

Jan Koziar

SPÓŁKI PRACOWNICZE W POLSCE: jakie są, jakie być powinny



Warszawa 1995
Wrocław 2015, tylko w formie cyfrowej

Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce

*Pod redakcją
Leszka Gilejki*

Źródło:

Jan Koziar, Spółki pracownicze: jakie są, jakie być powinny.

w: Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce – stan i perspektywy.

Pod redakcją Leszka Gilejki,

wyd. Typografia, Warszawa, 1995, s.155–162.

W obecnej broszurze sprecyzowano tytuł artykułu na:
„Spółki pracownicze **w Polsce** ...”

Wprowadzenie

Spółki pracownicze mają w Polsce złą renomę. Wynika ona ze zmasowanej negatywnej propagandy jaką wobec nich rozpętano w początkach transformacji ustrojowej. Zakłamanie tej propagandy naświetlam w innej broszurze „Własność pracownicza – największa z białych plam” ([link](#)). Niezależnie od tego do złej renomy akcjonariatu pracowniczego w Polsce przyczyniły się te spółki, które w czasie transformacji powstały a będące pracowniczymi tylko z nazwy. W rzeczywistości są to spółki menedżerskie. Ich odstępstwom od prawidłowych spółek pracownicznych poświęcona jest obecna broszura zawierająca tekst publikowany w 1995 roku. O ile pierwsze negatywne opinie były szerzone przez nasze kręgi intelektualne, zauroczone neoliberalizmem i niszczeniem polskiej gospodarki o tyle drugie, tym razem uzasadnione, były wyrażane przez pracowników tych rzekomych spółek pracownicznych.

Idea własności pracowniczej na powrót zyskuje popularność w kręgach opozycyjnych nastawionych negatywnie do neokolonialnej gospodarki Polski wygenerowanej przez neoliberalizm i okrągłostołowe machinacje. Pracownicze kredytowane wykupy przedsiębiorstw (spłacane z ich bieżących zysków) są najlepszym sposobem na repolonizację wyprzedanych przedsiębiorstw.

Odkłamanie zafałszowanej, negatywnej aury wokół własności pracowniczej w Polsce jest zatem niezbędne.

J. Koziar
lipiec 2015

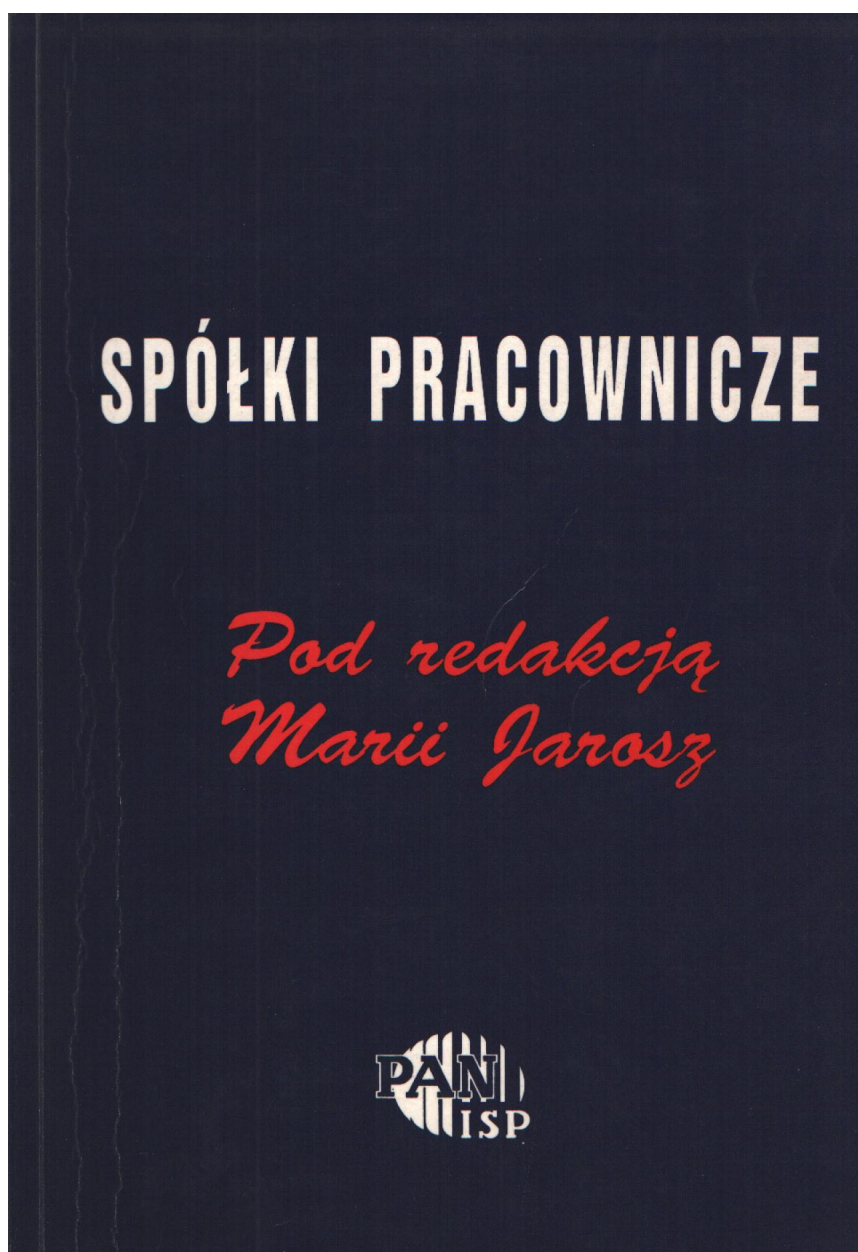
Spis treści:

1. Najnowsze badania spółek pracowniczych w Polsce
2. Wbrew obiegowym opiniom
3. Przewyciężenie stosunków konfliktowych
4. „Pomocnicza rola państwa” nad Wisłą
5. Gospodarska postawa pracowników
6. Ewolucja w kierunku spółek menedżerskich
7. Działanie praw ekonomicznych czy błąd w sztuce
8. Rola związków zawodowych
9. Jakie zarządzanie?
10. Struktura błędnego koła
11. Niezbędny układ odniesienia
12. Miraż ścieżki kapitałowej
13. Wypracowywanie kapitału
14. Prawo obywatelstwa dla rzeczywistych spółek pracowniczych

1. Najnowsze badania spółek pracowniczych w Polsce

Krajowe spółki pracownicze doczekały się obszernego opracowania wykonanego przez zespół kierowany przez prof. Marię Jarosz z Instytutu Studiów Politycznych PAN w Warszawie. Opracowanie to liczące 147 stron zatytułowane „Spółki pracownicze” ukazało się drukiem na początku b.r.¹ Oparte jest ono na szczegółowych i kompleksowych badaniach przeprowadzonych przez powyższy zespół w czerwcu ubiegłego roku w 110 spółkach pracowniczych o stażu co najmniej półtorarocznym. Badania wykonane zostały na zlecenie Ministerstwa Przekształceń Własnościowych.

Poniżej prezentowana jest okładka tego opracowania².



1 1994, (przypis 2015).

2 Uzupełnienie współczesne (2015).

2. Wbrew obiegowym opiniom

Książka zespołu prof. Jarosz rozwiewa wiele mitów rozsiewanych wokół spółek pracowniczych. Okazało się, że są one najbardziej wydajną ścieżką prywatyzacji, choć przekształcane w ten sposób przedsiębiorstwa są na ogół nieduże. Wiele zapowiadanych, negatywnych cech spółek pracowniczych, takich jak „parcie na płace”, „nieemożność redukcji zatrudnienia”, „wiecowe zarządzanie”, „niska efektywność” nie potwierdziło się. Nie powinno to zaskakiwać, jako że od dawna wiadomo z doświadczeń zagranicznych, że to właśnie w spółkach pracowniczych najłatwiej przeprowadzić redukcję zatrudnienia i płac a zarządzanie i efektywność są na wysokim poziomie.

Rentowność naszych spółek jest niestety niższa niż zwykłych przedsiębiorstw prywatnych (ale wyższa niż państwowych), co odbiega istotnie od dokonań spółek pracowniczych za granicą. Widoczny jest jednak ważny powód tego stanu rzeczy: duże obciążenie spłatami leasingowymi i niemożność zaciągania kredytów. O dodatkowych, bardziej trwałych powodach, o których książka nie wspomina, powiem później.

W omawianej publikacji spotykamy wiele cennych stwierdzeń:

Spółki pracownicze po początkowym odreagowaniu na wcześniejsze blokowanie wzrostu wynagrodzeń wykazywały w następnych podokresach relatywnie wysoką dyscyplinę płacową (s. 56); ...spółki te nie noszą cech instytucji zarządzanych w stylu wiecowym (czego się obawiano); w spółkach pracowniczych: Strajk praktycznie nie jest narzędziem regulacji konfliktu... (s. 116); Pojawiły się: staranność, terminowość, zdyscyplinowanie, rzadziej zaś zdarzają się kradzieże, picie w pracy oraz zwolnienia chorobowe.

3. Przewycięzenie stosunków konfliktowych

W spółkach pracowniczych zmieniło się dawne stosowanie pojęć „my” i „oni”.

*Teraz **my** to cała załoga z naszym kierownictwem, **oni** zaś to czynniki zewnętrzne: ministerstwo, rząd.(s. 115)*

A zatem w polskich spółkach pracowniczych zostały przełamane tzw. konfliktowe stosunki przemysłowe, z którymi od lat boryka się tracący konkurencyjność kapitalizm anglosaski. W kooperacyjnych kapitalizmach typu japońskiego i niemieckiego problem ten rozwiązano w oparciu o systemy pracowniczego współdecydowania.

„Japoński fenomen” w polskich spółkach pracowniczych nie powinien zaskakiwać, gdyż zjawisko to występuje także w amerykańskich ESOP-ach z większościowym udziałem kapitału pracowniczego. Jest to ważna lekcja dla Polski. To co bowiem jest możliwe dla łatwo podporządkowującego się Niemca i Japończyka – przełamanie stosunków konfliktowych w ramach tradycyjnej własności prywatnej – jest niezmiernie trudne dla indywidualistycznych Amerykanów. Ci ostatni działają w przedsiębiorstwie jako jedna drużyna prawie wyłącznie wtedy, kiedy je sobie kupią. U podobnie indywidualistycznych Polaków też mało realne jest wprowadzenie formuły „my” dla całego

tradycyjnego przedsiębiorstwa prywatnego. Co innego gdy pracuje się na swoim, czyli w spółkach pracowniczych. Badania zespołu prof. Jarosz potwierdzają to w całej rozciągłości.

4. „Pomocnicza rola państwa” nad Wisłą

Polskim spółkom pracowniczym brakuje jednak niezmiennie ważnego elementu, kapitalizmu kooperacyjnego - współdziałania rządu i sprzyjającej polityki gospodarczej państwa. Przecież nawet w najbardziej zapóźnionych w stosowaniu takiej polityki Stanach Zjednoczonych, to właśnie państwo odgórnie zainicjowało ESOP-y wprowadzając odpowiednie ustawy i ulgi podatkowe przy ich uruchamianiu. Dzisiaj nawet poszczególne stany wydają własne ustawy popierające własność pracowniczą (Nowy Jork, Illinois), a rząd ustanowił specjalną agencję do jej promowania w Departamencie Pracy.

Jak tymczasem wygląda sytuacja w Polsce? Oddajmy głos autorom opracowania:

Procedury związane z tworzeniem spółek pracowniczych okazały się, w konsekwencji, poprzeczką zawieszoną bardzo wysoko. Przeskoczenie jej wymagało nie tylko dużych środków, jak na możliwości pracowników, ale również bardzo długiego czasu. Jeżeli do tego dodać konieczność spłacania wysokich rat leasingowych, to wyjaśni się źródło frustracji pracowników. W tym kontekście spotkać można dwojakiego typu postawy. Załogi aspirujące do stworzenia firm leasingowych, wypowiadają opinię, że omawianej formie własności stawiane są warunki cięższe niż w przypadku sprzedaży firm w obce ręce. Zbudowano, ich zdaniem, mechanizm istotnie inny niż ESOP. Często w tych kręgach pracowniczych spotyka się twierdzenie, iż sprytny kapitalista może otrzymać przedsiębiorstwo państwowe za stosunkowo małą kwotę i za obietnicę inwestycji. Zarzuca się także, że administracja nie prowadzi otwartych przetargów, co otwiera pole dla zjawisk patologicznych. Spotkaliśmy się ze zdaniem, że łatwiej i taniej byłoby kupić przedsiębiorstwo nabywcy krajowemu lub zachodniemu (nawet spekulantowi) niż załozde przedsiębiorstwa. Ów hipotetyczny spekulant ponosiłby ponadto, w dłuższym okresie, niższe koszty na rzecz państwa, niż pracownicy. (s. 100)

Na szczególną uwagę zasługują przeszkody stawiane przez Ministerstwo Przekształceń Własnościowych. W przeprowadzonych rok wcześniej badaniach, gdy ankietowanych nie peszyła nazwa MPW na ankiecie wymieniali oni to ministerstwo jako główną przeszkodę przy zakładaniu spółki. Pani Halina Szostakowicz w IV. rozdziale omawianego opracowania pisze:

Można powiedzieć, że prywatyzacja wielu badanych firm dokonała się pomimo trudności spowodowanych przez te organa administracji państwowej, które były i są zobowiązane do przeprowadzenia prywatyzacji własności państwowej. (s. 84).

Jest to temat domagający się osobnych badań i opracowań. Na II Krajowej Konferencji Spółek z Udziałami Pracowniczymi (Warszawa 25 luty 1994 r.), na której

prof. Maria Jarosz referowała wyniki badań zespołu, niektórzy uczestnicy konferencji opisywali przeciwdziałania administracji graniczące z horrorem.

Uwzględniając fakt, że spółki pracownicze okazały się najefektywniejszą formą prywatyzacji, można wręcz mówić o sabotażu tejże prywatyzacji przez organa administracyjne, czemu towarzyszy z reguły niszczenie istniejącego kapitału produkcyjnego.

5. Gospodarska postawa pracowników

Warto dla kontrastu podkreślić postawę pracowników przedsiębiorstw państwowych przed prywatyzacją, ujawnioną przez osobne badania Maria Jarosz i M. Kozak, których wyniki zostały opublikowane w pracy „Prywatyzacja. Szansa i zagrożenia” (Warszawa, 1993). Zacytujmy:

Przynajmniej od drugiej połowy 1992 r. załogi reagują na sygnały zewnętrzne, starając się ratować swój zakład pracy nawet za cenę jego prywatyzacji. Ta ostatnia traktowana jest przy tym jako konieczność poddania się operacji ciężkiej, ale dającej pacjentowi szansę wyleczenia. Jak wynika z naszych badań, na szczeblu przedsiębiorstwa sytuacja ta ukształtowała pewną szczególną hierarchię wartości, konsolidującą, jak się okazało, załogi przedsiębiorstw. Na szczycie tej hierarchii znalazł się zakład pracy, w którym się pracuje i któremu przede wszystkim należy zapewnić przetrwanie. Pewność zatrudnienia jest wartością wysoko cenioną, ale podporządkowaną tej pierwszej: jeśli przetrwanie zakładu pracy wymaga redukcji zatrudnienia, to konieczności tej trzeba się podporządkować. Na trzecim miejscu znalazły się wartości ekonomiczne: płace pracowników. (s. 107)

W kategoriach liczbowych obawy pracowników przedsiębiorstw państwowych przed prywatyzacją przedstawiają się następująco (wg diagramu na s. 8 omawianej publikacji):

- | | |
|---|-------|
| – Pozostawienie załogi bez jakiegokolwiek wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa | – 31% |
| – Likwidacja przedsiębiorstwa z przyczyn ekonomicznych | – 23% |
| – Przejęcie zakładu przez obcy kapitał w celu wyeliminowania konkurencji | – 16% |
| – Wykup lub przejęcie kontroli przez obcy kapitał | – 14% |
| – Utrata pracy | – 3% |

Podważa to lansowaną w środkach masowego przekazu opinię o roszczeniowej, niegospodarskiej postawie pracowników.

6. Ewolucja w kierunku spółek menedżerskich

Skoncentrujmy się jednak ponownie na spółkach pracowniczych. Ich inicjatorami są z reguły dyrektorzy (90%), którzy prywatyzację kapitałową uważają za sprzedaż

„spekulantom” (s. 93), mogącą zniszczyć ich przedsiębiorstwo. Spółka pracownicza jest postrzegana jako szansa dla przedsiębiorstwa, załogi no i dla nich samych.

Są to inicjatywy naturalne i konstruktywne, stojące u podstaw wielu zagranicznych spółek pracowniczych. Np. angielska, państwowa firma towarowego przewozu drogowego National Freight Consortium (30 tys. zatrudnionych) została wykupiona przez jej pracowników z inicjatywy dyrekcji. Huta Weirton Steel w Zachodniej Wirginii (8 tys. pracowników) została wykupiona przez załogę ze wspólnej inicjatywy dyrekcji i związku zawodowego.

Jednakże w naszej sytuacji, przy totalnym braku informacji czym spółka pracownicza być powinna, przy braku zaangażowania NSZZ „Solidarność” we własność pracowniczą i przy braku odpowiednich regulacji prawnych, przytłaczająca przewaga inicjatyw dyrektorskich prowadzi w gruncie rzeczy do powstawania spółek menedżerskich. Powstają one bądź od razu, przez skupienie na początku większości udziałów w rękach zarządu, bądź powoli zmierzają w tym kierunku, poprzez stopniowe przejmowanie udziałów pracowniczych przez tenże zarząd.

7. Działanie praw ekonomicznych, czy błąd w sztuce

Zarówno Jerzy Domagała z „Tygodnika Solidarność” (18 marca br.) jak i Dorota Zagrodzka z „Gazety Wyborczej” (18 kwietnia br.) komentując wyniki badań zespołu prof. Marii Jarosz, traktując stwierdzony dryft w kierunku spółek dyrektorskich jako naturalną cechę akcjonariatu pracowniczego i pisząc o odidealizowaniu spółek pracowniczych (J. Domagała) czy też o micie, którego życie nie potwierdza (D. Zagrodzka). Nie mamy tu jednak do czynienia z cechą naturalną własności pracowniczego a z wykoślawieniem tejże instytucji wynikłym z niewiedzy, zaniechań i świadomych przeciwdziałań.

Nadmienmy, że Kongres USA zainicjował w 1974 roku serię ustaw kreujących akcjonariat pracowniczy m.in. w celu zwiększenia konkurencyjności przemysłu amerykańskiego. Gdy w początkowym okresie ujawniła się podobna aberracja jak u nas (bo dyrektorzy zostawieni samym sobie zawsze będą działali głównie na swoją korzyść), Kongres uchwalił w 1982 ustawę (Tax Equity and Fiscal Responsibility Act), która zapewnia względnie równe rozproszenie udziałów pracowniczych wśród załogi przedsiębiorstwa. Żadnemu Amerykaninowi nie wpadło wówczas do głowy traktować tzw. ESOP menedżerski („top-heavy plan”) jako naturalny stan rzeczy. ESOP ten był po prostu (zgodnym z wcześniejszym niedopracowanym prawem) nadużyciem podatkowym.

8. Rola związków zawodowych

Niezależnie od inicjatyw Kongresu, dbającego o poprawność akcjonariatu pracowniczego, włączyły się do akcji amerykańskie związki zawodowe, które inicjują pracownicze wykupy przedsiębiorstw i zabiegają o to, by powstające w ten sposób

spółki pracownicze wykorzystywały maksymalnie swoje możliwości. Przy względnie równomiernie rozproszonej własności, związki wprowadzają często spółdzielczą formułę „**jeden człowiek jeden głos**”. Najwięcej tego rodzaju inicjatyw ma miejsce w hutnictwie. Największy pracowniczy wykup (linie lotnicze United Airlines, 84 tys. pracowników), który w tym roku ma być sfinalizowany, organizowany jest też przez związki zawodowe.

A zatem obserwowany niewielki udział „Solidarności” w organizowaniu spółek pracowniczych, też nie jest naturalnym stanem rzeczy, świadczącym niedobrze o własności pracowniczej a raczej świadczy niedobrze o „Solidarności”, która tej dziedziny należycie nie rozpoznała i nie poparła³.

9. Jakie zarządzanie?

Kontrowersyjny jest także problem zarządzania spółkami pracowniczymi. Badania spółek krajowych wykazały, że nie ma w nich śladu tzw. partycypacyjnego zarządzania (bynajmniej jednak nie „wiecowego”), które decyduje o wysokiej efektywności wielu amerykańskich ESOP-ów. Dyrekcja w naszych spółkach rządzi sama i musi się liczyć, tak jak w zwykłej spółce akcyjnej, tylko ze zgromadzeniem akcjonariuszy. Wynika z tego, że właśnie ten stan rzeczy (obok utrudnionego inwestowania) odpowiedzialny jest za niższą efektywność krajowych spółek pracowniczych od zwykłych firm prywatnych.

Powszechny jest jednak u nas niestety pogląd wyrażany przez dyrekcje a podzielanym przez załogi i prawie całą polską opinię publiczną, że skupianie udziałów w rękach zarządu poprawia zarządzanie firmą, poprzez nadawanie mu charakteru jeszcze bardziej autorytarnego⁴.

Cały problem postawiony jest więc na głowie i powstaje pytanie ile nas kosztuje brak informacji i kompetentnego podejścia do zagadnienia.

10. Struktura błędnego koła

Jerzy Domagała w swym artykule „Spółki odidealizowane” (TS z 18.03.) pisze, że *...byłoby dobrze, aby zostały one nieco odideologizowane i odidealizowane. Ponieważ nierzadko miejsce poważnej debaty o tak ważnym obszarze reform, jakim jest prywatyzacja, zajmuje mitologia.*

Owszem mamy tu mitologię, ale negatywną, skierowaną w przeciwnym kierunku. Polskie spółki „pracownicze” budowane na negatywnym micie, skutkującym brakiem równomiernego rozprowadzenia akcji i ich zblokowania oraz brakiem partycypacyjnego zarządzania, tworzą wykoślawione, mniej efektywne formy, które badane empirycznie utrwalają tylko sferę prywatyzacyjnej mitologii.

³ „Solidarność” odrzuciła obywatelski projekt prywatyzacji, stawiający na akcjonariat pracowniczy.

⁴ Patrz –

Ta struktura błędnego koła została wskazana przez zespół prof. M. Jarosz. W omawianym opracowaniu mówi się o „polskich doświadczeniach sformułowanych przez teorię poglądów nt. funkcjonowania spółek pracowniczych” (s.25). W innym miejscu czytamy:

W analizie funkcjonowania spółek pracowniczych ważne miejsce zajmuje problematyka poglądów, opinii i ocen, jakie ukształtowały się wśród grup kierowniczych w odniesieniu do stanu obecnego i przyszłości spółek. Poglądy te mają duże znaczenie dla praktyki, bowiem motywują do działania lub powstrzymywania od aktywności, skłaniają do zwalczania trudności lub poddawania się im. (s.59)

11. Niezbędny układ odniesienia

Zatem badania polskich spółek pracowniczych (niezmiernie oczywiście ważne) upoważniają jedynie do wydawania opinii o tychże polskich spółkach pracowniczych, które są „pracownicze” głównie z nazwy⁵. Uogólnianie krajowych doświadczeń na instytucję akcjonariatu pracowniczego w ogóle, jak robią to wymienieni wcześniej komentatorzy prasowi, jest niedopuszczalne. Ażeby takiej ogólnej oceny dokonać, trzeba uwzględnić doświadczenia własności pracowniczej poza granicami kraju. Co więcej, ażeby ocenić właściwie same spółki pracownicze w Polsce, to też należy porównać je ze spółkami zagranicznymi.

Podstawowym punktem odniesienia jest efektywność amerykańskich przedsiębiorstw ESOP-owych, które są na tyle upowszechnione (ok. 10 tys. firm), że nie można tu mówić o efektach przypadkowych.

Otóż wielokrotne, statystyczne badania reprezentatywnych próbek firm z własnością pracowniczą przeprowadzane przez różne zespoły i instytucje od końca lat siedemdziesiątych wykazują ich większą efektywność od zwykłych firm prywatnych. Wyniki dziesięciu takich badań udało mi się opublikować w piśmie dolnośląskiej Solidarności „Co drugi tydzień” (15 marca b.r.) i w dolnośląskiej Gazecie Robotniczej (30 marca b.r.).

Jedne z obszerniejszych badań zostały opisane przez C. Rosena i M. Quarrey’a w artykule „How well is employee ownership working?” (Harvard Business Review, 1987/5)⁶. Czytelnik znajdzie go na półkach bibliotek specjalistycznych. Jego tłumaczenie w formie broszurowej („Jak spisuje się własność pracownicza”) dostępne jest w Dziale Kolportażu Zarządu Regionu dolnośląskiej Solidarności.

Żadne natomiast badania statystyczne nie wykazały niższej efektywności firm ESOP-owych od zwykłych firm prywatnych.

Otóż tego punktu odniesienia nie uświadczy się w naszych pięcioletnich już prawie dyskusjach na temat własności pracowniczej.

Badania polskich spółek pracowniczych nie dowodzą więc wcale niższej efektywności własności pracowniczej od tradycyjnej własności prywatnej, lecz tylko wadliwej konstrukcji polskich spółek pracowniczych.

⁵ A nie o spółkach jako takich, czyli spółkach poprawnie skonstruowanych (2015).

⁶ Link (2015).

Na czym polega wada zasadnicza?

Jak już wspominaliśmy o wysokiej efektywności wielu amerykańskich ESOP-ów decyduje partycypacyjne zarządzanie, w którym wykorzystywana jest inteligencja, pomysłowość i zaangażowanie pracowników w sprawach, na których się dobrze znają. Uprawnienia decyzyjne delegowane są w dół, system nadzoru jest redukowany i generalnie biorąc zarządzanie hierarchiczne przybiera charakter bardziej zespołowy. Przytoczone już badania C. Rosena i M. Quarrey'a wykazały, że *„ESOP-y stosujące partycypacyjny styl zarządzania zwiększały swe obroty i zatrudnienie 3–4 razy szybciej niż te, które tego nie uczyniły”*.

U nas spółki zarządzane są autorytarnie i powszechnie uważa się, że styl partycypacyjny obniżyłby efektywność.

Podstawą zarządzania partycypacyjnego jest w miarę równomierny rozdział udziałów. W ESOP-ach rozdzielane są one proporcjonalnie do wysokości zarobków z redukcją współczynnika dla pensji menedżerskich.

U nas na początku dopuszcza się do udziałowej dominacji menedżerów, przy czym dominacja ta zostaje z czasem zwiększona, przez odkupywanie akcji.

W USA utrzymanie równomiernego rozdziału udziałów pracowniczych oraz ich pozostawanie wewnątrz spółki pracowniczej zapewnia instytucja tzw. ESOP-trustu, który przechowuje wszystkie akcje. Pracownik może je spieniężyć tylko wówczas, gdy odchodzi z zakładu.

U nas pracownik może je sprzedawać, co czyni, odsprzedając je dyrekcji i na zewnątrz. W ten sposób spółka pracownicza rozpływa się.

Oczywiście problemem niezmiernie ważnym jest podejście do kwestii finansowania pracowniczego wykupu przedsiębiorstwa. W USA stosuje się procedury ułatwiające a u nas utrudniające taki wykup.

12. Miraż ścieżki kapitałowej

Polska gospodarka potrzebuje oczywiście kapitału. Lansuje się u nas pogląd, że kapitałowa ścieżka prywatyzacji zapewnia go, zaś przekształcenie w spółkę pracowniczą zapewnić go nie potrafi. Nie całkiem tak jest a przede wszystkim tak być nie musi.

Prywatyzacja kapitałowa jest ścieżką ekstremalnie aferogenną i bardziej służy przekazywaniu majątku narodowego tworzącej się wąskiej grupie oligarchii finansowej, niż zasilaniu w kapitał gospodarki narodowej. Wykupienie znacznej części państwowych przedsiębiorstw po rzetelnych cenach przez krajowych inwestorów jest nierealne, ze względu na brak kapitału krajowego. Sprzedaż inwestorom zagranicznym jest również mało prawdopodobna, jako że Polska jest pod tym względem na szarym końcu rankingu państw postkomunistycznych⁷.

⁷ Okazało się jednak, że sprzedaż ta okazała się bardzo realna za praktycznie 1/10 wartości sprzedawanych przedsiębiorstw (Poznański – link,) ustalonej mechanizmem korupcyjnym. Poprawnie działający rynek oparty jest na etyce gospodarczej, która jest jego bazą. Według naszych krajowych neoliberalistów rynek dopiero tworzy etykę (etyka jest jego epifenomenem) a na początek „pierwszy

Oferta prywatyzacji kapitałowej jest zatem tylko formalnie korzystna. Przy braku rzetelnych kontrahentów jest ekonomicznym niewypałem, co czteroletnie doświadczenia prywatyzacyjne dokumentują w całej rozciągłości. Dalsze stawianie na tę ścieżkę i przeciwstawianie jej prywatyzacji łączącej akcjonariat pracowniczy z obywatelskim jest tworzeniem ekonomicznego mitu i pogłębianiem dekapitalizacji polskiego przemysłu.

13. Wypracowywanie kapitału

Kapitał służący rozwojowi polskiej gospodarki należy więc przede wszystkim wypracowywać na miejscu. Obejmuje to również zaciąganie kredytów, które w ostateczności też spłacane są ze środków wypracowywanych w przedsiębiorstwach. Warto nadmienić, że kredyty krajowe i zagraniczne są od lat głównym źródłem finansowania gospodarki japońskiej, która programowo nie dopuszcza zagranicznego kapitału do udziału we własności.

Z danych przedstawionych przez Andrzeja B. Mireckiego na wspomnianej już II Krajowej Konferencji Spółek z Udziałami Pracowniczymi wynika, że spółki pracownicze są już obecnie najlepszymi generatorami kapitału, który jednak obecnie prawie w całości idzie na zasilanie budżetu państwa.

Ułatwienie ratałnych spłat spółkom pracowniczym, stworzenie im możliwości zaciągania kredytów w tym również kredytów zagranicznych, poprawiłoby stan nie tylko samych spółek, ale i stan polskiej gospodarki.

Oczywiście ażeby efektywność polskich spółek pracowniczych była jak największa powinno się uwzględniać omówione wcześniej cechy i doświadczenia spółek amerykańskich i nie dopuszczać do przekształcania się tych pierwszych w spółki menedżerskie.

14. Prawo obywatelstwa dla spółek pracowniczych

Uwzględniając zarówno skuteczność prywatyzacyjną spółek pracowniczych jak ich docelową skuteczność ekonomiczną, powinno potraktować się je bardziej serio uznając je za ważną ścieżkę procesu prywatyzacji (którym już de facto są) i przyszłej struktury własności. Należy połączyć je z akcjonariatem obywatelskim, przeznaczając pewien procent akcji dla udziałowców zewnętrznych. Zapewni się w ten sposób efektywną i nieaferogenną prywatyzację oraz korzystną pod względem ekonomicznym jak i społecznym strukturę własności.

milion trzeba ukraść”. (2015). Rynek ponoć generuje etykę gospodarczą, która nie jest jego bazą i na początek „pierwszy milion trzeba ukraść”. (2015).