

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Proszę państwa. Dzień dobry państwu, dziękuję, że państwo przybyli, dzisiaj jest mniejsza frekwencja niż zwykle, bo to jest wtorek, a nie czwartek i to mechaniczne przyjmowanie terminu, niedawno dostałam telefon, że ktoś się do nas w czwartek wybiera, mój znajomy akurat, a tu się w czwartek nic nie będzie działo, więc prawdopodobnie przyjdzie sporo ludzi w czwartek, ale to wtedy odeślemy ich do relacji online'owej, więc ja na wstępie chciałabym panom panelistom podziękować, że nas zaszczylili i to po raz pierwszy. My mamy taki zwyczaj, że jeżeli ktoś do nas przychodzi po raz pierwszy to otrzymuje jakąś naszą publikację, naszą w sensie naszego wydawnictwa, otóż jest taka publikacja Johna Bogle'a pod tytułem „Dość” a pod spodem jest podtytuł „Prawdziwe miary bogactwa i życia” bardzo się szcycimy tą publikacją to już są ostatnie egzemplarze tej książki, bo to jest publikacja pisana i przez prawnika i ekonomistę, bardzo zaawansowanego, jeśli chodzi o rynki finansowe i to się wiąże z akcjonariatem i z własnością, pan prof. Bogle był, zaślął z tego, że był twórcą i szefem funduszu inwestycyjnego, który się nazywał Awangarda i po kryzysie 2008 roku eksperci stwierdzili, że to jest jeśli nie jeden, to jeden z nielicznych funduszy, który zasługuje na taką nazwę Awangarda, dlatego proszę panów o przyjęcie tej książki. Proszę bardzo. Mam nadzieję, że państwa zainteresuje, ale żeby państwa skłonić do zainteresowania to proszę choćby spis treści przeczytać, bo już spis treści to jest takich 10 przykazań nie powiem bożych, ale w każdym razie. Pan doktor i dla pana proszę bardzo. Proszę koniecznie przynajmniej na spis treści zerknąć. Mam nadzieję, że się to państwu przyda, dziękuję panom bardzo i proszę państwa mamy temat „Własność pracownicza” a temat się wziął w związku z książką, która się ukazała na naszym rynku pod tytułem „Własność pracownicza” jak wspiera rozwój biznesu, jest to książka trzech autorów, która to książka, nad książką autorzy pracowali wiele lat i ona się w oryginale ukazała kilka lat temu, ale wciąż ten temat jest aktualny i autorzy pokazują, to jest duża praca, która była wykonana, to są i rozmowy i ankiety i badania poszczególnych przypadków własności pracowniczej i autorzy podkreślają rolę własności pracowniczej w aktywizowaniu lokalnego kapitału i pokazują jak bardzo rozszerzanie własności pracowniczej może sprzyjać efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa. Niestety w Polsce my nie mamy jakichś szczególnych osiągnięć jeśli chodzi o własność pracowniczą, z różnych przyczyn złożonych, nie pora teraz o tym mówić, nie pora wylewać łez, bo istotne jest, żeby to co nam się nie udało w przeszłości, udawało się w

przyszłości, a jest to tym bardziej istotny stał się temat w związku chociażby ze strategią odpowiedzialnego rozwoju, bo w strategii odpowiedzialnego rozwoju mamy założenie, że powinien się aktywizować kapitał lokalny. No to jest jedna z form aktywizowania kapitału krajowego. Pan premier Morawiecki na jednej z prezentacji swojego planu odpowiedzialnego rozwoju mówiąc o kwestiach własności i kapitału powiedział mniej więcej tak, że co prawda Polska ma zadłużenie publiczne w wysokości niespełna 60 % bo na tyle nam pozwala ustawa budżetowa, przepisy, nie ustawa budżetowa i nie tylko, prawo o finansach publicznych, natomiast wolałyby mieć zadłużenie japońskie, które przekracza 200 % PKB dług publiczny Japonii przekracza 200 % PKB, ponieważ ten dług japoński to jest dług krajowy, czyli poprzez obligacje skarbu państwa Japończycy udzielają państwu pożyczek i to jest też jedna z form aktywizacji lokalnego kapitału, ale im bardziej się uda ten krajowy kapitał zaktywizować, tym mniejsze będzie zapotrzebowanie na różnego rodzaju kredyty, w tym także kredyty zagraniczne, jak wiadomo polskie przedsiębiorstwa są też bardzo mocno zadłużone za granicą, przynajmniej niektóre, co jak zawsze zadłużanie się to jest lewarowanie, lewar to jest podnośnik, ale on podnosi i daje efektywność pod warunkiem, że oprocentowanie kredytów jest niższe niż efekty z tych kredytów i to się nie zawsze w praktyce udaje i przedsiębiorstwa z powodu przelewarowania mogą mieć określone kłopoty. Ten kryzys zresztą 2008 roku określany był, ma różne nazwy, niektórzy mówią, że to był tajfun Alan, od Alana Greenspana, a jeszcze inni mówią, że to był kryzys przelewarowania. Tak czy siak wiąże się to z kapitałem, a własność pracownicza rzutuje na strukturę kapitału przedsiębiorstw. Po tym krótkim wstępie chciałabym prosić panów o króciutkie wystąpienia, 15-minutowe mniej więcej. I zaczniemy w kolejności alfabetycznej. Jeszcze raz dziękuję panom i witam panów w naszych skromnych progach po raz pierwszy więc tym bardziej się cieszymy. Pan Jerzy Ber, radca prawny partner zarządzający, kancelaria Wierciński, Kwieciński i Ber, proszę bardzo.

**Mec. Jerzy Baehr:** Dziękuję bardzo pani profesor, może ja się przedstawię i skąd się tutaj wzięłem, dla mnie akcjonariat pracowniczy to w tej chwili powrót do tej samej, nie tej samej rzeczy, mianowicie zajmowałem się akcjonariatem pracowniczym dobre 25 lat temu. Napisałem doktorat pod tytułem spółka z udziałem kapitałowym pracowników, prowadziłem badania przez rok w Oxfordzie, badając systemy amerykańskie, francuski, niemiecki, w tym też i SOP-y, sięgnąłem do mojej historycznej pracy doktorskiej, to tam miałem przyjemność już

cytowania pana Coreya Rosena jednego ze współautorów książki o której dzisiaj mamy mówić, no i od tego czasu...

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Przepraszam, od razu panie mecenasie powiem, że pan Rosen, którego wstęp tutaj państwo znajdziecie przyznaje się do polskich korzeni, czyli jego dziadek wywodził się z Polski, to taka ciekawostka. A w ogóle to w ramach ciekawostek, to jak się tak dobrze przyjrzymy różnym noblistom i ważnym osobom w świecie światowego biznesu to bardzo dużo dopatrzymy się tam powiązań z Polską. Na przykład pani Yelen szefowa FED-u to jest po prostu pani Jeleń, która się wywodzi z Podlasia o czym mówi i przyznaje się między innymi no w wielu rozmowach, więc to jest bardzo miło coś takiego słyszeć, że nasz polski wkład jest tak znaczący jeśli chodzi o myśl i dokonania biznesowe.

**Mec. Jerzy Baehr:** No to jeszcze wobec tego pani profesor przy anegdotkach pozostając.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Ale to nie jest anegdota.

**Mec. Jerzy Baehr:** (aut.) Nie, nie, ale to też takie miłe moje doświadczenie, ja wylądowałem w Oxfordzie w 88 roku, opuszczając jeszcze Polskę wtedy socjalistyczną, byłem biednym studentem no i jakiegokolwiek zakupy literatury czy nawet kserowanie to było bardzo kosztowne. No i sięgnąłem do jakiejś literatury ESOP-owej no i zauważyłem, że tam wśród osób zaangażowanych w te zagadnienia po drugiej stronie Atlantyku jest jakaś osoba z polskobrzmiącym nazwiskiem. Ośmieliłem się napisać do tej osoby prosząc, czy mogłaby przesłać mi do Anglii jakąś literaturę ESOP-ową, no to proszę państwa jak przyszła paczka to gdzieś na jakieś nie wiem lotnisko czy nie lotnisko cargo musiałem się udać i dzisiejsze problemy z kręgosłupem chyba źródło mają jeszcze w tych dawnych czasach, kiedy dźwigałem dziesiątki książek.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Ale to pana nie zrujnowało bo to był prezent?

**Mec. Jerzy Baehr:** (aut.) Nie, nie, to był prezent, przyszedł do mnie prezent z książkami dotyczącymi tego ESOP-u, więc takie też miłe doświadczenia, no i potem wróciłem do Polski, rok 89 potem byłem zaangażowany w różne gremia i debaty na temat właśnie przemian ustrojowych i byłem ekspertem Rady Przekształceń Własnościowych przy Prezesie Rady Ministrów i tam na tym forum się zajmowaliśmy między innymi tymi sprawami i podobnymi. Jakie dzisiaj takie ogólne refleksje, może od tego bym zaczął? Pierwsza refleksja jest taka, że

zał straconego czasu, gdy chodzi o dwie rzeczy, brak do dzisiaj ustawy reprivatyzacyjnej i brak dobrze zrobionego akcjonariatu pracowniczego, to są jakby takie dwie refleksje ogólne. Gdy chodzi o ustawę reprivatyzacyjną to wszystkie kraje postkomunistyczne ją mają, Polska dotychczas nie potrafiła wypracować. Wszystkie rządy się tym zajmowały, żaden rząd tego nigdy nie zrobił, jednym ideologicznie nie było po drodze, inni byli bardzo blisko jakichś rozwiązań, a dzisiaj widzimy w prasie, jaki to jest problem i jakie patologie. Brak po prostu ustawy reprivatyzacyjnej jako jednej z pakietu ustaw ustrojowych, druga rzecz no to właśnie ten akcjonariat pracowniczy, który mógł być rozrysowany lepiej, który mógł być rozpisany w jakiejś wierności wobec całej idei tego akcjonariatu pracowniczego, a dzisiaj nieraz to się mówi tak potocznie, że jest 20-procentowa łapówka dla pracowników i to jest cały akcjonariat dla pracowników i teraz jest pytanie czy 25 lat po tych latach, o których właśnie wspomniałem, czy dzisiaj można zrobić coś inaczej, coś lepiej, czy nie jest za późno. Pierwsza rzecz wydaje mi się, że jest za późno, żeby to zrobić jako rozwiązanie ustrojowe dotyczące prywatyzacji naszej gospodarki, bo ta prywatyzacja jest już tak dalece zaawansowana, że dzisiaj zrobienie wokół prywatyzacji akcjonariatu pracowniczego to jest już chyba za późno. Czy warto? Jeszcze takie pytanie czy warto, no bo książka, o której dzisiaj rozmawiamy wskazuje, że warto, bo przez te 25 lat, które minęły, przeprowadzono bardzo wiele badań. W panelu w zasadzie sami prawnicy, poza miłą Panią Profesor ekonomistką, naszym moderatorem, temat bez wątpienia jest tematem ekonomicznym, prawniczym i socjologicznym i to są takie trzy dziedziny nauki, które się tutaj przenikają. No i gdyby spojrzeć na te badania, a najważniejsze są te, które pokazują chyba wyniki ekonomiczne, no to te badania są pozytywne, udokumentowano w szczególności w Ameryce, że akcjonariat sprzyja wydajności pracowników, sprzyja związaniu głębszemu z firmą i liczby też osób, które są w to zaangażowane pokazują, że to musi być na tyle dobry koncept, że już ponad 14 mln ludzi w Stanach Zjednoczonych jest kapitałowymi uczestnikami takich czy innych przedsięwzięć gospodarczych. Natomiast ta książka, o której mówimy mnie się podoba z tego względu, że z jednej strony ma przesłanie pozytywne, a z drugiej strony tą książkę postrzegam jako rzetelną. Mianowicie nieraz to bywa tak z różnymi ideami, że mają swoich apostołów, którzy widza tylko aspekty pozytywne, a nie znają, albo nie chcą znać, albo znając nie chcą mówić o tym, że są różne strony tego wszystkiego i są strony takie ciekawsze i mniej ciekawe i to jest bardzo dobre w tej książce, że z jednej strony się pokazuje wiele przykładów, case studies bardzo pozytywnych, ale z drugiej strony się mówi, że to nie jest tak, że akcjonariat pracowniczy jest nagle panaceum, złotą różdżką na wszystko,

że są przykłady nieudanych rozwiązań, co zresztą też nie zawsze jest dobre, bo ci którzy są ideologicznymi przeciwnikami akcjonariatu pracowniczego, ci będą mówili, że firma upadła tylko dlatego, że tam był akcjonariat pracowniczy, więc tutaj trzeba zdrowego rozsądku, dobrej wiary i to jest bardzo ważne i w każdej debacie i to jest bardzo ważne w tej książce, jest taki przykład United Airlines firmy, która miała akcjonariat pracowniczy w Stanach Zjednoczonych na szeroką skalę i ta firma miała mnóstwo problemów, w końcu upadła i na pewno nie jest tak, że upadła poprzez akcjonariat pracowniczy, ale upadła. Z drugiej strony akcjonariat pracowniczy czasem się wiąże z tym, że pracownik dostaje nie tylko pensję, ale może dostać jeszcze dywidendę, a czasem w niektórych formułach w Stanach Zjednoczonych jeszcze może dostać jakieś korzyści jako emeryt w funduszach emerytalnych, no to znowuż tutaj się pokazuje pewne niebezpieczeństwo, mianowicie jest takie powiedzenie, żeby nie wsadzać wszystkich jajek do jednego koszyka. No jeżeli taki pracownik wszystko ma w jednym miejscu ulokowane, wszystkie swoje oszczędności, emeryturę i tak dalej, to jeżeli ta firma padnie, a taki był przypadek Enronu na przykład (znowu wracamy do Stanów Zjednoczonych), to wtedy można stracić wszystko.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** W 2000 roku.

**Mec. Jerzy Baehr:** (aut.) To wtedy można stracić wszystko, w związku z tym na pewno to ma sens, na pewno trzeba podejść do tego z umiarem, z dystansem, z życzliwością i wydaje się, że to jest jednak na tyle ciekawa koncepcja, że warto do tego wrócić w kontekście polskiej debaty, w kontekście reform takich czy innych. No i teraz jest pytanie co zrobić, jak zrobić, kto ma zrobić. Doświadczenia zagraniczne pokazują, że bez wsparcia państwa, które dałoby ulgi podatkowe nic tak naprawdę rozsądnego na poważną skalę się nie wydarzy, czyli pierwsza rzecz to jest zaangażowanie państwa. Druga rzecz, poza tym, że państwo musi stanąć twardo przy tym projekcie i powiedzieć ja wierzę w ten projekt, ja wierzę w akcjonariat pracowniczy, ja zamierzam zaangażować środki państwa to jest jedna rzecz. Druga rzecz, musi za tym pójść określona promocja tego projektu tak jak wielu innych projektów. Doskonale wiemy, że przez ostatnie 25 lat mówiono w Polsce o bardzo wielu projektach, jedne były kiepskie, ale miały świetny marketing. Drugie były bardzo dobre, miały kiepski marketing, to wszystko jest ważne, żeby to się działo równolegle, mamy na przykład bardzo modne hasło społeczna odpowiedzialność biznesu, każdy prezes powie, tak społeczna odpowiedzialność biznesu, ale jeden pociągnie za tym bardzo konkretne działania, a drugi nie. Byłem na pewnej konferencji,

gdzie duża firma dostała laury za co? Właśnie w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, za to że założyła fundację charytatywną. Tylko ci którzy się tym zajmują wiedzą, że założenie fundacji charytatywnej to są dwie godziny pracy, albo 1.5 godziny prawnika, rejestracja i tyle. Samo założenie fundacji charytatywnej absolutnie o niczym nie świadczy i ta firma została skompromitowana przez to, że za samo założenie bez jakiegokolwiek doświadczenia, dorobku i tak dalej już dostała jakieś laury. Krótko mówiąc za rozwiązaniami prawnymi musi pójść odpowiednia promocja i teraz tak, znowuż, państwo nie robi tego samo. To musi być jakiś sojusz i przekonanie państwa i pracodawców tak, bo to nigdy nie będzie projekt obowiązkowy, to zawsze będzie formuła dobrowolna i teraz rzecz się sprowadza do tego, żeby państwo, pracodawcy i pracownicy zechcieli w ten projekt uwierzyć wzajemnie się przekonując i wzajemnie współpracując, państwo powinno dać ulgi podatkowe, takie, które by przekonywały pracodawców, że im warto to zrobić. No najprostsza rzecz to odpis od podstawy opodatkowania przy podatku dochodowym, założymy że z tego powstaje jakaś pula, którą pracodawca może wykorzystać na potrzeby akcjonariatu w swojej firmie, na tym etapie czy wejść w akcjonariat czy nie wejść myślę, że to jest domena pracodawcy, żeby on o tym decydował, ale potem jak to ma być w firmie zorganizowane, jacy pracownicy, z jakim dorobkiem, stażem i tak dalej mają być beneficjentami to temat do debaty z pracownikami. Szczegółowe zagadnienia powinny być wypracowywane już w porozumieniu z reprezentacją pracowników, to jaka to ma być reprezentacja, czy to związki czy nie związki, to już nie ma co w te zagadnienia tutaj wchodzić, w każdym razie pracownicy muszą dostać, żeby to miało sens to muszą być rozwiązania, które wiążą tych pracowników z firmą, czyli albo to powinny być jakieś opcje stosowane w Stanach. Pracownik może dzisiaj zadeklarować, że jest zainteresowany opcją, zapisać się na opcje, ale to czy ją zrealizuje czy nie, to jest jego decyzja, za pół roku, za rok i tak dalej i wtedy jak on zobaczy, że sprawy poszły w dobrym kierunku, zrealizuje opcję lub nie, ale jako pracownik będzie zainteresowany tym, żeby firmie dobrze szło, żeby nie strajkować, bo wtedy jest perspektywa, że za opcje dostanie więcej. Ja nie wierzę osobiście w rozwiązania darmowe, darmowego się nie ceni, więc jestem zwolennikiem tego, żeby pracownicy jakoś partycypowali. Były różne pomysły, to mogą być opłaty rejestracyjne, które są na przykład częścią wynagrodzenia, żeby to wszystko było proporcjonalne, to może być tak, że pracownik kupi dwie akcje, ale kupując dwie dostanie trzecią za darmo. Wiele bardzo różnych rozwiązań może być. Będzie pan mecenas Ludwiniak będzie na pewno dużo mówił o ESOP-ach, o trustach, które nie są znane bliżej w Polsce. To jest instytucja świata

anglosaskiego, na pewno nie musimy mieć trustów, żeby mieć akcjonariat pracowniczy, to jest oczywiste, jeden z autorów amerykańskich, nazywał się Elerman jak niedawno sprawdziłem widział też ESOP, taki demokratyczny ESOP, którego cechy mogły być inkorporowane po prostu do określonej firmy, która by mogła sama wdrożyć akcjonariat pracowniczy. ESOP-y to są odrębne osoby prawne, to są trusty i można to mieć, ale nie jest to konieczne, jest to obce naszej kulturze prawnej. Ja jestem zwolennikiem hasła, które ekonomiści świetnie znają – „small is beautiful” więc proste rozwiązania i prawdopodobnie te ulgi podatkowe o których mówiłem to byłby taki dobry początek. Gdy chodzi o mnie to tyle na początek.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję, skoro już mówimy o popularyzowaniu tej idei własności pracowniczej to mam do państwa prośbę do wszystkich obecnych, jeżeli państwo mają jakieś materiały i chcieliby te materiały upowszechnić na naszej stronie internetowej, to prosiłabym o przesłanie nam elektronicznie i wszystko zamieścimy, bo z naszego doświadczenia wynika, że zainteresowanie tymi debatami jest dość szerokie i czytelnicy, internauci zaglądają do tych materiałów bardzo często po debacie, patrzę tu na panią redaktor Irenę Dryl, wiem, że ma tekst i jeżeli by pani redaktor nam ten tekst udostępniła to byłibyśmy bardzo zobowiązani i dziękuję bardzo z góry. Poproszę teraz pana Krzysztofa Ludwiniaka. Pan Krzysztof Ludwiniak jest członkiem rady dyrektorów Europejskiej Federacji Akcjonariatu pracowniczego z siedzibą w Brukseli. Bardzo proszę.

**Krzysztof Ludwiniak:** Gwoli porządku podobnie jak mecenas Ber ja parę słów powiem skąd się wzięło moje zainteresowanie akcjonariatem pracowniczym i kiedy się zaczęło, na początku lat 70-tych wylądowałem w Stanach Zjednoczonych w Teksasie, gdzie studiowałem na Uniwersytecie Teksaskim w Austin prawo i biznes. I potem różne koleje losu rzuciły mnie do Waszyngtonu, to był początek lat 80-tych, gdzie tak się złożyło, że zaprzyjaźniłem się ze środowiskiem tworzącym zrębny akcjonariat pracowniczego związanym zarówno z partią republikańską jak i demokratyczną i ustawodawstwo, które na początku lat 80-tych, 83-84 było takim istotnym krokiem w rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Stanach Zjednoczonych, bardzo silnie popierane przez z jednej strony prezydenta Regana, a z drugiej strony przez Russella Longa, który był szefem senackiej komisji finansów, bardzo długoletnim szefem, bardzo prominentna postać w partii demokratycznej stała się rzecz niezwykła ponieważ ustawodawstwo, gdzie normalnie obydwie partie mają różne zdania na temat, ponieważ związane to było głównie z podatkami, okazało się, że 99 % z [...] głosowało za i to był właśnie

taki ewenement. Od tego czasu już zostałem, że tak powiem wciągnięty w ten obszar związany za akcjonariatem pracowniczym, poznałem wtedy Louisa Kelso głównego twórcę i innych ludzi z tym związanych ze środowiska i biznesu i akademii, i rozpocząłem pracę w pierwszej, jeżeli nie w pierwszej to drugiej może firmie, która zajmowała się kwestiami akcjonariatu pracowniczego i subservices, w momencie, na początku lat 90-tych, kiedy rozpoczynały się przekształcenia w 89 roku podjęliśmy decyzję, że w naszej firmie i naszym środowisku w Waszyngtonie, że w ramach przekształceń własnościowych w Polsce idea akcjonariatu pracowniczego bardzo dobrze by się sprawdzała w przypadku przechodzenia z formy przedsiębiorstw państwowych na przedsiębiorstwa prywatne, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt o bardzo płytkim rynku kapitałowym, brak kapitału w kraju. W związku z tym udałem się jako przedstawiciel ESOP Service do Warszawy i zostałem dyrektorem na Europę tej firmy. Jedną rzecz, którą udało nam się zrobić to tak zwany parlamentarny projekt o przekształceniach własnościowych, gdzie akcjonariat pracowniczy był bardzo ważnym elementem, który po długich debatach został włączony w ostateczną tą ustawę z 1990 roku, w moim przekonaniu najważniejszą częścią tego projektu była koncepcja tak zwanego leasingu pracowniczego, która czasami nazywana jest polskim ESOP-em, ta koncepcja... Ja zawsze dyskutuję z tymi, którzy mówią no akcjonariat pracowniczy w Polsce się nie udał. W moim przekonaniu bardzo się udał, dlatego, że no biorąc pod uwagę ustawę, która miała tylko i wyłącznie kontekst prywatyzacyjny, ponad, czy blisko 2000 przedsiębiorstw zostało sprywatyzowanych metodą akcjonariatu pracowniczego, w postaci leasingu pracowniczego, ponieważ nie udało się uchwalić w kolejnych latach mimo propozycji ustawy, która by regulowała kwestię akcjonariatu pracowniczego, ale już w kontekście normalnej gospodarki wolnorynkowej, a nie tylko w kontekście prywatyzacyjnym, w związku z tym zaczęła następować erozja tych przedsiębiorstw i erozja w sensie własności no i w tej chwili praktycznie może takich naprawdę przedsiębiorstw akcjonariatu pracowniczego no to trudno powiedzieć, bo tego nikt nie bada, jest może w Polsce kilkadziesiąt została z tych 2000, reszta została wykupiona albo przez menadżerów, albo przez jakieś inne podmioty zewnętrzne i mamy mnóstwo przykładów znakomitych firm, które były firmami akcjonariatu pracowniczego, a zostały wykupione przez menadżerów, PESA na przykład prawda, czy toruńskie zakłady opatrunkowe, jest wiele innych, nie ma co, że tak powiem mnożyć, wymieniać tego, bo jest ich po prostu za dużo. W każdym bądź razie w tej chwili wracamy do tej idei i premier Morawiecki jest bardzo zainteresowany, bardzo przekonany o tej kwestii, jest



mu ta sprawa znana z początku lat 90-tych kiedy miałem okazję go poznać współpracując wtedy z jego ojcem z Kornelem. I dużo na ten temat mówiliśmy i chyba to w tej chwili zaowocowało w momencie, kiedy został premierem i zdecydował się użyć tej nazwijmy to techniki w rozwoju też, strategii polskiej gospodarki. Jesteśmy w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym, w związku z tym ja nie będę za długo opowiadał o całej technologii prawnej tego projektu, który w tej chwili, chyba, że takie pytania będą nad którym pracujemy, chcę tylko podać państwu kilka podstawowych danych z różnych krajów na ten temat. Zaczniemy od Stanów Zjednoczonych, ponieważ akcjonariat pracowniczy ma tam najdłuższą historię w sensie, bo pierwsza ustawa to jest rok 74. Książka Louisa Kelso, praca Louisa Kelso to jest przełom 50/60-tych lat, kiedy on wprowadził tę całą koncepcję i w tej chwili oczywiście ta koncepcja była doskonalona przez te lata, jest co najmniej kilkanaście różnych, blisko 20 ustaw, które robiły kolejne kroki, głównie związane zresztą z kwestiami podatkowymi, bo sama koncepcja to jest koncepcja Erisy, która w 74 roku została wprowadzona do amerykańskiego prawodawstwa. W tej chwili akcjonariat pracowniczy jest standardowym elementem systemu. Uniwersytety prowadzą specjalne kursy na ten temat, wydają licencję i tak dalej. Blisko 30, czy ponad już chyba 32 mln pracowników zatrudnionych w prywatnych firmach emitujących akcje jest udziałowcami tych firm, jest przewidywane, że w przeciągu następnej dekady dojdzie to do... to stanowi jakież 39 % w ogóle, ponad 20 % wszystkich zatrudnionych w Stanach Zjednoczonych w firmach, które emitują akcje, ale nie są notowane na giełdach. Średnia własność to jest około 39 % w tej chwili, w firmach, które są notowane na rynkach papierów wartościowych o dużym rozproszeniu akcjonariatu, to jest około 10 %, jest takie hasło w Stanach używane przez czasami nawet przez prezydentów, że dążymy do tak zwanego społeczeństwa właścicielskiego i jest przewidywane, że w przeciągu następnej dekady blisko 50 % wszystkich zatrudnionych w Stanach Zjednoczonych pracowników będzie współwłaścicielami zatrudniających ich przedsiębiorstw. Europa jest opóźniona w stosunku do Stanów o około 20 lat, w zależności od kraju, różne kraje... Mówię o Europie, nazwijmy to starej Unii Europejskiej, bo w nowej Unii Europejskiej to jest inna sytuacja i wygląda to w ten sposób, że tutaj mam doroczny survey wydawany przez moją federację w Brukseli, która omawia wszystkie... To jest doroczne takie badanie sytuacji europejskiej. Pozycja akcjonariatu... a więc w zależności od kraju są różnice prawda. Jedną rzecz trzeba powiedzieć jeszcze na wstępie, bo czasami spotykam się z takimi pytaniami, no tak, ale po co jest nam tutaj specjalna ustawa, mamy prawo spółek i tak dalej, oczywiście każdy z tych krajów ma swoje prawo spółek bardzo

zaawansowane, czasami bardziej niż polskie, a jednak decyduje się, aby ten specyficzny obszar uregulować specjalnym ustawodawstwem, w krajach anglosaskich jest łatwiej, dlatego, że ta koncepcja powiernictwa jest tutaj dosyć istotną, w krajach Europy kontynentalnej to się jakoś tak próbuje obchodzić i tutaj ciekawym przypadkiem jest Austria, jest tak zwany, private [...] który jest używany przez Westalpin, wielki koncern austriacki, ale generalnie jest tak w Europie jeśli chodzi o statystyki, że 86 % przedsiębiorstw o kapitalizacji ponad 200 mln euro posiada różne formy akcjonariatu pracowniczego, jedne bardziej zaawansowane, drugie mniej zaawansowane. Oczywiście najbardziej zaawansowane mają Anglicy, czy Wielka Brytania, Francuzi też i praktycznie w każdym kraju starej Unii jest jakaś formuła akcjonariatu stosowana, generalnie można stwierdzić, że te koncepcje legislacyjne, które tam są na kontynencie europejskim, bo Anglicy tak jak w innych krajach anglosaskich, czy to jest Australia czy Kanada, po prostu skopiowały rozwiązania amerykańskie i tyle. Na kontynencie ze względu na inną, że tak powiem strukturę prawa też model amerykański jest adoptowany, ale dostosowywany oczywiście do lokalnych tam potrzeb, czyli ta koncepcja powiernictwa dalej tam istnieje. Teraz jeśli chodzi o jeszcze taką bardzo istotną kwestię ekonomiczną, którą... Ja w tej chwili przygotowuję taką książkę pod tytułem „Kapitalizm hybrydowy” i tezę tej książki jest to, że jesteśmy w tej chwili w momencie przełomowym, jeśli chodzi o system wolnorynkowy, z jednej strony mamy bardzo silną tendencję, nasilającą się koncentracji kapitału, już te sławne 1 %, 50 % etc. no ciekawe co będzie jeżeli to będzie kontynuowane, co się będzie działo za 10 lat prawda, ale z drugiej strony jest inna tendencja. Z jednej strony jest tendencja koncentracji, ale z drugiej strony pojawiła się tendencja dekoncentracji, czyli związana głównie z partycypacją kapitałową, pracowniczą partycypacją kapitałową. Akcjonariat pracowniczy jest technologią tej koncepcji, jedną z technologii, bo już są też inne i w związku z tym rozpoczął się inny kierunek, w kierunku dyfuzji kapitału. Zbytńia koncentracja jak wiemy powoduje cały szereg negatywnych zjawisk pauperyzacji i tak dalej. Bezrobocie, no cały szereg różnych zjawisk, o których no w tej chwili jest za mało czasu, żeby o tym mówić, ale na ostatniej konferencji w Davos tematem tej wielkiej prestiżowej konferencji czy kongresu był temat inequity, nierówność, dyskutowano o nierówności. No i chyba tam pierwszy raz zwrócono uwagę na to, że kwestie dyfuzji kapitału poprzez akcjonariat pracowniczy jest istotną rzeczą, po raz pierwszy podjęto tam kwestię tak zwanej czwartej rewolucji przemysłowej, czyli automatyzacji, robotyzacji i tak dalej, no i właśnie pytanie, no dobrze, jeżeli będziemy mieli te fabryki zrobotyzowane, a właścicielami tych fabryk zrobotyzowanych

będzie 1 % populacji, kto będzie kupował w związku z tym, jakie będzie źródło dochodów dla tych mas, które no nie będą w stanie pracować, bo mamy już roboty w fabrykach. Parę dni temu Volkswagen ujawnił, że w Niemczech 30 tys. pracowników będzie, że tak powiem odchodziło.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Będzie zwalnianych.

**Krzysztof Ludwiniak:** Zwalnianych, ale skąd to się dzieje? Dzieje się tak dlatego, w Niemczech, a w innych miejscach 7 tys. tu, ileś tysięcy tu, etc. no więc to jest kwestia czwartej rewolucji przemysłowej, robotyzacji. Problem tylko polega na tym, że jeżeli ktoś jest miliarderm i właścicielem fabryki szczoteczki do zębów ile tych szczoteczki do zębów on jest w stanie użyć, kto będzie je kupował? Kto będzie te samochody te Volkswageny kupował, jeżeli ludzie nie będą mieli żadnego środka dochodowego, więc to zaczyna być zamknięte koło. Większość fabryk tych wytwórczych typu właśnie Volkswagen samochodowych już w dniu dzisiejszym są przedsiębiorstwami przestarzałymi i oni o tym wiedzą. Problem polega na tym, że nie jest tak łatwo zwalniać ludzi, bo to jest kwestia polityczna. Związki zawodowe w Niemczech jak wiemy są bardzo silne związane z określoną partią polityczną, jesteśmy w klinchu, jeżeli ten model rozwojowy i model kapitalizmu tego tak zwanego wolnorynkowego nie ulegnie zmianie jesteśmy po prostu na drodze do zatracenia i dlatego Kelso już w latach 50-tych odkrył tę zależność...

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** I został wtedy wyśmiany.

**Krzysztof Ludwiniak:** I został wtedy wyśmiany, ale w tej chwili po iluś tam latach jest to jedna z podstawowych struktur. No jeżeli 20 % zatrudnionych wszystkich w Stanach pracuje w tym systemie no to nie wiadomo z kogo się tutaj śmiać, ale kluczem do tego wszystkiego było to, że on zanegował podstawową ekonomiczną teorię do której no większość ekonomistów jest przywiązana do dzisiaj, mianowicie labour theory of value. Zanegował to w ten sposób, udowodnił to, w tej chwili mamy Pikketa, który mówi o tym samym, że kapitał jest o wiele bardziej produktywny niż praca ten sławny jego  $r > g$  i tak dalej, kto czytał te 800 stron był w stanie przeczytać to wie. Tylko jego konkluzją prof. Pikketa jest zwiększyć podatki, więc znowu idzie w ciemną dziurę nie docenia tego, że rozwiązaniem nie jest zwiększenie podatków tylko dyfuzja kapitału, bo kapitał tworzy dochód w tej chwili, wielki historyk angielski Arnold Tomby tak scharakteryzował rewolucję przemysłową. Rewolucja przemysłowa jest to rewolucyjna

zmiana czynnika, który wykonuje pracę, polegająca na zastępowaniu ludzi przez maszyny. To w latach 20-tych czy 30-tych to napisał w jednym ze swoich dzieł i Kelso był bardzo atakowany, ponieważ on zanegował labour theory of value. Mówił, że praca jako taka staje się coraz bardziej... tradycyjnie pojęta praca coraz bardziej nie przynosi skutków ekonomicznych, a praca maszyn w związku z tym jest potrzebne zrównoważenie tych dwóch pojęć. W tej chwili mamy nie labour theory of value tylko capital theory of value, bo tradycyjnie 80 % wytworzonej wartości w fabrykach jest wytworzone przez nazwijmy to środki produkcji używając tej terminologii, a tylko 20 przez tradycyjną pracę ludzką, w związku z tym brnięcie w tą ścieżkę labour theory of value prowadzi w ślepy zaułek i dlatego Kelso był wyśmiewany przez 20 lat mimo, że akcjonariat pracowniczy postępował prawda i prezydent Reagan reganomix się mówi, my tylko wiemy o reganomix tutaj powiedzmy w Europie, podnoszenie podatków i tak dalej, ale nie wiemy o tym co on zrobił dla dyfuzji kapitału, zresztą prezydent Regan w roku 90 przyjechał do Polski, najpierw przyjechał Kelso i miał tutaj różne spotkania i tak dalej i wykłady, a potem przyjechał prezydent Regan i już nie był wtedy prezydentem i na spotkaniu w stoczni gdańskiej w swoim wystąpieniu namawiał Polaków do tego, żeby w procesie transformacji systemowej wzięli pod uwagę amerykańskie doświadczenia z własnością pracowniczą i konkretnie właśnie mówił o ESOP-ie. Ta wypowiedź jego została skrętnie zamieciona pod dywan, ponieważ niezbyt pasowała do ówczesnych koncepcji prywatyzacji, czy w ogóle ideologii prawda, niewidzialnej ręki rynku i tak dalej, polityki gospodarczej etc. no znamy te wszystkie hasła, w związku z tym to jego namawianie, żeby skorzystać z tych doświadczeń amerykańskich no nie spotkało się, przynajmniej w pełni się nie spotkało tutaj z uznaniem. No i cóż jesteśmy teraz w takiej sytuacji, że przypominającej troszeczkę, przynajmniej w moim mniemaniu sytuację z XIX wieku, a mianowicie Polska przynajmniej ta część, która była w kongresówce miała opóźnienie w stosunku do reszty Europy o około 60 lat w likwidacji systemu pańszczyźnianego. W związku z tym miała 60 lat opóźnienia w rewolucji przemysłowej, która tam następowała, w zaborze pruskim było troszeczkę lepiej, bo tam na początku XIX wieku ze względu na to, że Prusy próbowały nadgonić to się dzieje we Francji i w Anglii prawda, też prowadziły ten system, ale generalnie Polska znalazła się w cywilizacyjnej czarnej dziurze z opóźnieniem 60-letnim. W tej chwili zaczyna być podobnie. Mamy tak jak powiedzmy Europa w zależności od kraju o którym mówimy, ta różnica to jest około 10-15, w niektórych 20 lat. W Polsce jest około 30 lat, Polska miała szansę na początku lat 90-tych być liderem, straciła tą szansę i teraz próbujemy wrócić

z powrotem w to samo miejsce w którym byliśmy na początku lat 90-tych, trochę mam nadzieję mądrzejsi trochę o doświadczenia 27 lat, dziękuję.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję i teraz, nie poinformowałam o tym na początku, ale nasze spotkania zakładane są teoretycznie na 1.5 godziny, już mija godzina, więc poproszę teraz pana dra Michała Leskiego, który specjalizuje się w problematyce własności pracowniczej jest bowiem autorem rozprawy doktorskiej, którą przygotował w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, a tytuł pracy jest „Problematyka akcjonariatu pracowniczego w Polsce na tle doświadczeń międzynarodowych”. Ja mam też prośbę do pana doktora, jeżeli pan doktor miałby możliwość udostępnienia nam choćby kawałeczka tej pracy do zamieszczenia na stronie internetowej to bardzo chętnie to zrobimy. [...] Proszę bardzo.

**Dr Michał Leski:** (aut.) Bardzo ładnie mnie i moje dokonania pani profesor przedstawiła, jednak będę może skromny, ale w porównaniu do przedmówców moje doświadczenia z akcjonariatem pracowniczym nie sięgają aż tak głęboko wstecz. W zasadzie zainteresowałem się tematem akcjonariatu kilka lat temu, kiedy podjąłem decyzję pisania rozprawy doktorskiej. Mój promotor prof. Jerzy Wratny jest specjalistą prawa pracy, a ja głównie zajmowałem się wcześniej w mojej pracy zawodowej spółkami, czyli w dużej mierze spółkami akcyjnymi, akcjami. No i poszukując jakiegoś takiego tematu zbieżnego z naszymi zainteresowaniami wyszło nam, że to może być właśnie akcjonariat pracowniczny (praca i akcje, udziały kapitałowe). Przystępując do kwerendy do opracowywania tego tematu byłem zdumiony ponieważ właściwie znalazłem tylko dwie, bardzo dobre zresztą publikacje na temat akcjonariatu pracowniczego po polsku. Były to właśnie publikacje panów Ludwiniaka i Baehra. Podejmowały one to zagadnienie zupełnie z innego punktu widzenia. Pan mecenas Ludwiniak ukazywał przede wszystkim rzeczywistość w Stanach Zjednoczonych, natomiast bardziej prawnoporównawcza jest rozprawa pana mecenasa doktora Bera. To co mnie zaintrygowało w akcjonariacie pracowniczym to jego bym powiedział wymiar ustrojowo-twórczy. Uważam bowiem, że akcjonariat pracowniczny przysłuży się w sposób istotny do tego, żeby w społeczeństwie istniała klasa średnia, a tym samym wpisuje się w postulat Arystotelesa, zgodnie z którym silne państwo, silne społeczeństwo powinno posiadać również silną klasę średnią. Podejmując dalsze badania nad akcjonariatem starałem się poznać jego historię i to też jest myślę ważne, aby o tym opowiedzieć, ponieważ ta historia jest w Polsce bardzo mało znana. Otóż akcjonariat pracowniczny jako idea pojawił się na początku XIX wieku, wtedy kiedy

manufaktury przeradzały się w fabryki. Rewolucja przemysłowa szła pełną parą i nawarstwiały się różnice społeczne, które powodowały, że istniała już wtedy wąska klasa kapitalistów i szerokie masy ludzi, którzy zarabiali, z dzisiejszego punktu widzenia poniżej minimum egzystencji. Część ówczesnych myślicieli, ekonomistów zauważała ten problem. Pierwszym był Szwajcar Simone de Sismondi, który na przełomie XVIII i XIX wieku jako pierwszy podniósł ideę akcjonariatu pracowniczego, czyli przynajmniej częściowego uwłaszczenia pracowników na majątku przedsiębiorstwa. Miało ono spowodować, że poprzez dodatkowy dochód z akcji pracownicy mogliby podnieść swój poziom życia, a tym samym napięcie między pracą a kapitałem mogłoby zamienić się we współdziałanie. Potem ta idea została podniesiona przez socjalistów utopijnych ale w bardziej taki instrumentalny sposób - oni poprzez spółki z udziałem pracowniczym starali się ukazać nową ideę własności kolektywnej, która z własnością ma niewiele wspólnego. . Natomiast w sposób taki najbardziej pełny z punktu widzenia ideologicznego dokwestii akcjonariatu pracowniczego podeszła doktryna społeczna kościoła katolickiego. Już od encykliki papieża Leona XIII Rerum Novarum opublikowanej w roku 1891 aż po wszystkie encykliki społeczne publikowane w XX wieku, w tym encykliki Jana Pawła II, akcjonariat pracowniczy czy też akcjonariat pracy był właśnie ukazywany jako droga najlepsza dla chrześcijańskich przedsiębiorców i chrześcijańskich pracowników. Można powiedzieć, że w wieku XX też w dużej mierze, jak sądzę właśnie na naukę społeczną kościoła, te idee zaczęły być wdrażane w życie. Na skalę światową, o czym powiedział już tutaj pan mecenas Ludwiniak, idea akcjonariatu oparta właśnie na nauce społecznej kościoła czy z tej inspiracji wyrosła to jest koncepcja Louisa Kelso, który widział również zagrożenie komunizmem i uważał, że akcjonariat pracowniczy czyli uwłaszczenie pracowników będzie najlepszym sposobem na to, żeby uniknąć możliwej rewolucji. Natomiast w Europie akcjonariat pracowniczy zaczął rozwijać się i osiągnął dużą skalę, we Francji, gdzie związany jest z osobą prezydenta, marszałka Charlsa de Gaulle'a. Co ciekawe, a o czym powiem jeszcze za chwilę, zainspirował się również rozwiązaniami, które były wprowadzane w Polsce. De Gaulle również uznał akcjonariat pracowniczy za rozwiązanie, które pomogą jego krajowi przejść, można powiedzieć, suchą nogą przez zagrożenia socjalistyczno-komunistyczne. Zdecydował się nawet, aby kwestie partycypacji pracowników w zysku przedsiębiorstw, w tym akcjonariat pracowniczy ustanowić istotną cechą ustrojową Francji, bo tam od dekretu właśnie prezydenta de Gaulle'a z 1967 roku akcjonariat pracowniczy do dnia dzisiejszego jest praktycznie obowiązkowy dla przedsiębiorstw, które zatrudniają powyżej 50 pracowników. Ja

już powiedział powiedział pan dr Ludwiniak w dużej mierze i również dr Baer, w krajach zachodnich akcjonariat pracowniczy, może nie jest powszechny, ale rzeczywiście każdy wie czym jest on jest. Funkcjonuje w bardzo wielu przedsiębiorstwach i jest czymś normalnym i nikt specjalnie się temu nie dziwi, że on istnieje. W Unii Europejskiej jeżeli chodzi o instytucje europejskie też również jest przedmiotem zainteresowania, wystarczy wspomnieć, że Parlament Europejski wydał dwie rezolucje, w 2003, w 2014 roku, w którym wyraźnie wezwał kraje członkowskie do tego, żeby programy akcjonariatu pracowniczego upowszechniać. W tej materii nie ma niestety dyrektyw, ponieważ systemy prawne są na tyle różne w krajach członkowskich, zwłaszcza w dziedzinie prawa handlowego, że ciężko byłoby narzucać pewne rozwiązania. No jak jest w Polsce? Ja powiem w ten sposób, że tą swoją pracę broniłem kilka miesięcy temu i kiedy już...

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Ona będzie opublikowana w formie książki?

**Dr Michał Leski:** Jest deklaracja, jednego prezesów polskich banków, że publikacja będzie dofinansowana. .

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** To proszę nas o tym powiadomić to rozpowszechnię tę informację u nas.

**Dr Michał Leski:** (aut.) I kiedy zaczęła się seria pytań po tym kiedy wygłosiłem podstawowe tezy swojej pracy wstał jeden z profesorów i powiedział, (na tę kwestię zwrócił w swoim wystąpieniu uwagę pan dr Baer), że moja praca jest niegodna zainteresowania naukowca ponieważ zajmuję się „łapówkarstwem”. Ja bardzo się wówczas zdenerwowałem i był to taki trudny moment, w którym musiałem wytłumaczyć, że jednak akcjonariat pracowniczy to coś więcej niż kojarzony właśnie z tymże „łapówkarstwem” akcjonariat związany z prywatyzacją. Tak można go bowiem postrzegać w jakimś sensie, że to jest to forma przekupienia załóg po to, żeby zgodziły się na to, aby prywatyzacja była przeprowadzona bezkolizyjnie. Ale według mnie jest to raczej wypaczenie pierwotnej idei, w żadnym razie realizacja tej koncepcji, która przyświecała twórcom akcjonariatu pracowniczego. w tym miejscu warto powiedzieć, o czym już zaznaczyłem wcześniej, że my Polacy jesteśmy pionierami własności pracowniczej. Pierwsza spółka akcjonariatu pracowniczego z w pełnym tego słowa znaczeniu powstała w 1916 roku w zagłębiu Borysławskim, a siedzibę miała we Lwowie. Była to Gazolina S.A.. I już nie wchodząc w szczegóły jak wyglądał ustrój tej spółki to zaznaczyć wypada, że wielu

specjalistów porównuje rozwiązania, które były tam wprowadzone do koncepcji amerykańskiego ESOP-u, czyli tych, które są obecnie uznawane za modelowe. Przed wojną zresztą prezydent Ignacy Mościcki, który sam był wcześniej akcjonariuszem Gazoliny podejmował próby upowszechnienia tych rozwiązań także na przedsiębiorstwa czy kopalnie, które były przejęte od kapitału niemieckiego na Górnym Śląsku. Niestety wojna przekreśliła te wszystkie zamierzenia i można powiedzieć, że na 50 lat temat akcjonariatu pracowniczego w Polsce przestał istnieć. Dzisiaj po tych trudnych doświadczeniach prywatyzacji, wydaje się, że jest właściwy moment, żeby mówić o akcjonariacie pracowniczym w zupełnie innym kontekście - tu się zgadzam z panem dr Baerem. Zresztą kontekst prywatyzacyjny akcjonariatu to jest pewien szczególny przypadek potraktowania instrumentalnego akurat tej instytucji. Akcjonariat pracowniczy jest dedykowany przede wszystkim dla przedsiębiorstw prywatnych i z punktu widzenia ekonomicznego służy przede wszystkim poprawie efektywności pracy, a tym samym poprawie rentowności funkcjonowania przedsiębiorstw i w tym sensie jest dla przedsiębiorców korzystny. O tym można się przekonać słuchając na przykład tego co od lat już w Polsce na wielu spotkaniach mówią przedstawiciele spółek z kapitałem francuskim, które w Polsce mają obowiązek prowadzenia programów akcjonariatu pracowniczego, w tym na przykład Auchan. Także wydaje się, że w tym momencie najlepsze co powinniśmy zrobić, to korzystać z dobrych rozwiązań, jeżeli w krajach Europy zachodniej czy w Stanach Zjednoczonych akcjonariat pracowniczy się sprawdza, to w zasadzie nie ma specjalnych przeszkód i nie powinno być przeszkód do tego, żebyśmy podobne rozwiązania wprowadzali w naszym kraju.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję panie doktorze. Mieliśmy wystąpienia trzech panów doktorów, w tym dwóch prekursorów badawczych jeśli chodzi o akcjonariat pracowniczy. Trudno sobie wyobrazić lepszy zestaw panelistów. To ja jeszcze raz apeluję do panów doktorów, żeby wszystkie jakieś swoje materiały i dzieła, które zechcieliby upowszechnić, żeby nam przesłali, bo dzięki temu ta idea będzie mogła może zyskać więcej czytelników, bo z wypowiedzi panów wynika, że to jest kierunek ważny i wręcz niezbędny. Pan dr Ludwiniak powiedział, że mamy do czynienia z przełomem, z przesileniem cywilizacyjnym, które to przesilenie wyraża się w tym, że stary model cywilizacji industrialnej się kurczy, pojawia się nowy, wciąż niedodefiniowany, a opisany dość przerażająco przez takiego autora, który się nazywa Kurzweil, Kurzweila w książce pod tytułem „Nadchodzi osobliwość” albo



„Osobliwość nadchodzi” tego nie jestem pewna jak to jest, gdzie autor wykazuje, że stoimy przed takim przełomem który będzie polegał na tym, że będzie ubywało bardzo szybko miejsc pracy, a sztuczna inteligencja zastąpi człowieka. No można powiedzieć, no dobrze, ale ktoś tę sztuczną inteligencję będzie wytwarzał, otóż ktoś tą sztuczną inteligencję będzie wytwarzał. Otóż ta osobliwość według panów Kurzweil jest takim futurystą nie do końca traktowany z należyty szacunkiem jeśli chodzi o naukowość jego wywodów, tym niemniej większość jakichś tego typu wywodów w momencie kiedy one się pojawiały tutaj był tego dowód, były przyjmowane jako absurdalne, a potem się okazywało, że jednak coś miały uzasadnienie i rzeczywistość to potwierdzała, więc u Kurzweila znajdziemy taką tezę, że ta sztuczna inteligencja będzie się samoodtwarzała czyli maszyny będą zdolne do produkowania samych siebie i stąd no powstaje pytanie, to jakie będzie miejsce dla człowieka i co on z tego będzie miał. No to właśnie rozwiązaniem jest udział w kapitale, no bo jeżeli Pikkety pisze, że stopa zwrotu z kapitału, tempo wzrostu stopy wzrostu z kapitału wyprzedza tempo wzrostu PKB no to znaczy, że miejsce dla tej drugiej części PKB czyli dla płacy się kurczy, a jak ono się kurczy to trzeba dla ludzi znaleźć jakieś inne źródło dochodów i tym źródłem mogą być udziały kapitałowe poprzez własność pracowniczą. No tak jak pan dr Ludwiniak powiedział, no w Polsce ten model prywatyzacji, który został przyjęty niestety nie sprzyjał rozwojowi własności pracowniczej, a w pewnym sensie nie wiem czy panowie się ze mną zgodzą, uważam, że nawet ta własność pracownicza została trochę skompromitowana, bo te akcje, które znalazły się w posiadaniu pracowników, one szybko zostały przejęte, jakoś sprzedane niekoniecznie dobrze i w gruncie rzeczy to spowodowało, że niewiele z tej własności pracowniczej zostało, ale to też pokazuje jednak na przestrzeń jaka istnieje w Polsce do tego, żeby się własność pracownicza rozwinęła i temu proszę państwa służy nasza debata, bo ona jest mam nadzieję, że internauci nas oglądają, a ślad po tym pozostanie na trwałe, a internet nie zapomina, wobec tego materiały na ten temat zostaną upowszechnione i nie wiem czy państwo mają pytania jakieś do naszych panelistów, jeżeli by nie było pytań to ja bym miała, bo było powiedziane co trzeba zrobić ze strony państwa, żeby własność pracowniczą upowszechnić. Były pokazane zalety tej własności pracowniczej, a ja mam takie pytanie do wszystkich panów co jest wadą własności pracowniczej, właściwie powiedziane było, że przypadek Enronu pokazuje, że można stracić, ale chciałabym panów na zakończenie poprosić o przedstawienie wad i na tym byśmy nasze spotkanie zakończyli jeżeli państwo nie mają pytań, ale ja bym prosiła, żeby te materiały wróciły, bo chciałam jeszcze internautom pokazać to opracowanie, obiecując, że

znajdzie się też na stronie internetowej przynajmniej te raporty, o których tutaj jest mowa, proszę bardzo czy panowie na ten temat króciutko chcieliby się wypowiedzieć, o słabościach tej własności pracowniczej i zagrożeniach dla niej czy barierach rozwojowych. Pan dr Ludwiniak.

**Dr Krzysztof Ludwiniak:** No dobrze, mnie się wydaje, że tak jak w każdym systemie stworzonym przez człowieka najczęściej największą wadą tego systemu jest ten, który próbuje go stworzyć i popełnia błędy. Tak jak każdy system ma swoje plusy i minusy. W moim przekonaniu ma więcej plusów niż minusów, wydaje mi się, że jego największą słabością jest to, że przy wdrożeniu akcjonariatu pracowniczego jest potrzebny bardzo intensywny proces edukacyjny, szkoleniowy i informacyjny. Ponieważ jest to zmiana o charakterze paradygmatycznym systemowa, a nie kontynuacja czegoś co już wszyscy znają, wiedzą i tak dalej, tylko próbują w jakieś, robić jakieś kosmetyczne usprawnienia, w związku z tym wymaga bardzo intensywnych działań edukacyjnych i dlatego my w tej grupie, która przygotowuje w tej chwili to ustawodawstwo kładziemy główny nacisk na to, żeby powstał cały szereg materiałów edukacyjnych, informacyjnych, filmów i tak dalej, zanim... konferencji także międzynarodowych zapraszających fachowców zza granicy, z Europy czy ze Stanów Zjednoczonych, którzy będą wyjaśniali jak to działa, jakie są, na co należy zwracać uwagę, etc. Także wydaje mi się, że ze względu na tę dużą zmianę potrzebujemy też zmiany mentalnościowej. Jesteśmy przyzwyczajeni do myślenia w kategoriach tej o czym mówiłem ten labour theory of value, Adam Smith, Ricardo, Marks, Keynes i tak dalej cały czas szliśmy tym kierunkiem laborystycznym. W tej chwili kwestia akcjonariatu pracowniczego jest to kierunek można powiedzieć nie labour theory of value tylko capital theory of value, ale niekoniecznie trzeba mówić, że to jest capital w sensie tylko i wyłącznie maszyn, komputerów lepszych i tak dalej, mówimy tutaj o kapitale intelektualnym, dlatego, że akcjonariat pracowniczy przede wszystkim odnosi największe sukcesy w przedsiębiorstwach wysokich technologii, gdzie liczy się kapitał intelektualny, tam jest największe nasycenie w tych przedsiębiorstwach zaryzykuję powiedzenie, że 100 % przedsiębiorstw typu Silicon Valey czy w Stanach czy w Europie posiada bardziej lub mniej zaawansowane systemy akcjonariatu pracowniczego, wiele z nich jest 100-procentowym akcjonariatem pracowniczym. Są wielkie koncerny na przykład takie jak public supermarket zatrudniająca blisko 200 tys. ludzi, która jest 100-procentowym akcjonariatem pracowniczym. Wielkie koncerny typu właśnie

elektroniczne typu Like being czy United Technologies, które funkcjonują też u nas. Bardzo intensywnie wprowadzają ten system, także na pewno zdarzają się różnego rodzaju pomyłki, różnego rodzaju wpadki jak w przypadku Enronu, co było po prostu normalną kradzieżą, po prostu zwyczajnym oszustwem. Oczywiście tak jak każdą rzecz, którą człowiek stworzył, człowiek może zniszczyć prawda, nawet najlepszą i nigdy nie będzie tak, że akcjonariat też pracowniczy też mimo wszystkich swoich zalet o których możemy mówić też może mieć sytuację taką jak Enron, że znajdzie się grupa oszustów, która wykorzysta ten system do własnych interesów.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Dziękuję, czy panowie chcieliby coś dodać?

**Mec. Jerzy Baehr:** (aut.) Tak, ja może postawię tezę, że idea akcjonariatu pracowniczego nie ma wad, takich wad, które byłyby jej immanentną cechą, natomiast kluczową rzeczą jest to, żeby kluczowi interesariusze uwierzyli, że to jest dobry pomysł skonfigurowany w taki lub inny sposób, który się opłaca, czyli państwo musi uwierzyć, że te ulgi podatkowe są dla państwa korzystne w długiej perspektywie, czy w krótkiej nawet, czy średniej i przykład książka, o której dzisiaj rozmawiamy jest przykładem takim, gdzie mowa tam o tym, kiedy bardzo konkretne ulgi podatkowe podliczono, że ich wartość była mniejsza, niż korzyści z niezapłaconych odpraw, nie odpraw, tylko zasiłków dla osób, które być może musiałyby być wsparte tymi zasiłkami, w przypadku, gdyby upadła firma. Ona, dzięki zaangażowaniu pracowników, akurat nie upadła. Są różne historie, jeżeli państwo uznało, że się opłaca, że warto zaufać przynajmniej taka była kiedyś teza, organizacjom pozarządowym, że ten 1 % przy podatku o którym my decydujemy, że organizacje pozarządowe dobrze wydadzą, no to właśnie był element rozumienia, uwierzenia w pewną korzyść. Patrzymy po stronie państwa cały czas, potem mamy przedsiębiorstwa, one powinny uwierzyć w to, że warto wspierać takie programy, warto w nie zainwestować, bo to się zwróci, bo to ma sens, czyli ten przedsiębiorca musi zobaczyć, że implementując ten akcjonariat pracowniczy w swojej firmie, mówimy tu już znowuż długo by rozmawiać, czyje to decyzje, czy właścicieli, akcjonariuszy, zarządu i tak dalej, nieważne, musi być wyraźna korzyść polegająca na tym, że ja wprowadzam akcjonariat pracowniczy, ale mniej płacę podatków, bardziej wiązę pracowników i to musi być taki akcjonariat pracowniczy, który rzeczywiście ma taki wymiar. Istotna rzeczywiście jest taka formuła, kiedy pracownik jest zainteresowany zwiększeniem wydajności, większą integracją z firmą, nie strajkowaniem, bo strajkowanie, czy jakieś bumelanctwo, jak zwał tak zwał, szkodzi

jego własnym interesom no i na końcu pracownicy, oni muszą zobaczyć, że to jest dla nich dobre, że na zasadach preferencyjnych dostają jakieś papiery wartościowe, czy jakieś wymierne korzyści, co więcej, oni muszą uwierzyć, że ich zaangażowanie będzie związane z zaangażowaniem innych osób, innych pracowników, bo my proszę państwa w Polsce mamy problem z kategorią zaufania społecznego i to doskonale wiemy z wielu badań, że Polacy jako jedni z najgorzej wypadają w różnych badaniach zaufania społecznego i tu barierą dla akcjonariatu pracowniczego może być takie myślenie pana Pipczyńskiego, który powie” „no co z tego, że ja kupię te akcje, co z tego, że ta firma mi może trochę dopłaci. Co z tego, że ja stanę na głowie, żeby pracować bardziej efektywnie i tak dalej, ale mój kolega, który jest przy maszynie obok i inny, oni tego nie zrobią i tu może być bariera dla akcjonariatu pracowniczego jeśli wszyscy nie uwierzą, że to jest dobre i sensowne”.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję panie doktorze proszę bardzo.

**Dr Michał Leski:** (aut.) Ja chciałem zwrócić uwagę na kwestię, która co często widać, że sprawia pewną trudność, tym którzy używają tego pojęcia. Otóż chciałem zwrócić uwagę na pojęcie spółki pracowniczej. Spółka pracownicza to jest powiedzmy taka odmiana akcjonariatu pracowniczego, czyli sytuacji, w której pracownicy są właścicielami akcji, bądź udziału przedsiębiorstwa, kiedy ta własność przynależna pracownikom ma charakter dominujący. Takie rozwiązania jak pokazuje praktyka sprawdzają się w zasadzie w dwóch sytuacjach. Po pierwsze, wtedy kiedy ratuje się przedsiębiorstwo przed upadkiem, bo pracownicy są najbardziej zainteresowanymi w tym, żeby ich miejsce pracy pozostało i dalej istniało i bardzo często to są rozwiązania nie tylko stosowane w Polsce, ale są znane i w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach. Przekazuje się upadające przedsiębiorstwa właśnie w ręce pracowników i oni rezygnując na pewien czas z części dochodów z pracy potrafią stawiać to przedsiębiorstwo „na nogi”. Druga sytuacja, kiedy mamy do czynienia ze spółkami pracowniczymi, w pewnym sensie powiązana z tą pierwszą, to są właśnie kwestie prywatyzacyjne i w Polsce właśnie ten leasing pracowniczy, o którym wspominał pan mecenas Ludwiniak. Ja chciałbym jednak zwrócić uwagę, że spółka pracownicza to nie jest dobry sposób na zarządzanie przedsiębiorstwem, co doświadczenie uczy, w dłuższym okresie. Jest taki znany przypadek huty Weirrtton Steel w Pensylwanii, gdzie pracownicy w latach 70-tych uratowali tę hutę przed upadkiem, jednak przez brak skłonności do inwestycji niestety doprowadzili do sytuacji, w której ta spółka znalazła się w tarapatach. Dzisiaj ona jest częścią koncernu Arcelorr Mittal,

czyli tego, który na przykład jest właścicielem Huty Warszawa,.. Zazwyczaj jest jednak tak, że w takiej spółce pojawiają się liderzy, którzy, albo faktycznie przejmują odpowiedzialność za przedsiębiorstwo, albo też skupiają większość akcji. I wydaje się, że właśnie wówczas takie przedsiębiorstwo może w dłuższym okresie przetrwać. Czyli spółka pracownicza według mnie, co do zasady jest dobra, ale jedynie na krótki okres. Druga kwestia, którą chciałem podnieść dotyczy tego, że akcjonariat pracowniczy w sensie formalnym od strony prawnej stwarza pracownikom możliwość partycypowania w zarządzaniu przedsiębiorstwem w sposób pośredni. Otóż pracownicy jako właściciele akcji lub udziałów mogą uczestniczyć w walnym zgromadzeniu, wybierać swoich przedstawicieli do rady nadzorczej etc. Doświadczenia, i to zarówno nasze krajowe, ale myślę, że przede wszystkim zagraniczne, (bo tamten akcjonariat u nas miał charakter bardziej efemerydalny, ten prywatyzacyjny, za granicą on ma charakter bardziej trwały) pokazują, że pracownicy z reguły nie korzystają z tych uprawnień, skupiają się na tych aspektach finansowych akcjonariatu. Zatem jeśli dany ustawodawca, a w Europie kwestia partycypacji pracowniczej jest wyraźnie stawiana, pod wpływem niemieckiego Mitbestimmung, chce aby ona w przedsiębiorstwach ona istniała, to na pewno tej kwestii akcjonariat pracowniczy nie załatwi. Ustawodawca musi zatem wspierać także inne rozwiązania, które dają pracownikom możliwość współuczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących przedsiębiorstwa w którym są zatrudnieni, dziękuję.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję, dziękuję panom doktorom, naszym panelistom. A jeszcze chciałam powrócić do tego raportu dotyczącego własności pracowniczej w Europie i tu państwo na stronie 13, nie wiem czy internauci to widzą, na stronie 13 jest taki wykres, który pokazuje jak ogromna jest dynamizacja tej własności pracowniczej w europejskich spółkach od 92. To prawie, że pionowy wzrost, pionowa linia, więc to jest jedno na stronie 13. A oprócz tego to pokazuje też wykres na stronie 81 też pokazuje dynamikę tego zainteresowania własnością pracowniczą, ja na zakończenie jeszcze chciałam zwrócić uwagę na taki proces, który dokonuje się we współczesnym świecie niestety negatywny, który tu już był sygnalizowany, ale chciałam go wyeksponować, okazuje się, że ten dotychczasowy system zorganizowania kraju wysokorozwiniętych wokół doktryny neoliberalnej, ale też w związku z dokonującymi się przemianami technologicznymi prowadzi do koncentracji bogactwa i tych nierówności, a więc on jest wykluczający w pewnym sensie, jakby z natury wykluczający. Istotą

przemian wobec tych wyzwań i technologicznych i innych powinno być szukanie rozwiązań włączających czyli inkluzywnych i system własności pracowniczej do takich moim zdaniem należy, no bo jeżeli wyczerpują się możliwości otrzymywania dochodów z pracy no to trzeba szukać innych możliwości, bo takie koncepcje jak helikopter money czyli spuszczenie pieniędzy z nieba no oczywiście one są może atrakcyjne, bo chciałoby się, żeby tu nam milion dolarów spadł z nieba, ale z punktu widzenia rozwojowego nierozwiązujące problemu i w związku z tym także niestety musimy szukać rozwiązań, które nasz potencjał bardziej angażują, chociażby intelektualny potencjał i do takich rozwiązań należy własność pracownicza. Ja mam nadzieję, że w Polsce wzrośnie zainteresowanie tą formą własności i mam nadzieję, że nasze konwersatorium czwartki u ekonomistów do tego się przyczyni, a państwa zachęcam jeszcze po zakończeniu seminarium do wejścia na naszą stronę internetową, bo przybędzie tam materiałów obiecanych, a także internauci i inne osoby, które interesują się naszymi seminariami często przesyłają nam dodatkowe różne materiały. Bardzo dziękuję panom panelistom, sądzę że brawa się należą i też się cieszę że udało nam się w reżimie czasowym utrzymać.

Chcę zakończyć taką anegdotą, mianowicie wszyscy się zastanawiają dlaczego są potrzebne te przywileje podatkowe i tak dalej. No wiadomo akcjonariat pracowniczy w Stanach Zjednoczonych ma bardzo duże przywileje podatkowe no i czymże są przywileje podatkowe? No są realizacją pewnej strategii, polityki gospodarczej długoterminowej prawda, bo jeżeliby nie mieściły się w tych kategoriach strategii gospodarczej, no to nikt by tych uprzywilejowań podatkowych dla rozwoju akcjonariatu pracowniczego nie robił, więc w 83 roku jak senator Long prezentował w senacie te rozwiązania i te wszystkie podatkowe uprzywilejowania dla akcjonariatu pracowniczego zapytano go dlaczego on to robi, dlaczego tyle tych uprzywilejowań i tak dalej, po co te podatki. On taką odpowiedź dał mianowicie... jeżeli chcę zachęcić konia do stajni to dlaczego mam nie używać kostki cukru i w ten sposób uzasadnił w senacie swoją, że tak powiem intensywny lobbing za własnością pracowniczą i podatkami, które są ważne do tego, żeby można ją rozwijać.

**Prof. Elżbieta Mączyńska:** Bardzo dziękuję panu doktorze, dziękuję państwu bardzo, zapraszam państwa na czwartek w czwartek, czyli 8 grudnia będzie debata kolejna czwartkowa. Bardzo dziękuję.