

## Demokratyzacja własności przedsiębiorstw

**M**inisterstwo Rozwoju chce popularyzacji akcjonariatu pracowniczego. Ma to być jeden ze sposobów na zwiększenie dochodu Polaków. — Idea sprawdza się w rozwiniętych gospodarkach. Sprawdza się i w Polsce — przyznaje Marc Mathieu, ekonomista i dyrektor Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego.

### ObserwatorFinansowy.pl: Wszyscy mogą być kapitalistami?

Marc Mathieu: Nie, oczywiście, że nie. Bycie kapitalistą to wybór indywidualny. Nie wszyscy chcą się bogacić i akceptują większe ryzyko.

**A jednak akcjonariat pracowniczy, którego pan jest propagatorem, polega na tym, że z robotników robi się kapitalistów. Zakłada się, że gdy otrzymują oni udziały w firmach, zyskają możliwość wpływania na zarządzanie nimi.**

To prawda. Akcjonariat pracowniczy jednak bazuje na wolnym wyborze. Masz możliwość, ale nie musisz w tym uczestniczyć. Możesz pozostać zwykłym najemnym pracownikiem. Nie chodzi więc o to, by z ludzi — czy chcą, czy nie — zrobić kapitalistów, ale o to, by tym, którzy chcą, a z różnych przyczyn nie mogą, dać taką możliwość.

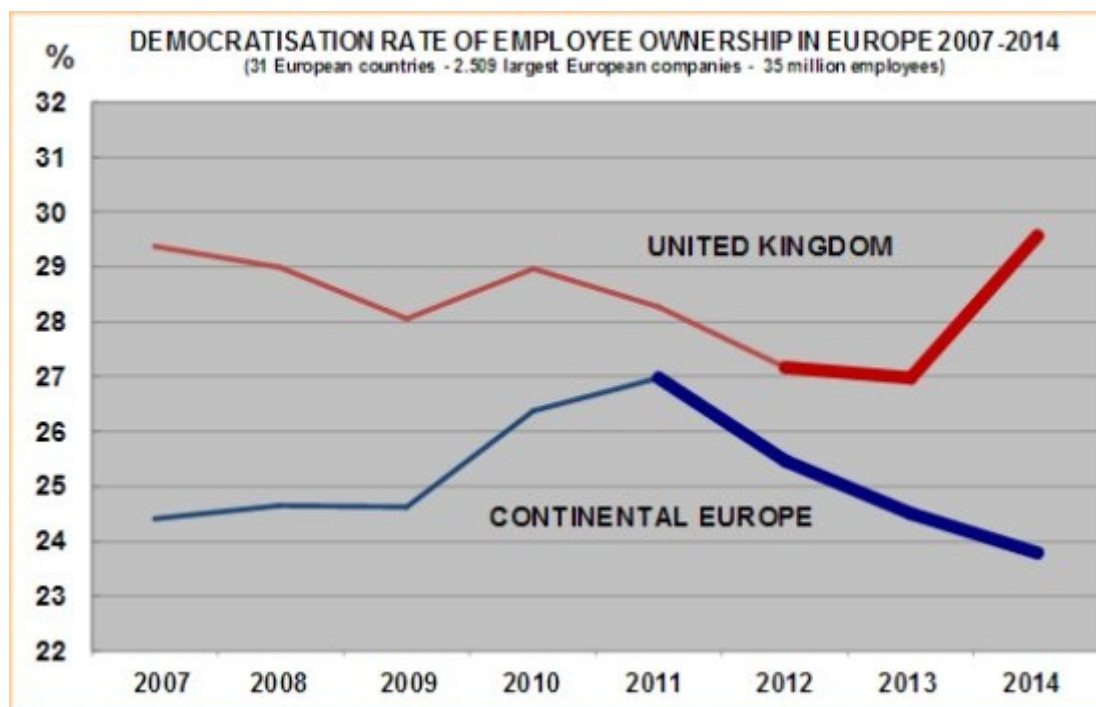
**Czym różnią się w praktyce firmy, które należą do swoich pracowników, od tradycyjnych przedsiębiorstw?**

Są bardziej efektywne, pracownicy są lepiej zmotywowani, przynoszą większe zyski.

### To zostało udowodnione?

Tak. Stany Zjednoczone to kraj z najbardziej rozwiniętą taką formą własności. Funkcjonuje tam 10 tys. firm z akcjonariatem pracowniczym. Można łatwo porównać je z pozostałymi. Okazuje się, że obroty takich firm rosną o ok. 2,5 proc. szybciej od innych. Szacuje się, że 2 mld dolarów ulg podatkowych, którymi zachęca się firmy do przechodzenia na ESOP [Employee Stock Ownership Plan - angielska nazwa na akcjonariat pracowniczy — przyp. red.], przekłada się na zwiększenie obrotów gospodarczych o ok. 17 mld dolarów.

We Francji, gdzie także jest rozwinięty akcjonariat pracowniczy, w firmach tego typu wskaźnik nieobecność w pracy jest o 50 proc. mniejszy niż w innych. To z całą pewnością wielka oszczędność dla tych firm i przewaga konkurencyjna.



Własność pracownicza, ten miernik prawdziwej demokracji, rozwija się w Wielkiej Brytanii, kurczy natomiast w Europie kontynentalnej. MA. [Źródło](http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20COMMISSION/2015/Employee%20Share)

(<http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20COMMISSION/2015/Employee%20Share>

**Skoro ESOP-y są lepsze niż firmy tradycyjne, to dlaczego rynek ich nie promuje?  
W końcu rynek to mechanizm premiujący rozwiązania bardziej wydajne...**

Rynek promuje akcjonariat pracowniczy, ale w niewystarczającym stopniu. Dlatego właśnie państwo może w tym pomagać, dając przedsiębiorcom i pracownikom odpowiednie zachęty fiskalne. Do tego jednak potrzeba woli politycznej.

**W Polsce taka wola chyba jest. Nasz rząd ideę zwiększenia posiadania kapitału w polskim społeczeństwie uczynił jednym ze swoich naczelných celów. Akcjonariat pracowniczy ma w tym pomóc.**

To dobrze. Można wybrać ścieżkę Rosji i oligarchizację, czyli skupienie majątku w rękach niewielkiej grupy, a można wybrać demokratyzację kapitału. Ten drugi wybór jest, oczywiście, lepszy. Potrzeba wam jednak dobrej legislacji, żeby idea akcjonariatu pracowniczego wypaliła. W USA i Francji taka legislacja została wprowadzona przed pięćdziesięciu laty. Tam tego typu firmy są już rozwinięte. To najlepsze wzory.

**Co ma pan na myśli, mówiąc „dobra legislacja“?**

W krajach z rozwiniętym akcjonariatem pracowniczym mamy mnóstwo różnego typu przepisów, które ułatwiają mu działanie. Mamy osobne prawa dla startupów, dla małych i średnich firm, dla dużych przedsiębiorstw. Żeby promować skutecznie akcjonariat pracowniczy, nie można wdrażać polityki typu „jeden rozmiar dla każdego“.

**Od czego zacząć?**

Od prostej rzeczy, czyli wspomnianych zachęt podatkowych. W Austrii wprowadzono prosty instrument: zwolnienie z podatków do 3 tys. euro rocznie korzyści, które pracownik uzyskuje dzięki posiadaniu akcji firmy. Ważne jest, żeby polityka wspierająca akcjonariat pracowniczy miała stały charakter. Po 1989 r. sprywatyzowaliście część firm, sprzedając udziały pracownikom, ale to był jednorazowy strzał. Jeśli nie ma stałych zachęt, ludzie w końcu swoje udziały odsprzedają i akcjonariat pracowniczy umiera.

**Jak dokładnie działa akcjonariat pracowniczy i na czym polegają te korzyści?**

Są różne modele. Można powiedzieć, że gdy pracownik z własnych pieniędzy kupuje akcje swojej firmy, tworzy właśnie akcjonariat pracowniczy. We Francji funkcjonują spółdzielnie pracownicze — w sumie 1,5 tys. takich organizacji. Ale to nie jest ten rodzaj akcjonariatu, o którym mówię. W najlepszym moim zdaniem modelu amerykańskim pracownik na zakup akcji nie wydaje ani grosza, a pracownicy są właścicielami 100 proc. udziałów.

**Jak to?**

To proste. Otrzymują oni „za darmo“ udziały w firmie, ponieważ istnieją banki i kredyty. Założmy, że właściciel firmy przechodzi na emeryturę. Sprzedaje wówczas pracownikom udziały, a zakup ten finansuje bank. Pracodawca otrzymuje mnóstwo gotówki, a kredyt spłacany jest z przyszłych zysków firmy. Pamiętajmy, że amerykańskie prawo w bardzo atrakcyjny sposób zachęca do sprzedawania firmy pracownikom: jeśli sprzedający zainwestuje zysk w akcje, jest zwolniony z podatku od ceny sprzedaży. Dla banków to złoty interes, bo przecież właściciel będzie chciał tę gotówkę zainwestować, w czym one będą mu doradzać i pobierać od tego prowizję. Udziały firmy wykupione przez pracowników w ramach ESOP będą zaś ich funduszem emerytalnym, zabezpieczając ich przyszłość.

**Może więc polski rząd mógłby przekazać swoje przedsiębiorstwa publiczne ich pracownikom? Czy nie można by w ten sposób sprywatyzować polskich gigantów paliwowych? Uporano by się za jednym zamachem i z prywatyzacją i z promowaniem akcjonariatu pracowniczego. Nikt nie mówiłby też, że polski kapitał trafił w obce ręce.**

ESOP to model dla małych i średnich przedsiębiorstw. Fakt, macie sporo państwowych gigantów, co mnie prywatnie zaskakuje, ale oddanie ich pracownikom byłoby głupim pomysłem.

**Dlaczego? Przecież akcjonariat pracowniczy sprawia, że zatrudnieni bardziej dbają o swoje przedsiębiorstwa.**

Bo tak jest, ale nie o to chodzi. Chodzi o kapitał. Te firmy są za duże, by można było przeprowadzić wykup pracowniczy. I tyle. W dużych firmach potrzeba zewnętrznych inwestorów. Bez nich nie mogą się rozwijać, nie mogą używać dźwigni finansowej. Nawet sam rząd nie jest wystarczająco silny, by spełnić wszystkie potrzeby kapitałowe własnych firm i dlatego odsprzedaje część udziałów innym podmiotom. Owszem, zdarza się, że w dużych firmach pracownicy mają nawet 30 proc. własności udziałów, ale nigdy ten odsetek nie zbliża się do 100 proc.

**Podobno posiadanie zmienia człowieka i jest to jedna z idei, na której bazuje akcjonariat pracowniczy. A jednak wydaje mi się, że istotna jest tu kwestia ilości posiadanych udziałów. Jeśli pracownik ma zaledwie promil akcji firmy, to jak może czuć się jej właścicielem? To będzie dla niego zbyt abstrakcyjne. Czy nie musi mieć istotnej, namacalnej ilości udziałów, żeby sobie to naprawdę uzmysłowić?**

Nie. Ilość udziałów nie jest tak ważna, jak sam fakt ich posiadania. Chodzi tu o dynamikę grupy. Jeśli wszyscy twoi współpracownicy także posiadają udziały, wytwarza się grupowe przekonanie, że firma jest naprawdę naszym dobrem i trzeba o nią dbać. Pracownicy wówczas sami na własną rękę starają się wykonywać swoją pracę lepiej, dyskutują ze sobą o problemach firmy, są lepiej poinformowani w jej sprawach, zaangażowani w ustalanie strategii jej rozwoju.

**Chwileczkę – przekonuje mnie pan, że ktoś, kto na co dzień stoi przy taśmie produkcyjnej, wykonując prostą powtarzalną pracę, po otrzymaniu udziałów w fabryce stanie się jej menedżerem?**

Nie, to kwestia indywidualna i zależy od konkretnego pracownika i konkretnej firmy. Nie ma jednego modelu akcjonariatu pracowniczego dla wszystkich — każda firma wypracowuje swój indywidualny. Jedno jest pewne — gdy masz udział we własności, masz także udział w ryzyku i realną motywację, by je kontrolować, ograniczać, wykorzystywać dla dobra firmy. To, jak to robisz zależy także od tego, czy jesteś wyedukowany, czy masz odpowiednią wiedzę.

We Francji wszystkie firmy, które chociaż część udziałów sprzedały pracownikom, prowadzą szkolenia, tworzą specjalne strony internetowe w tym zakresie. Rośnie więc wśród pracowników świadomość tego, jak dobrze wykorzystać akcjonariat pracowniczy. Pamiętajmy jednak, że firmy nawet w 100 proc. będące własnością pracowników zawsze mają profesjonalnych menedżerów. Czasami są nimi byli właściciele. Często przygotowania do emerytury zaczynają oni już w wieku 40 czy 50 lat, ale po sprzedaży spółki pracownikom wcale nie chcą rezygnować z pozycji zarządzającego. Akcjonariat obywatelski to bardzo inteligentna instytucja.

**W wyniku wykupu pracowniczego wilk jest syty, czyli kapitalista się wzbogaca, a owca cała, czyli pracownik zostaje uwłaszczony. W dodatku potem nadal razem rozwijają firmę. To naprawdę realistyczna wizja? Brzmi bardzo... bajkowo.**

Ale często tak bywa.

**Gdzie ta koncepcja mieści się w dyskusji o kapitalizmie i socjalizmie?**

Jestem ekonomistą, uważam się za naukowca, badam akcjonariat pracowniczy od 20 lat i staram się rozróżniać fakty i ideologię. Niestety, często gdy mówi się o akcjonariacie pracowniczym, ideologia i interpretacje wysuwają się na pierwszy plan, przyćmiewając fakty. Tymczasem jest to pomysł w pewnym sensie ponad podziałami ideologicznymi. Czasami wspiera go prawica, czasami lewica. Jakiś czas temu w Belgii mieliśmy prawicowego i wolnorynkowego lidera nazywanego Babe Thatcher, który bardzo akcjonariat wspierał. Z drugiej strony na Węgrzech mamy Viktora Orbana, także prawicowca, któremu się to nie podoba, bo kojarzy się z komunizmem.

**Chyba właśnie te skojarzenia sprawiają, że akcjonariat pracowniczy nie znajduje poparcia w ekonomii głównego nurtu. Stojąca za nim ideologia wydaje się współczesnym ekonomistom przesiąknięta marksizmem. Podział na pracę i kapitał, konieczność uświadamiania, czyli edukowania pracowników...**

Fakt. Ideologiczne okulary ograniczają zainteresowanie akcjonariatem pracowniczym. Ale nie tylko z prawa. Z lewa także. Za każdym razem, gdy próbuje się go gdzieś wprowadzić, protestują... związki zawodowe.

**Dlaczego?**

Bo na co dzień zajmują się ograniczaniem ryzyka dla swoich członków, a akcjonariat pracowniczy to świadome wystawienie się na większe ryzyko. Nagle okazuje się, że istnieje spora grupa zatrudnionych, którzy chcą mieć realny wpływ na swoje firmy. Związki tracą monopol reprezentowania pracowników i forsowania własnych postulatów, gdy każdy dosłownie zyskuje bezpośrednią możliwość wpływania na przedsiębiorstwo. Związki dopiero z czasem przyzwyczajają się do akcjonariatu i zaczynają go popierać.

**We właśnie wydanej książce w Polsce książce „Własność pracownicza” autorzy wskazują, że nie każdy ESOP działa. Jako przykład podają upadłe linie lotnicze United Airlines. Najpierw akcjonariat pracowniczy działał tam modelowo, potem coś zaczynało się psuć — presja na wzrost płac była większa niż na wzrost produktywności. [1]**

Ależ oczywiście, że nie każda firma posiadana przez pracowników będzie sukcesem i niektóre zbankrutują. Nie można jednak na podstawie jednego takiego przypadku wnioskować o całej idei.

Dlaczego? Już mówiłem: akcjonariat pracowniczy dla bardzo niejednorodnej grupy. Każda firma tego typu działa inaczej i ma własny unikalny model.

*Rozmawiał Sebastian Stodolak*

*Marc Mathieu jest ekonomistą i dyrektorem Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego. Rozmowę przeprowadziliśmy dzięki uprzejmości wydawnictwa Kurhaus Publishing.*

*Sebastian Stodolak – dziennikarz, filozof, muzyk, pracuje w Dzienniku Gazecie Prawnej.*



---

Przypisy:

[ 1 ] UA upadło ponieważ dwa samoloty tych pracowniczych linii zostały użyte do ataku na WTC - przyp. MA

(Publikacja: 07-11-2016)

Oryginał. (<http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,10055>)

Contents Copyright © 2000-2015 Mariusz Agnosiewicz

Programming Copyright © 2001-2015 Michał Przech

Właścicielem portalu Racjonalista.pl jest Fundacja Wolnej Myśli.

Autorem portalu jest Michał Przech, zwany niżej Autorem.

Żadna część niniejszych opracowań nie może być wykorzystywana w celach komercyjnych, bez uprzedniej pisemnej zgody Właściciela, który zastrzega sobie niniejszym wszelkie prawa, przewidziane w przepisach szczególnych, oraz zgodnie z prawem cywilnym i handlowym, w szczególności z tytułu praw autorskich, wynalazczych, znaków towarowych do tego portalu i jakiegokolwiek jego części.

Wszystkie elementy tego portalu, wliczając w to strukturę katalogów, skrypty oraz inne programy komputerowe są administrowane przez Autora. Stanowią one wyłączną własność Właściciela. Właściciel zastrzega sobie prawo do okresowych modyfikacji zawartości tego portalu oraz opisu niniejszych Praw Autorskich bez uprzedniego powiadomienia. Jeżeli nie akceptujesz tej polityki możesz nie odwiedzać tego portalu i nie korzystać z jego zasobów.

Informacje zawarte na tym portalu przeznaczone są do użytku prywatnego osób odwiedzających te strony. Można je pobierać, drukować i przeglądać jedynie w celach informacyjnych, bez czerpania z tego tytułu korzyści finansowych lub pobierania wynagrodzenia w dowolnej formie. Modyfikacja zawartości stron oraz skryptów jest zabroniona. Niniejszym udziela się zgody na swobodne kopiowanie dokumentów portalu Racjonalista.pl tak w formie elektronicznej, jak i drukowanej, w celach innych niż handlowe, z zachowaniem tej informacji.

Plik PDF, który czytasz, może być rozpowszechniany jedynie w formie oryginalnej, w jakiej występuje na portalu. **Plik ten nie może być traktowany jako oficjalna lub oryginalna wersja tekstu, jaki prezentuje.**

Treść tego zapisu stosuje się do wersji zarówno polsko jak i angielskojęzycznych portalu pod domenami Racjonalista.pl, TheRationalist.eu.org oraz Neutrum.eu.org.

Wszelkie pytania prosimy kierować do [redakcja@racjonalista.pl](mailto:redakcja@racjonalista.pl)