

*Witold Goszka*

# Determinanty powstawania spółek pracowniczych na przykładzie spółek pracowniczych regionu kujawsko-pomorskiego

## Uwagi wstępne

**Z**ródło powstawania i rozwoju spółek pracowniczych w Polsce należy bez wątpienia poszukiwać w uruchomieniu procesu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Stanowią one świadomie wykreowany przez ustawodawcę sposób na prywatyzację przedsiębiorstwa państwowego. W początkowej fazie transformacji stwierdzono na podstawie badań, że „główną barierą polskiej prywatyzacji jest opór społeczeństwa, któremu denacjonalizacji nie da się odgórnie narzucić”<sup>1)</sup>. Konieczne było w związku z tym stworzenie odpowiednich ram prawnych, a także uruchomienie skutecznych bodźców ekonomiczno-społecznych w celu przeprowadzenia procesu przekształceń własnościowych. Jak wskazują bowiem dane statystyczne, najpowszechniejszym sposobem na prywatyzację przedsiębiorstw państwowych stały się właśnie spółki pracownicze<sup>2)</sup>.

Słusznie zauważa H. Szostkiewicz, iż „trudno jest jednoznacznie odpowiedzieć, czy zastosowanie leasingu pracowniczego było wymuszone wcześniejszym postanowieniem o prywatyzacji przedsiębiorstwa, czy też istnienie prawne takiej możliwości stymulowało decyzję o przekształceniu własności”<sup>3)</sup>. W kierowniczych kręgach wielu przedsiębiorstw państwowych istniało przekonanie o konieczności prywatyzacji, a spółka pracownicza przedstawiała się z różnych powodów korzystnym sposobem na realizację tego procesu.

W kontekście powyższych rozważań bardzo ważne, a zarazem ciekawe wydaje się poszukanie odpowiednich mechanizmów (motywy, bariery, uczestnicy), które powoływały spółki pracownicze do życia.

Podstawowym celem niniejszego artykułu jest identyfikacja przesłanek powstawania spółek pracowniczych w regionie kujawsko-pomorskim. Ponadto, przedstawione zostały informacje o innych aspektach związanych z zawiązaniem spółki pracowniczey i prywatyzacją przedsiębiorstwa (inicjatorzy, bariery, sposób zgromadzenia niezbędnego kapitału itp.). W tym celu autor wykorzystał wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród spółek pracowniczych z regionu kujawsko-pomorskiego<sup>4)</sup>.

## Przesłanki powstawania spółek pracowniczych

**C**zynniki mające wpływ na powstawanie i rozwój spółek pracowniczych w Polsce generalnie można podzielić na dwie grupy:

- czynniki obiektywne (systemowe),
- czynniki subiektywne (będące wyrazem opinii i ocen uczestników prywatyzacji).

Czynniki obiektywne mają swoje źródło w specyfice procesu prywatyzacji przedsiębiorstw realizowanego w Polsce, tj. w jego założeniach, metodach i technikach. Są one związane z obowiązującymi regulacjami prawnymi w zakresie tworzenia i funkcjonowania spółek pracowniczych, a także polityką prywatyzacyjną państwa w tym zakresie<sup>5)</sup>.

Do głównych obiektywnych (systemowych) przesłanek powstawania i rozwoju spółek pracowniczych w Polsce można zaliczyć następujące:

■ Pojawienie się odpowiednich regulacji prawnych, umożliwiających prywatyzację przedsiębiorstw państwowych w trybie leasingu pracowniczego (podstawa prawna – art. 37 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.07.1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz art. 39 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych). Zdaniem autora czynnik ten miał fundamentalne znaczenie dla rozwoju spółek pracowniczych w Polsce.

■ Liczne preferencje dla spółek pracowniczych leasingujących majątek przedsiębiorstw państwowych, wśród których można wskazać następujące:

- 10-letni okres spłaty wartości przedsiębiorstwa,
- korzystne oprocentowanie opłat dodatkowych,
- możliwość odroczenia części opłat dodatkowych w pierwszych dwóch latach obowiązywania umowy leasingowej, a następnie (przy spełnieniu określonych warunków) ich umorzenie,
- możliwość wcześniejszego przeniesienia własności przedsiębiorstwa na spółkę,
- korzystne warunki spłaty nie spłaconej części należności pozostającej po przeniesieniu własności.

■ Oddolny charakter procesu prywatyzacji przedsiębiorstw w Polsce.

Programy prywatyzacyjne są tak skonstruowane, iż pozostawiają w zasadzie inicjatywę prywatyzacyjną organom przedsiębiorstwa państwowego (dyrekcji, radzie pracowniczej i ogólnemu zebraniu pracowników) lub przynajmniej wymagana jest zgoda tychże organów na wszczęcie procesu prywatyzacji.

■ Zindywidualizowane podejście do prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (z wyjątkiem programu powszechnej prywatyzacji), co ułatwia *insiderom* realizację preferowanej formy przekształcenia własności przedsiębiorstwa.

■ Leasing prywatyzacyjny jest niejako naturalną ścieżką prywatyzacji dla małych i średnich przedsiębiorstw posiadających tzw. zdolność prywatyzacyjną

(tj. spełniające kryteria wielkości zatrudnienia, sprzedaży i kapitałów własnych), o uregulowanym stanie prawnym nieruchomości oraz będące w relatywnie dobrej sytuacji ekonomiczno – finansowej. Jest to efekt polityki prywatyzacyjnej państwa (realizowanej dawniej przez MPW, a obecnie przez MSP oraz organy założycielskie).

Subiektywne czynniki powstawania i rozwoju spółek pracowniczych, będące wyrazem opinii ich reprezentantów przedstawia tabela 1. Dla każdej przesłanki określony został procentowy poziom wskazań oraz poziom ważności.

Jak widać z zaprezentowanego w tabeli 1 materiału, najczęściej wskazywanymi i jednocześnie najważniejszymi przesłankami tworzenia spółek pracowniczych w regionie kujawsko-pomorskim okazały się:

- chęć wzięcia losów przedsiębiorstwa w swoje ręce,
- konieczność wobec dokonujących się procesów przekształceń własnościowych w kraju,
- szansa na poprawę efektywności funkcjonowania.

Respondenci nie uznali za najważniejsze te z przesłanek, które są najczęściej „kojarzone” z powstawaniem spółek pracowniczych, tj.:

- utrzymanie „bytu” przedsiębiorstwa,
- utrzymanie miejsc pracy,
- przyszłe korzyści finansowe z tytułu objęcia akcji (udziałów) w spółce,
- poparcie załogi.

Odpowiedzi te wskazują na bardzo pragmatyczne podejście ankietowanych (w każdym przypadku byli to członkowie zarządów spółek pracowniczych) do procesu prywatyzacji przedsiębiorstwa w trybie leasingu pracowniczego.

Wskazywane przez ankietowanych przesłanki tworzenia spółek pracowniczych, w świetle przeprowadzonego badania empirycznego, można generalnie podzielić na dwie grupy:

■ Wewnętrzne przesłanki, wynikające z postaw i zachowań *insiderów* (dyrekcji i pracowników przedsiębiorstwa państwowego):

- chęć wzięcia losów przedsiębiorstwa „w swoje ręce”,
- możliwość pozyskania kapitału z zewnątrz,
- szansa na poprawę efektywności zarządzania,
- chęć odejścia od formy przedsiębiorstwa państwowego,
- utrzymanie miejsc pracy,
- utrzymanie „bytu” przedsiębiorstwa,
- oczekiwane przyszłe korzyści finansowe uczestników prywatyzacji,
- motyw własnościowy,
- korzystny sposób przejęcia przedsiębiorstwa państwowego,
- poparcie załogi.

■ Zewnętrzne przesłanki, skłaniające do podjęcia decyzji o zawiązaniu spółki pracowniczey i przekształceniu własności przedsiębiorstwa:

**Tab. 1. Przesłanki tworzenia spółek pracowniczych w regionie kujawsko-pomorskim**

Lp.	Wyszczególnienie	Poziom wskazań	Poziom wskaźnika ważności	Miejsce wg poziomu wskaźnika ważności
1	szansa na poprawę efektywności funkcjonowania	78,9%	69%	3
2	konieczność przekształceń wobec przemian w kraju	68,4%	71%	2
3	chęć wzięcia losów przedsiębiorstwa w swoje ręce	65,8%	87%	1
4	poparcie załogi	47,4%	53%	8
5	utrzymanie miejsc pracy	42,1%	52%	9
6	utrzymanie bytu przedsiębiorstwa	42,1%	57%	6
7	chęć odejścia od formy przedsiębiorstwa państwowego	39,5%	53%	7
8	oczekiwane przyszłe korzyści finansowe uczestników prywatyzacji	39,5%	38%	11
9	obawa przed skierowaniem na inną drogę prywatyzacji	31,6%	61%	4
10	motyw własnościowy	21,1%	31%	12
11	stosunkowo korzystny sposób przejęcia przedsiębiorstwa państwowego	15,8%	40%	10
12	możliwość pozyskania kapitału z zewnątrz	10,5%	60%	5
13	polityka organu założycielskiego	5,3%	20%	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

- konieczność przekształcenia własności przedsiębiorstwa wobec przemian gospodarczych dokonujących się w kraju,
- polityka organu założycielskiego,
- obawa przed skierowaniem na inną drogę prywatyzacji.

### Inicjatorzy powstania spółki pracowniczej

**Z** formalnoprawnego punktu widzenia, prywatyzację bezpośrednią w trybie leasingu pracowniczego można wszczynać w dwojaki sposób<sup>6)</sup>: albo na wniosek dyrektora i rady pracowniczej, albo wobec złożenia oferty zawarcia umowy o oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania. Jednak to, kto rzeczywiście w przedsiębiorstwie inicjuje proces prywatyzacji nie musi się być tożsame z formalnym inicjatorem tego procesu. Inicjatorów przekształceń własnościowych w analizowanych spółkach przedstawia tabela 2. Są to równocześnie inicjatorzy zawią-

zania spółki pracowniczej. Utożsamianie inicjatorów zawiązania spółki pracowniczej z inicjatorami prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego wynika z faktu, iż spółki pracownicze powoływane są w celu przejęcia przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania.

W analizowanej próbie badawczej głównym inicjatorem przekształcenia własności w trybie leasingu pracowniczego była dyrekcja prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych (84,2% wskazań). W pozostałych przypadkach (15,8%) z inicjatywą wszczęcia procesu prywatyzacji wystąpiły rady pracownicze prywatyzowanych przedsiębiorstw.

### Bariera powstawania spółek pracowniczych

**P**rywatyzacja przedsiębiorstwa w trybie leasingu pracowniczego, mimo spełnienia szeregu formalnoprawnych wymogów, może być opóźniona lub wstrzymana z różnych przyczyn. W bada-

Tab. 2. Inicjatorzy prywatyzacji w formie spółki pracowniczej

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Poziom wskazań
1	dyrekcja	32	84,2%
2	rada pracownicza	6	5,8%
3	ogólne zebranie pracowników (delegatów)	0	0%
4	związki zawodowe	0	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tab. 3. Formy przygotowań załogi do prywatyzacji przedsiębiorstwa

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Poziom wskazań
1	zebrania informacyjne	38	100%
2	szkolenia	9	23,7%
3	inne	1	2,6%
4	nie przygotowywano pracowników do prywatyzacji	0	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tab. 4. Źródła sfinansowania kapitału akcyjnego (zakładowego) w spółkach pracowniczych

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Poziom wskazań
1	wyłącznie środki własne akcjonariuszy (udziałowców)	18	47,4%
2	środki własne, fundusz prywatyzacyjny	9	21,1%
3	środki własne, pożyczki	6	18,4%
4	wyłącznie pożyczki	2	5,3%
5	środki własne, fundusz prywatyzacyjny, kredyty	1	2,6%
6	fundusz prywatyzacyjny, kredyty	1	2,6%
7	fundusz prywatyzacyjny, pożyczki	1	2,6%
8	razem	38	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

nej próbie spółek pracowniczych 84,2% nie miało istotnych przeszkód w przeprowadzeniu procesu prywatyzacji. W 15,8% ankietowani wskazywali na występowanie ważnych przeszkód w realizacji procesu prywatyzacji. Jako główne wskazano następujące przeszkody:

- nie uregulowany stan prawny gruntów,
- roszczenia byłych właścicieli,
- wydłużanie się procesu prywatyzacji,
- ustalenie wartości przedsiębiorstwa.

Odpowiedzi respondentów wskazują, że przy poływaniu spółek pracowniczych i prywatyzacji przedsiębiorstwa nie wystąpiły istotne przeszkody natury psychospołecznej. Fakt ten potwierdza dość powszechne opinie o społecznym przyzwoleniu i akceptacji dla przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych opartych na ścieżce leasingu pracowniczego.

Na pytanie o inne formy prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego 84,2% respondentów odpowiedziało, iż nie były brane pod uwagę inne formy prywatyzacji. W 15,8% przypadkach brano pod uwagę możliwość innej, niż spółka pracownicza formy przekształcenia własności przedsiębiorstwa państwowego, a mianowicie:

- szybka sprzedaż – 1 przypadek,
- sprzedaż krajowemu inwestorowi strategicznemu – 2 przypadki,
- włączenie do programu NFI – 1 przypadek,
- sprzedaż inwestorowi zagranicznemu – 2 przypadki.

Przeprowadzenie procesu prywatyzacji przedsiębiorstwa w trybie leasingu pracowniczego, mimo poparcia ze strony załogi, wymaga także odpowiedniego przygotowania pracowników.

W badanych spółkach pracowniczych przygotowani pracowników do prywatyzacji przedstawiały się w sposób określony w tabeli 3.

Przedstawione w tabeli 3 informacje wskazują, że w każdym przypadku przygotowywano załogi do prywatyzacji. Proces ten polegał przede wszystkim na organizowaniu zebrań informacyjnych. Specjalne szkolenia zorganizowano jedynie w 23,7% prywatyzowanych przedsiębiorstwach.

Bardzo duże znaczenie w momencie tworzenia spółki pracowniczej miało zgromadzenie odpowiedniego kapitału (w zależności od formy prawnej – akcyjnego lub zakładowego). Spółka pracownicza, która ma zamiar przejąć przedsiębiorstwo do odpłatnego korzystania, musi dysponować kapitałem w wysokości minimum 20% sumy funduszy założycielskiego i przedsiębiorstwa, wg stanu na dzień kończący rok obrotowy przed wydaniem zarządzenia o prywatyzacji bezpośrednio<sup>7)</sup>.

Zgromadzenie tej wielkości kapitału bywa niejednokrotnie bardzo trudne. Dotyczy to szczególnie sytuacji przedsiębiorstw państwowych o dużych funduszach własnych. Akcjonariusze (wspólnicy) spółki muszą różnymi sposobami zgromadzić wymagany kapitał, aby mieć szansę na przejęcie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania.

Sposób sfinansowania niezbędnego kapitału w spółkach pracowniczych regionu kujawsko-pomorskiego przedstawia tabela 4.

Jak wynika z zaprezentowanego w tabeli 4 materiału, środki własne akcjonariuszy (udziałowców) wykorzystywane były w 89,5% przypadków tworzenia spółki pracowniczej. W 47,4% były one jedynymi środkami, z jakich korzystano przy opłaceniu kapitału ak-

cyjnego (zakładowego) nowo powstałej spółki pracowniczej, a w pozostałych przypadkach korzystano z mieszanych funduszy. W 5,3% przypadków jedynym źródłem sfinansowania kapitału spółki pracowniczej stały pożyczki. W 31,6% wykorzystano tzw. fundusz prywatyzacyjny, przy czym w żadnym przypadku nie był on jedynym źródłem pokrycia kapitału.

Wyłącznie obce źródła (fundusz prywatyzacyjny, kredyty, pożyczki) finansowania kapitału spółki pracowniczej wykorzystane były w 10,5% analizowanych przypadków. Wykorzystanie obcych źródeł przy sfinansowaniu kapitału akcyjnego (zakładowego) skutkowało powstaniem zadłużenia, które pracownicy – właściciele musieli spłacać.

## Podsumowanie

**P**odsumowując rozważania zawarte w niniejszym artykule należy zauważyć, iż źródłem powstawania spółek pracowniczych należy upatrywać przede wszystkim w:

- formalnoprawnych i ekonomicznych uwarunkowaniach działalności prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego,
- postawach i zachowaniach *insiderów* (dyrekcji i pracowników prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego),
- otoczeniu rynkowym i instytucjonalnym.

Uwarunkowania prawne i ekonomiczne stanowią w sposób bezwzględny o tworzeniu spółek pracowniczych i możliwościach prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w trybie leasingu pracowniczego.

Postawy i zachowania *insiderów* są trudno identyfikowalne (czynniki natury psychospołecznej) i wynikają ze specyfiki poszczególnych przedsiębiorstw.

Przesłanki tworzenia spółek pracowniczych tkwiące w otoczeniu można określić także jako zewnętrzne stymulatory procesu powstawania i rozwoju spółek pracowniczych, które determinują kształt i tempo przekształceń własnościowych.

Spółki pracownicze powstają w celu prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego poprzez przejęcie tego przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania. W związku z tym można utożsamiać przesłanki tworzenia spółek pracowniczych z przesłankami prywatyzacji w trybie leasingu pracowniczego.

Witold Goszka

## PRZYPISY

- <sup>1)</sup> Zob. M. JAROSZ (red.) *Prywatyzacja. Szanse i zagrożenia*, ISP PAN, Warszawa 1993, s. 9.
- <sup>2)</sup> Statystyki Ministerstwa Skarbu Państwa i dane Głównego Urzędu Statystycznego.
- <sup>3)</sup> Zob. H. SZOSTKIEWICZ, *Motywy powoływania spółek pracowniczych* [w:] *Spółki pracownicze '95*, pod red. M. JAROSZ, ISP PAN, Warszawa 1996, s. 107.
- <sup>4)</sup> Zamieszczone w niniejszym artykule wyniki są fragmentem szerszych badań nad funkcjonowaniem spółek pracowniczych w regionie kujawsko – pomorskim, realizowanych w ramach przygotowywanej rozprawy doktorskiej.
- <sup>5)</sup> Zob. Ustawy prywatyzacyjne wraz z aktami wykonawczymi, corocznie opracowywane przez rząd w formie załącznika do ustawy budżetowej tzw. Kierunki prywatyzacji.
- <sup>6)</sup> Zob. art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.
- <sup>7)</sup> Zob. art. 51 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

Autor jest doktorantem w Katedrze Zarządzania Przedsiębiorstwem Przemysłowym i Polityki Przemysłowej Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania UMK w Toruniu.