

Uwaga! Spółka pracownicza!

5 września 2007

Zakład w ręce pracowników! Takie hasło napisał Związek Syndykalistów Polski w oświadczeniu o strajku w kieleckim MPK.

„Samorząd pracowniczy zapewni pracownikom pewność zatrudnienia i wpływ na losy zakładu, a zyski nie będą przejadane przez właściciela, ale równo dzielone wśród załogi, a także przeznaczane na poprawę jakości taboru.

Istnieje wiele modeli samorządności pracowniczej. Model taki powinien zostać wypracowany przez samych pracowników, kierujących się zasadą sprawiedliwości i równości. Decyzje zaś zapadać na zgromadzeniach ogólnych w porozumieniu z pozostałymi mieszkańcami miasta, którym jako odbiorcom usług MZK najbardziej zależy na jakości i dobrej kondycji tego przedsiębiorstwa.

Uważamy, że pracownicy najlepiej potrafią zadbać o miejsce pracy i funkcjonowanie zakładu, jednocześnie nie doprowadzając do wyzysku. Pracownicy MZK dowiedli, że potrafią walczyć o swoje. Teraz, jeśli chcą, mogą dowieść, że potrafią również budować. Ich przyszłość leży teraz w ich rękach. Czy zechcą pójść drogą samorządności zależy już tylko od nich.”

Już po przegłosowaniu oświadczenia, okazało się, że MPK będzie przekształcone w spółkę pracowniczą. Wielu osób od razu ucieszyło się – niby cud, że prezydent miasta chciał zakład sprywatyzować, ale zdecydował, że będzie to spółka pracownicza. Niby zwycięstwo strajkujących. Niby. Bo są różne formy spółek pracowniczych, a większość z nich wcale nie wygląda jak tzw. „samorząd pracowniczy”, gdzie wszyscy pracują, decydują razem i dostają równą część zysku ze swojej bezpośredniej pracy.

SPÓŁKA PRACOWNICZA – CO TO JEST?

Spółka pracownicza jest spółką z kapitałowym udziałem pracowników. Analizując formę partycypacji własnościowej określaną mianem akcjonariatu pracowniczego, można przyjąć trzy typy własności akcji: w systemie spółdzielczym, w systemie spółek pracowniczych (zasadniczy akcjonariat pracowniczy) oraz w systemie posiadania przez pracowników i kierowników mniejszościowego pakietu akcji kapitałowych przedsiębiorstwa.

Warianty akcjonariatu pracowniczego różnią się:

- a) sposobem wchodzenia w posiadanie pracowniczych udziałów kapitałowych,
- b) formami administrowania tymi udziałami,
- c) uprawnieniami związanymi z ich posiadaniem,
- d) zasadami zbywania tych udziałów.

Struktury kapitałowe mogą występować w następujących postaciach:

- a) spółki czysto pracownicze (o dość równomiernych udziałach),
- b) spółki pracowniczo-menedżerskie,
- c) spółki menedżersko-pracownicze,
- d) spółki menedżerskie,
- e) spółki z przewagą kapitałową pasywnych, bądź aktywnych inwestorów

Tylko ten pierwszy model może dawać z naszego punktu widzenia pozytywne perspektywy. Ale są pewne problemy, które mogą się pojawić i w tym modelu:

- a) pracownicy dostają udziały, które mogą sprzedać,
- b) pracownicy mogą przyjąć do pracy innych pracowników nie będących udziałowcami (tak było np. w Uniontexie),
- c) pracownicy w lepszej sytuacji finansowej mogą nabyć więcej udziałów kupując udziały od innych pracowników,
- d) może być dopuszczalne w tym modelu, aby pracownicy sprzedali akcje nie-pracownikom.

Oprócz tego pracownicze udziały kapitałowe mogą być obejmowane przez pracowników bezpośrednio lub pośrednio poprzez

instytucje stworzone w celu gromadzenia i dystrybucji udziałów kapitałowych. Instytucja pełniąca funkcje powiernicze może administrować udziałami i nawet firmą w imieniu pracowników – właścicieli.

Akcjonariat pracowniczy nie znaczy, że inwestorzy z zewnątrz nie mogą nabywać akcji. Czasami inwestorzy nabywają kontrolujący pakiet akcji nawet wtedy, gdy mieli go mieć pracownicy. (Głośno było o tym w sprawie jugosłowiańskiej Jugoremedii.) Aby tylko pracownicy mieli akcje, w statutach firm muszą być przepisy, które stanowią, że zakład kupi od pracownika, który wychodzi z zakładu jego akcje i że będą one rozdzielone pomiędzy pracowników. Ale chyba mało kto może to zrobić, bo to oznacza, że firma musiałaby zawsze mieć kapitał rezerwowy na ten cel – a co robi jeśli np. sytuacja ekonomiczna się pogorszy i nagle 25% akcjonariuszy zechce zrezygnować z pracy? Właśnie cechą akcji jest to, że można je sprzedawać, (choć czasami są restrykcje z małymi udziałami nabytymi przez pracowników).

JAK TO ZWYKLE WYGLĄDA W PRAKTYCE?

W Polsce, najczęściej stosowane struktury spółek pracowniczych wyglądają następująco:

- a) mniej lub bardziej widoczna rola wewnętrznego managementu (do 40% udziałów),
- b) dominująca rola inwestorów zewnętrznych (powyżej 50% akcji),
- c) układ mniej lub bardziej rozproszony (brak grup koncentrujących 20% udziałów).

W Polsce w większości przypadków akcjonariat pracowniczy przyjmował charakter spółek menedżerskich. (Wiele z nich zostało później zlikwidowanych i menedżerowie sprzedali nieruchomości lub inne dobra spółek dla zysku.) Powiedzmy, że załoga odzyska kontrolujący pakiet akcji. Wtedy należy myśleć jak firma ta będzie zarządzana. Pracownicy-właściciele w procesie mogą biernie partycypować – mają prawo do informacji,

wysłuchania, wypowiedzenia opinii lub doradzania, albo aktywnie działać z prawem do wspólnego decydowania, do wyrażania sprzeciwu lub zgody, z prawem do wspólnego lub wyłącznego rozstrzygania. Jak wiadomo, załoga może albo bezpośrednio zarządzać (np. w radach i spotkaniach otwartych), pośrednio przez odwoływalnych i kontrolowanych delegatów, pośrednio przez wybrane „dyrekcje”, które są słabo kontrolowane. Więc nawet jeśli pracownicy mają kontrolujący pakiet akcji, oni mogą „oddać władzę”. W Polsce, najczęściej spółkami pracowniczymi zarządzają ludzie ze starego managementu.

Kierownictwo, które ma prawo podejmować decyzje może po prostu informować pracowników o podjętych decyzjach lub może prowadzić „konsultacje” z pracownikami lub ich przedstawicielami. To też zależy od formy zarządzania, która jest zapisana i sformalizowana w statutach.

Tylko w praktyce to działa tak, że funkcje kontroli i funkcje zarządzania są od siebie oddzielone. Zarząd zajmuje się tzw. operatywnym zarządzaniem, a rada nadzorcza sprawuje ogólną kontrolę i nadzór nad funkcjonowaniem firmy w imieniu właścicieli, nie wtrącając się w bieżące kontrolowanie. Z kolei walne zgromadzenie – reprezentujące wszystkich akcjonariuszy powołuje zarząd i radę nadzorczą i decyduje o ich składzie osobowym. Rzadko udaje się prawnie zorganizować to inaczej.

WŁASNOŚĆ OD RAZU CZY POPRZEC LEASING?

Czasami Skarb Państwa nie daje od razu akcji w firmie; istnieje także leasing pracowniczy. Spółka zawiera umowę ze Skarbem Państwa . Opłaty leasingowe na rzecz Skarbu Państwa są zazwyczaj rozkładane na okres 10 lat. Powstała w ten sposób spółka jest w 100% prywatna, z tym, że majątek zlikwidowanego przedsiębiorstwa formalnie – przez okres trwania umowy o leasingu – należy do państwa. Po spłaceniu całej ustalonej kwoty (wraz z odsetkami) całość aktywów przechodzi na własność spółki.

Czasami uruchamiano specjalne fundusze, z których finansowane były akcje dla pracowników. Tworzono je z podzielonego zysku przedsiębiorstwa, z funduszu socjalnego, mieszkaniowego, korzystano też z kredytu bankowego. To jest, czasami pracownicy myślą, że dostaną akcje „za darmo”, ale zakup tych akcji wychodzi z majątku firmy.

W pierwszych latach prywatyzacji w Polsce, organizacja ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy) zbadała, że 80% spółek pracowniczych było utworzonych przez leasing.

Inny, odrębny, problem powstaje, kiedy firma ma poważny dług. Z pewnymi wyjątkami firma nadal jest odpowiedzialna za długi. Czasami wszystko jest zorganizowane tak, aby dług został spłacony zanim udziałowcy będą mogli zrealizować zyski z akcji.

SYTUACJA PRACOWNIKA

Wielu osób jest zdania, że wpływ szeregowych pracowników na zarządzanie i kontrolę może ulec pogorszeniu w porównaniu z sytuacją przedsiębiorstwa państwowego działającego zgodnie z Ustawą o przedsiębiorstwie państwowym oraz Ustawą o samorządzie pracowniczym. Związki zawodowe i rady pracownicze zwykle są wyeliminowane a w ich miejscu znajduje się Rada Nadzorcza. Walne zgromadzenie w spółce pracowniczej nie konieczne reprezentuje załogę ponieważ pracownicy nie posiadający udziałów/akcji są wykluczeni z udziału w walnym zgromadzeniu. (W firmach takich, jak Uniontex, tacy pracownicy stanowili sporą część załogi).

To jest tylko część problemów, które dotyczą spółek pracowniczych.

Szczerze mówiąc, nie wiem, czy jest możliwe stworzenie czegoś dobrego z tą formą prawną, szczególnie jeśli warunki przekształcenia firmy mogą być ustawione przez Skarb Państwa, czy władze. W każdym razie, choć mam nadzieję, że przez to ludzie tacy, jak pracownicy MPK przynajmniej nie stracą pracy,

to na pewno nie jest to żaden oddolny, kolektywistyczny model. Aktywiści pracowniczcy nie powinni cieszyć się od razu na słowo „spółka pracownicza”, bo istnieje prawdopodobieństwo, że coś pójdzie nie tak w bardzo krótkim czasie. Raczej należy poinformować pracowników o doświadczeniach w innych miejscach pracy, aby unikali oszustwa ze strony władzy czy starego managementu.

Autor: Akai47

Źródło: [Centrum Informacji Anarchistycznej](#)