-kapitalistami”. Człowiek jest tylko człowiekiem: ma rodzinę, musi sobie kupić lodówkę, bo stara mu się zepsuła...

Niestety, u nas nie ma ustawy, która regulowałaby powstawanie akcjonariatu pracowniczego itp. – mimo, że Unia Własności Pracowniczej formułowała liczne propozycje w tym zakresie. Stało się tak dlatego, że nie ma w tej chwili w Polsce środowiska politycznego, które byłoby zainteresowane akcjonariatem pracowniczym, są jedynie jednostki czy grupy ludzi, którzy się tym interesują, np. niektórzy naukowcy. Wszyscy oni nie znaleźli jednak jeszcze wyrazu politycznego. Jeżeli rozmawiamy z politykami, to oni nie mają pojęcia, o czym w ogóle jest mowa. Dodatkowo, niektórzy mają przez neoliberalną propagandę „antyakcjonariatową”, jaka panowała u nas przez ostatnie 15 lat, tak przetrzebione mózgi, tak skrzywiony aparat pojęciowy, że jakakolwiek dyskusja z nimi jest bezcelowa.

– Wasz projekt z 1996 r. zachowuje więc aktualność?

– Oczywiście każdy produkt tego typu po 10 latach wymaga odświeżenia, ale te podstawowe pomysły wciąż nadają się do zastosowania w praktyce. Ale mam już chyba ze 30 lat doświadczeń w tej kwestii, przyjaźniłem się z czołowym amerykańskim teoretykiem tego ruchu, Louisem Kelso, pracowałem w jednej z największych firm konsultingowych, które tworzyły ESOP-y w Stanach Zjednoczonych. Więc po prostu pewne pomysły, które zgłaszamy jako Unia Własności Pracowniczej, są sprawdzone w praktyce. Tak jak wszystkie inne, rozwiązania zastosowane np. w USA miały mocne i słabe strony, ale przez ostatnich 25 lat to wszystko zostało już przedyskutowane i sprawdzone, także w innych krajach. Zresztą wszyscy na świecie w mniejszym lub większym stopniu wzorują się na rozwiązaniach ESOP-owych, po dostosowaniu do lokalnych realiów i systemów prawnych.

– Proszę podać przykład konkretnych mechanizmów wspierania rozwoju własności pracowniczej.

– Niezbędna jest kompleksowa ustawa regulująca te kwestie. Oczywiście można także wprowadzać akcjonariat pracowniczy w ramach kodeksu handlowego, nie ma przeszkód. Trzeba tylko mieć spółkę i odpowiednie zapisy w jej statucie. Ale możemy utworzyć spółkę i oprzeć się na kodeksie handlowym, zapisać, że to jest spółka pracownicza, a potem to się wszystko rozwali i nic z tego nie będzie – było wiele takich przypadków. Dlatego kluczem są nie tylko statuty. Jest nim mechanizm kredytowy, działający na rzecz pracowników.

Nie mówiliśmy jeszcze o tym, jak w praktyce działa ESOP. Jego istotą jest zastosowanie mechanizmu kredytowego w stosunku do pracy kapitału. Upraszczając: mamy przedsiębiorstwo X, którego właściciel decyduje się sprzedać całość lub część udziałów pracownikom. Niektórzy robią to z powodów moralnych (to się naprawdę zdarza, co ciekawe – zwłaszcza w USA), inni dlatego, że mają w tym interes polegający na tym, że sprzedaż akcji pracownikom daje im przywileje podatkowe (roll-over). Ponieważ jednak pracownicy nie mają tyle pieniędzy, robi się najpierw

due diligence [procedura poprzedzająca dokonywanie strategicznych transakcji kapitałowych, umożliwiającym m.in. identyfikację związanego z tym ryzyka – przyp. red.] dla tej firmy, która ma wykazać, że właściciel nie próbuje sprzedać im kota w worku, że firma rzeczywiście ma przyszłość – a następnie idzie się do banku i zakłada trust, instytucję powierniczą. Kiedy właściciel decyduje się sprzedać np. 50% udziałów za 50 milionów, bank udziela pożyczki w takiej wysokości i lokuje ją w truście, który przejmuje zarówno akcje, stanowiące zabezpieczenie pożyczki, jak i bierze na siebie jej spłatę. A w tym czasie przedsiębiorstwo normalnie pracuje. Co roku jakaś część wypracowanego zysku jest przekazywana do trustu i w ten sposób spłaca się pożyczkę. Jest to mechanizm kredytowy pomyślany na rzecz pracownika. Bo jego ta cała operacja praktycznie nic nie kosztuje – on ma tylko dobrze pracować, żeby podnosić wartość swojej firmy i żeby mieć na dywidendę. W Stanach Zjednoczonych jest tak, że dywidenda została zwolniona z podatku, bank ma obniżone opodatkowanie na pożyczkę, właściciel nie płaci podatku od sprzedaży swoich akcji... I tak dalej – każdemu się to opłaca, a całość „nakręcana” jest przez mechanizm fiskalny.

Trzeba pamiętać, że w USA, tak jak na całym świecie, ustawom podatkowym towarzyszy bardzo ostra walka. Tymczasem na początku lat 80. bardzo silne zachęty podatkowe ws. akcjonariatu pracowniczego przegłosowano niemal bez głosu sprzeciwu! Po prostu zarówno Demokraci, jak i Republikanie byli w pełni przekonani o tym, że akcjonariat pracowniczy to plan dla narodowej gospodarki. To był wręcz ewenement w skali światowej: za zniżkami podatkowymi, które miały pomóc w przyszłości osiągnąć określony cel, opowiedziały się wszystkie siły polityczne. Amerykanie to bardzo pragmatyczny naród i oni takich rzeczy nie robią po to, żeby komuś sprawić przyjemność – wszystko było oparte na wyliczeniach, na długofalowym myśleniu strategicznym.

– A jak jest z Europą Zachodnią i Unią Europejską?

– Już od pewnego czasu ogromny procent europejskich firm stosuje akcjonariat pracowniczy. Jednak europejskie związki zawodowe boją się go, gdyż ich liderzy obawiają się utraty członków. A ponieważ partie lewicowe są bardzo uzależnione od poparcia związkowców, nie za bardzo chcą słuchać o akcjonariacie. Partie prawicowe są z kolei w większości zdominowane przez taką czy inną formę neoliberalizmu.

Oczywiście w niektórych krajach ta świadomość jest większa i np. Anglia, Irlandia, Holandia czy Francja wprowadzają ustawodawstwo dotyczące akcjonariatu pracowniczego. Tam te ustawodawstwa istnieją, akcjonariat się rozwija. Ale w oficjalnej debacie politycznej w Europie ten temat raczej nie istnieje, choć od jakiegoś roku czy dwóch jakby coś zaczęło się zmieniać. Europejska Federacja Akcjonariatu Pracowniczego robi badania na różne ciekawe tematy z tym związane. Niedawno zrobiła wymowną analizę tego, ile w światowej prasie ukazuje się artykułów o akcjonariacie pracowniczym. Otóż w kwietniu tego roku było takich tekstów 7560, podczas gdy jeszcze np. w październiku 2005 r. liczba ta wynosiła zaledwie 597.

Lepsze lub gorsze ustawodawstwo dotyczące akcjonariatu pracowniczego powstaje we wszystkich najbardziej rozwiniętych krajach świata (oprócz USA są to Kanada, Australia, Afryka Południowa, Korea Południowa i Japonia), temat ten studiują intensywnie także Indie i Chiny. Wszyscy się tym interesują – oprócz Europy!

W Europie Zachodniej jest ciągle dużo zamieszania politycznego. Przykładowo, socjaliści znów zajmują się marksizmem. Ja to nazywam „syndromem neo”: jeśli nie potrafimy nic nowego wymyślić, to próbujemy neoliberalizmu, neosocjalizmu. Dla mnie te wszystkie „neo”, lewicowe czy prawicowe, są po prostu świadectwem bezradności intelektualnej. Ale jak mówię: życie idzie do przodu, na płaszczyźnie twardej ekonomii powstają nowatorskie rozwiązania. Natomiast na płaszczyźnie debaty intelektualnej, biurokraci i teoretycy ciągle próbują stworzyć nowy, lepszy

parowóz, kiedy już jeździ się elektrowozami.

– Czy Unia Własności Pracowniczej z optymizmem patrzy na przyszłość akcjonariatu w Polsce?

– Działamy już kilkanaście lat – Unia została założona w 1990 r. i należało wtedy do niej kilkaset przedsiębiorstw. Od tego czasu byliśmy ostro zwalczani, może nie jako organizacja, ale na pewno jako idea, przez środowiska neoliberalne. W związku z tym, a także brakiem odpowiednich przepisów, w Polsce akcjonariat przetrwał w formie spółek leasingowych. Wiele z tych przedsiębiorstw wskutek tego, że nie udało nam się ustawy przepchnąć, przestało być spółkami pracowniczymi czy spółkami akcjonariatu pracowniczego, albo są nimi tylko z nazwy. Takie są realia.

Chcielibyśmy, żeby nareszcie jakaś siła polityczna poważnie zainteresowała się tymi kwestiami. Chociażby dlatego, żeby Polska nie musiała znów gonić reszty świata, tak jak to było w XIX w., kiedy rewolucja przemysłowa w innych krajach była już bardzo zaawansowana, a u nas jeszcze chłopci pańszczyźniani pracowali. Chcielibyśmy, żeby system oligarchiczny, który u nas powstał w ciągu ostatnich kilkunastu lat, został przetworzony w system partycypacyjny, żeby zostało u nas stworzone społeczeństwo właścicielskie, albo jak określił to czołowy teoretyk liberalny, John Rawls – demokracja właścicielska. Obawiam się jednak, że tak jak u progu transformacji, tak i dzisiaj sprawy cywilizacyjne, tzn. przechodzenia z systemu postindustrialnego do cywilizacji wiedzy, znajdują się daleko poza zasięgiem wyobraźni większości naszych elit politycznych i gospodarczych. Choć z natury jestem optymistą, to patrząc na poziom debaty i kwestie, o których się dyskutuje, niestety trudno w sprawie własności pracowniczej zachować optymizm. Obawiam się, że nasze elity kompletnie nie rozumieją tego, co jest nie tyle gospodarczą, ale wręcz cywilizacyjną racją stanu naszego kraju.

– Dziękuję za rozmowę.

Data i miejsce wywiadu: Warszawa, 4 września 2007 r.

Z dr. Krzysztofem S. Ludwiniakiem rozmawiał Michał Sobczyk

Współpraca: Magdalena Krymarys

Źródło: [Obywatel – nr 6 \(38\) 2007](#)