

Własność pracownicza w krajach europejskich

Wstęp

Zasadniczym celem opracowania jest przedstawienie rozmiarów i specyfiki własności pracowniczej w krajach europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń Wielkiej Brytanii i Francji, krajów uznawanych za liderów w jej rozwoju¹.

Własność pracownicza rozumiana jest jako kapitałowa inwestycja pracownika w zatrudniające go przedsiębiorstwo [Błaszczyk, 1991, s. 27], w wyniku której staje się on jego współwłaścicielem. W Polsce własność pracownicza w odróżnieniu od krajów zachodnioeuropejskich funkcjonuje przede wszystkim w spółkach, które powstały w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych [Omelczuk-Szlachta, 1997, s. 159; Surdykowska, 1996, s. 44–45, 126–127; Uvalić, 2006, s. 57]. Rządowe próby tworzenia warunków wspomagających nie tylko rozwój prywatyzacji pracowniczej [*Wsparcie prywatyzacji...*, 2009], ale również tworzenie własności pracowniczej w przedsiębiorstwach prywatnych [*Akcjonariat pracowniczy...*, 2011] uzasadniają potrzebę rozpoznania jej rozmiarów i określenia specyfiki w Europie.

Podjęta próba scharakteryzowania własności pracowniczej w krajach europejskich została przeprowadzona z wykorzystaniem danych publikowanych co roku² przez Europejską Federację Akcjonariatu Pracowniczego (*European Federation of Employee Share Ownership*) w Rocznym Ekonomicznym Przeglądzie Własności Pracowniczej w Krajach Europejskich (*Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries*)³. Przyjmując

* Mgr, Katedra Analizy i Strategii Przedsiębiorstwa, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41, 90-214 Łódź, a_matuszewska_pierzynka@poczta.onet.pl

¹ Przeciętnie duże przedsiębiorstwa z Wielkiej Brytanii i Francji pierwsze plany udziałów pracowniczych wprowadziły w 1995 r. Co więcej, w 2011 r. pracownicy-właściciele w dużych przedsiębiorstwach z Wielkiej Brytanii i Francji stanowili ponad 50% ogólnej ich liczby w całej Europie [*France – UK: 2 – I*].

² Pierwszy Roczny Ekonomiczny Przegląd Własności Pracowniczej w Krajach Europejskich został opublikowany przez Europejską Federację Akcjonariatu Pracowniczego w 2007 r.

³ Roczny Ekonomiczny Przegląd Własności Pracowniczej w Krajach Europejskich w zestawieniu z innymi raportami dostarcza najbardziej kompleksowych i aktualnych informacji o stanie i rozwoju własności pracowniczej w Europie [Mathieu, 2008, s. 9–10].

jako miarę skali własności pracowniczej udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw, dokonano analizy porównawczej jego wielkości w latach 2007–2011, a dla roku 2008 między poszczególnymi europejskimi krajami.

1. Istota własności pracowniczej

Własność pracownicza jako element partycypacji finansowej [Jacukowicz, 1999, s. 111; Kozłowski, 2001, s. 111; Piwowarczyk, 2006, s. 64] wyraża posiadanie przez pracownika tytułu prawnego do określonej części majątku przedsiębiorstwa, będącego jego miejscem pracy. Pracownik wnosząc wkład pieniężny, nabywa udziały kapitałowe w przedsiębiorstwie, w którym jest zatrudniony i tym samym staje się jego współwłaścicielem [Caramelli, Briole, 2007, s. 291; Błaszczyk, 1991, s. 27; Rosen, Klein i inni, 1986, s. 14].

Pracownicze udziały kapitałowe mogą być nabywane zarówno w otwartej sprzedaży, jak i w systemie akcjonariatu pracowniczego, polegającym na preferencyjnym traktowaniu pracowników w procesie sprzedaży udziałów [Baehr, 1993, s. 7, 51; Gilejko, 1997, s. 5]. Preferencyjne traktowanie pracowników w systemie akcjonariatu pracowniczego może oznaczać nie tylko zastosowanie uprzywilejowanych form sprzedaży udziałów, ale także przekazane pewnej ich puli nieodpłatnie [Wratny, 2002, s. 20–21]. Akcjonariat pracowniczy najczęściej występuje w postaci [Jacukowicz, 1999, s. 115; Mendel, 2002, s. 103–104]:

- pracowniczych udziałów własnościowych (*employee share ownership*),
- pracowniczych opcji na akcje (*employee stock options*),
- udziałów oszczędnościowych (*savings-related share*).

Szczegółowe rozwiązania przyjęte w ramach wskazanych rodzajów akcjonariatu pracowniczego m.in. ze względu na zróżnicowany stosunek państwa do ich implementacji są odmienne w poszczególnych krajach [Wratny, 2002, s. 115–131; *Informacja nt. prywatyzacji pracowniczej...*, 2009].

Bez względu jednak na sposób wdrożenia własności pracowniczej, pracownik wraz z nabyciem udziałów kapitałowych zatrudniającego go przedsiębiorstwa uzyskuje możliwość osiągnięcia uzupełniającego wynagrodzenia za pracę dochodu w formie wypłaconej z zysku dywidendy i przyrostu wartości rynkowej zakupionych udziałów [Błaszczyk, 1991, s. 27; Jacukowicz, 1999, s. 113]. Co więcej, posiadanie przez pracownika udziałów kapitałowych przedsiębiorstwa, stanowiącego jego miejsce pracy, oprócz korzyści finansowych daje mu prawo współdecydowania i współdziałania w procesie zarządzania przedsiębiorstwem [Błaszczyk, 1991, s. 11; Cierniak-Emerych, 2007, s. 29–34; Mendel, 2002, s. 28–31, 37–49;

Piwowarczyk, 2006, s. 73–93; Wratny, 2002, s. 20] poza tym, które wynika z jego wkładu pracy [Błaszczyk, 1991, s. 11, 27, 53–57; Mendel, 2002, s. 41; Wratny, 2002, s. 20–21].

Dodatkowe prawa majątkowe i korporacyjne pracowników, będące konsekwencją uzyskania przez nich statusu współwłaściciela stanowią potencjalne źródło korzyści dla przedsiębiorstwa [Błaszczyk, 1991, s. 30–34; Borkowska, 2012, s. 428–429; Kozłowski, 2001 s. 111–113; Kuvaas, 2003, s. 194; Mauldin, 1999, s. 143–144; Rudolf, 1986, s. 263–264; Sauser Jr., 2009, s. 152], które implementuje własność pracowniczą⁴. Wśród korzyści tych wymienić należy:

- zwiększenie zaangażowania i motywacji pracowników do pracy⁵, co pozytywnie wpływa na wydajność pracy⁶,
- wzrost lojalności pracowników i integracji z miejscem pracy, ograniczające absencję i fluktuację kadr,
- uelastycznienie systemu wynagradzania pracowników i obniżenie kosztów wynagrodzeń⁷,
- ograniczenie potrzeby rozwijania dodatkowych systemów świadczeń socjalnych, a tym samym i kosztów z nimi związanych,
- poprawa zdolności kredytowej i płynności finansowej przedsiębiorstwa na skutek wzrostu udziału kapitału własnego w jego strukturze,
- pozyskanie dodatkowego źródła finansowania inwestycji,

⁴ Przedsiębiorstwa, w których własność pracownicza przekroczyła 5% udziałów będących w obrocie w odniesieniu do przedsiębiorstw, w których nie przekroczyła 5% charakteryzowały się niższym współczynnikiem Q Tobina, mniejszymi inwestycjami w długoterminowe aktywa, niższą skłonnością do podejmowania ryzyka, wolniejszym wzrostem, tworzyły mniej miejsc pracy, wykazywały niższe współczynniki wydajności pracy i całkowitej efektywności [Ginglinger, Megginson i inni, 2011, s. 871].

⁵ Wdrażanie planów pracowniczych udziałów własnościowych prowadzi do wzrostu zaangażowania, o ile pracownicy preferują posiadanie udziałów kapitałowych w swoim przedsiębiorstwie nad udział w jego zysku. Im pracownicy bardziej pozytywnie oceniają wykonywaną przez siebie pracę i przedsiębiorstwo ich zatrudniające, tym chętniej nabywają jego udziały kapitałowe [Kuvaas, 2003, s. 205–206].

⁶ Partycypacja finansowa oparta na własności wydaje się być bardziej efektywnym długoterminowym bodźcem motywacyjnym aniżeli udział w zyskach przedsiębiorstwa [Beck-Krala, 2008, s. 27; Borkowska, 2012, s. 416; Kruse, Blasi i inni, 2012, s. 10–11].

⁷ Pracownicy-właściciele dążą do maksymalizacji całkowitych dochodów, na które składają się zarówno dochody z pracy, jak i z posiadanej własności, co prowadzi do zmniejszenia presji płacowej w przedsiębiorstwie. Znacząca własność pracownicza (przekraczająca 5% udziałów będących w obrocie) gwarantująca pracownikom-właścicielom silną pozycję negocjacyjną w nadzorze korporacyjnym może jednak skłonić kierownictwo do zawarcia z nimi sojuszu w kwestii wzrostu ich wynagrodzenia za pracę [Faleye, Mehrotra i inni, 2005, s. 3; Harbaugh, 2005, s. 566; Kim, Ouimet, 2010 s. 9, 36].

– harmonizacja interesów menedżerów i właścicieli prowadząca w długim okresie do wzrostu wartości przedsiębiorstwa⁸.

Wdrażanie własności pracowniczej w przedsiębiorstwie ze względu na możliwość pojawienia się owych korzyści budowaniu jego potencjału konkurencyjnego przy jednoczesnym zachowaniu równości i solidarności wśród pracowników-właścicieli [Sausser Jr., 2009, s. 163].

2. Własność pracownicza w Europie w latach 2007–2011

Europejska Federacja Akcjonariatu Pracowniczego, badając własność pracowniczą w Europie, poddaje analizie duże przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw z 27 krajów Unii Europejskiej oraz Norwegii i Szwajcarii. Analizą obejmowane są dwie grupy jednostek, a mianowicie [Mathieu, 2008, s. 47–48]:

- podmioty notowane na giełdzie, których wartość rynkowa w maju danego roku przewyższała 200 mln euro,
- podmioty nienotowane na giełdzie, w których według stanu na początku danego roku pracownicy posiadali co najmniej 50% udziałów przedsiębiorstwa, a zatrudnienie przekroczyło 100 osób.

Przeprowadzane w latach 2007–2011 badania własności pracowniczej w Europie obejmowały co roku około 2 500 dużych przedsiębiorstw, przy czym najwięcej podmiotów poddano analizie w roku 2008. Średnia wartość kapitału pracowniczego w tych podmiotach w latach 2007–2011, mając w roku 2008 i 2009 była równa 217,94 bln Euro (zobacz tablica 1).

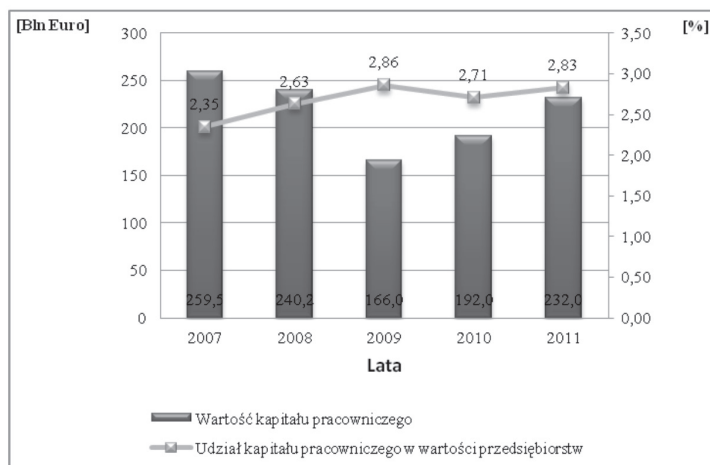
W latach 2007–2011 udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw systematycznie zwiększał się, wyłączając rok 2010, w którym pomimo wzrostu wartości kapitału pracowniczego obniżył się do 2,71%. Wielkość ta była większa niż średni udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw w latach 2007–2011, który był równy 2,68% (zobacz rysunek 1).

⁸ Zmiana postawy pracowników wobec pracy wynikająca z uzyskania przez nich statusu właściciela i jej wpływ na kreowanie wartości dla akcjonariuszy przedsiębiorstwa w dużej mierze zależy od uwarunkowań kulturowych, które wpływają na sposób postrzegania własności pracowniczej przez społeczeństwa różnych krajów [Caramelli, Briole, 2007, s. 301; Keef, 1994, s. 101; Poulain-Rehm, Lepers, 2012, s. 5, 12].

Tablica 1. Duże europejskie przedsiębiorstwa w latach 2007–2011 – liczba podmiotów oraz wartość kapitału pracowniczego

Rok	Liczba podmiotów	Wartość kapitału pracowniczego [bln €]
2007	2 477	259,5
2008	2 533	240,2
2009	2 475	166,0
2010	2 467	192,0
2011	2 505	232,0
Średnia	2 491,40	217,94

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Mathieu, 2008, s. 10–11; Mathieu, 2009, s. 10–11; Annual Economic Survey/2009/Presentation.htm; Annual Economic Survey/2010/Presentation.htm; Annual Economic Survey/2011/Presentation.htm].

Rysunek 1. Wartość kapitału pracowniczego i jego udział w wartości przedsiębiorstw w dużych europejskich przedsiębiorstwach w latach 2007–2011

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tablicy 1.

W roku 2007 odsetek podmiotów, w których udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był niższy od 1% w ogólnej ich liczbie wynosił 49,82%⁹, a w roku 2011 – 47,43%¹⁰. W roku 2011 w zestawieniu z rokiem 2007 zmniejszył się odsetek przedsiębiorstw o udziale kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw z przedziału od 1% do 20%, a zwiększył się o udziale wyższym od 20% (por. tablica 2, rysunek 2).

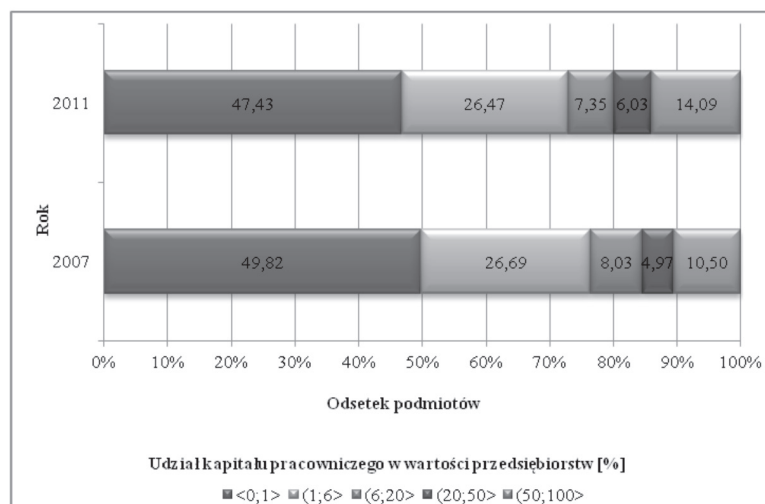
⁹ W 2007 r. w 412 z 1 234 podmiotów udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był równy 0% [Mathieu, 2008, s. 14].

¹⁰ W 2011 r. w 195 z 1 188 podmiotów udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był równy 0% [fasuk301.htm].

Tablica 2. Duże europejskie przedsiębiorstwa według udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw w roku 2007 i 2011

Udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw [%]	Liczba	
	2007	2011
<0;1>	1 234	1 188
(1;6>	661	663
(6;20>	199	184
(20;50>	123	151
(50;100>	260	353
Razem	2 477	2 505

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Mathieu, 2008, s. 15; fasuk301.htm].

Rysunek 2. Duże europejskie przedsiębiorstwa według udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: tablicy 2.

W roku 2008 badania własności pracowniczej w krajach europejskich obejmowały 2 533 duże przedsiębiorstwa. Kapitał pracowniczy podmiotów z Wielkiej Brytanii i Francji stanowił łącznie ponad 50% jego wartości ogółem (zobacz tablica 3).

Tablica 3. Duże europejskie przedsiębiorstwa w roku 2008 według krajów – liczba podmiotów, odsetek podmiotów według sposobu implementacji własności pracowniczej i wielkości udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw oraz wartość kapitału pracowniczego i jego udział w wartości przedsiębiorstw

Kraj	Liczba podmiotów	Odsetek podmiotów z własnością pracowniczą [%]					Odsetek podmiotów wg wielkości udziału kapitału pracowniczego w wartości kapitalizacji [%]					Udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw [%]	Wartość kapitału pracowniczego [mln €]
		WP	PPUP	PPOA	<0,1>	(1,6>	(6;20>	(20;50>	(50;100>				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Austria	45	62,22	40,00	40,00	55,56	20,00	11,11	6,67	6,67	3,32	4 386		
Belgia	53	73,58	30,19	79,25	58,49	22,64	9,43	5,66	3,77	2,18	4 328		
Bułgaria	9	22,22	11,11	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	7		
Cypr	6	66,67	50,00	66,67	16,67	33,33	16,67	33,33	0,00	5,19	588		
Czechy	35	80,00	77,14	11,43	22,86	2,86	0,00	0,00	74,29	0,28	155		
Dania	79	88,61	63,29	70,89	58,23	34,18	3,80	2,53	1,27	0,82	1 224		
Estonia	7	42,86	0,00	14,29	71,43	28,57	0,00	0,00	0,00	0,23	6		
Finlandia	62	100,00	37,10	80,65	41,94	50,00	3,23	4,84	0,00	1,90	4 060		
Francja	337	91,39	86,35	64,39	24,93	29,38	8,01	8,61	29,08	4,52	67 374		
Grecja	75	57,33	13,33	40,00	69,33	12,00	5,33	9,33	4,00	2,43	3 432		
Hiszpania	151	81,46	36,42	22,52	52,98	6,62	3,97	5,30	31,13	2,17	14 822		
Holandia	89	92,13	35,96	80,90	51,69	31,46	7,87	4,49	4,49	1,78	8 113		
Irlandia	36	100,00	61,11	97,22	33,33	44,44	13,89	8,33	0,00	3,13	2 626		
Litwa	9	55,56	0,00	0,00	88,89	0,00	11,11	0,00	0,00	0,21	8		

Luksemburg	12	50,00	0,00	50,00	75,00	0,00	8,33	8,33	8,33	8,33	0,74	361
Łotwa	3	33,33	33,33	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Malta	5	60,00	40,00	40,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,03	1
Niemcy	224	75,00	35,71	61,61	63,39	19,64	6,70	5,80	4,46	1,67	1,67	20 144
Norwegia	97	85,57	49,48	62,89	51,55	29,90	11,34	6,19	1,03	1,55	1,55	3 554
Polska	82	40,24	4,88	36,59	73,17	3,66	9,76	9,76	3,66	3,00	3,00	3 414
Portugalia	32	75,00	18,75	37,50	62,50	25,00	9,38	3,13	0,00	0,94	0,94	761
Rumunia	8	12,50	0,00	12,50	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	2
Słowacja	7	42,86	42,86	0,00	57,14	0,00	0,00	0,00	42,86	0,65	0,65	21
Słowenia	21	90,48	57,14	9,52	42,86	0,00	19,05	0,00	38,10	5,45	5,45	694
Szwajcaria	149	89,26	42,95	63,76	54,36	27,52	10,07	6,04	2,01	3,26	3,26	24 179
Szwecja	129	94,57	45,74	77,52	55,81	31,01	7,75	3,88	1,55	1,73	1,73	5 758
Węgry	21	85,71	66,67	23,81	38,10	14,29	4,76	0,00	42,86	1,75	1,75	479
Wielka Brytania	548	99,45	77,19	93,98	30,84	44,89	10,04	6,20	8,03	2,54	2,54	55 301
Włochy	202	81,19	24,75	52,48	47,03	15,35	4,95	5,45	27,23	2,81	2,81	14 391
Razem	2533	85,12	51,88	64,59	46,11	27,28	7,86	6,00	12,75	2,63	2,63	240 190

WP – Własność Pracownicza (*Employee Ownership*)

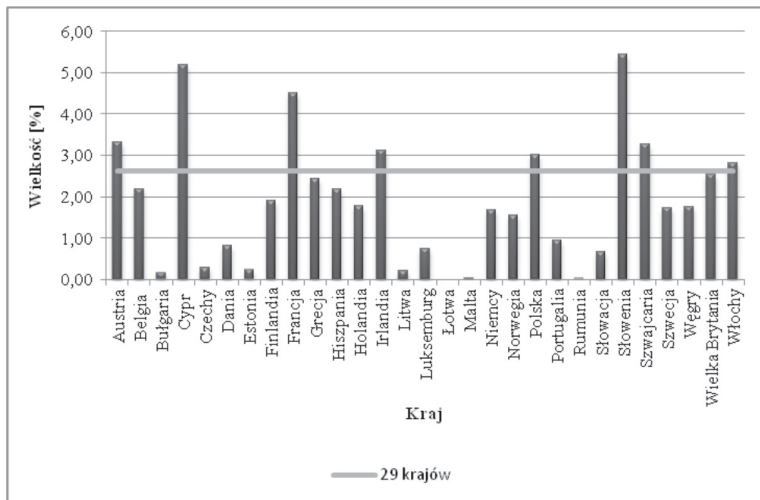
PPUP – Plan Powszechnych Udziałów Pracowniczych (*Broad Based Employee Share Plan*)

PPOA – Plan Pracowniczych Opcji na Akcje (*Plan of Employee Stock Options*)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Mathieu, 2009, s. 59–62].

Udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw dla wszystkich 29 krajów europejskich w roku 2008 był równy 2,63%. Największą jego wielkość zaobserwowano w Słowenii, gdzie wynosiła ona 5,45%. W Wielkiej Brytanii i Francji udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był równy odpowiednio 2,54% i 4,52% (zobacz rysunek 3).

Rysunek 3. Udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw w roku 2008 według krajów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie tablicy 3.

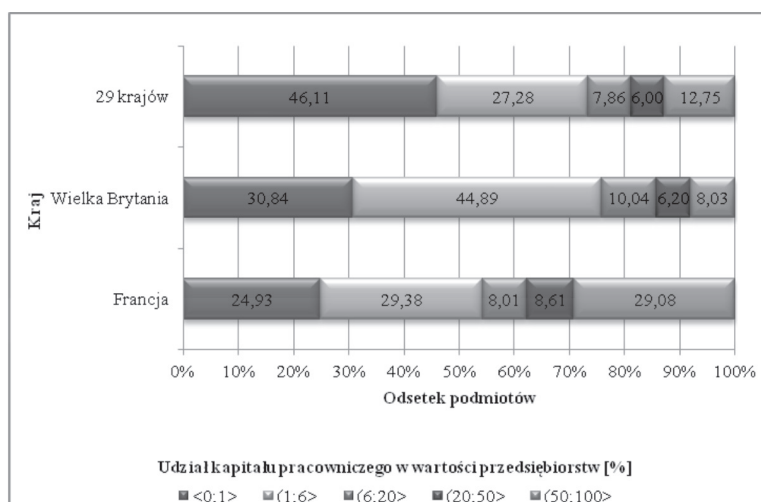
W roku 2008 odsetek podmiotów, w których udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był niższy od 1% w ogólnej ich liczbie wyniósł 46,11%¹¹. Odsetek ten w Wielkiej Brytanii i Francji był mniejszy niż dla wszystkich 29 krajów europejskich. Odsetek podmiotów o udziale kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw większym niż 50% w ogólnej ich liczbie w roku 2008 wyniósł 12,75% i jedynie w 7 krajach europejskich był on wyższy¹². Odsetek podmiotów o udziale kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw wyższym od 20% w ogólnej ich liczbie we Francji był dwukrotnie większy niż dla wszystkich 29 krajów

¹¹ W 2008 r. w 377 z 1 168 podmiotów o udziale kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw niższym od 1% udział ten był równy 0% [Mathieu, 2009, s. 15].

¹² W 2008 r. spośród podmiotów z rankingu *The European Employee Ownership CAP 100*, w którym duże europejskie przedsiębiorstwa z własnością pracowniczą szeregowane są malejąco według wartości kapitału pracowniczego żadne przedsiębiorstwo na 31 we Francji i 5 na 26 w Wielkiej Brytanii charakteryzowało się udziałem kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw wyższym od 50% [The European Employee Ownership CAP 100 – Year 2008.htm].

europejskich, a w Wielkiej Brytanii był od niego mniejszy (zobacz rysunek 4).

Rysunek 4. Duże europejskie przedsiębiorstwa w roku 2008 według udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw z uwzględnieniem krajów

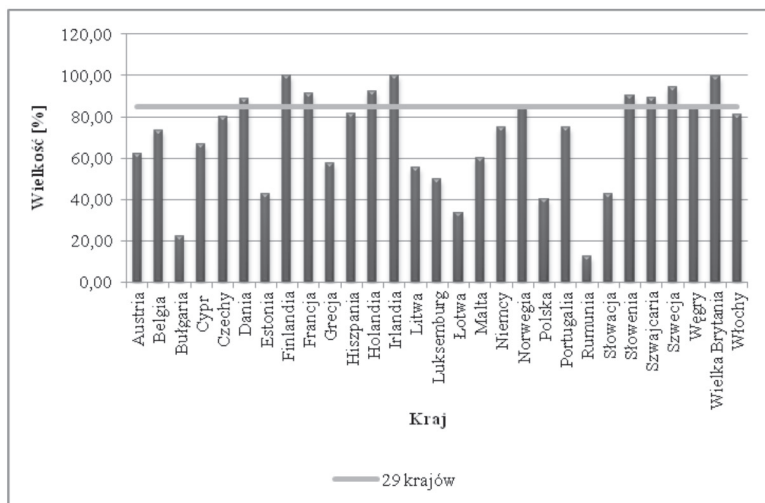


Źródło: Opracowanie własne na podstawie tablicy 3.

Odsetek podmiotów z własnością pracowniczą w ogólnej ich liczbie dla wszystkich 29 krajów europejskich w roku 2008 wynosił 85,12%. Największy odsetek, równy 100%, zanotowano w Finlandii i Irlandii, za to nieprzekraczający 50% w Bułgarii, Estonii, Łotwie, Polsce, Rumunii i Słowacji. W Wielkiej Brytanii i Francji odsetek podmiotów z własnością pracowniczą w ogólnej ich liczbie wynosił kolejno 99,45% i 91,39% (zobacz rysunek 5).

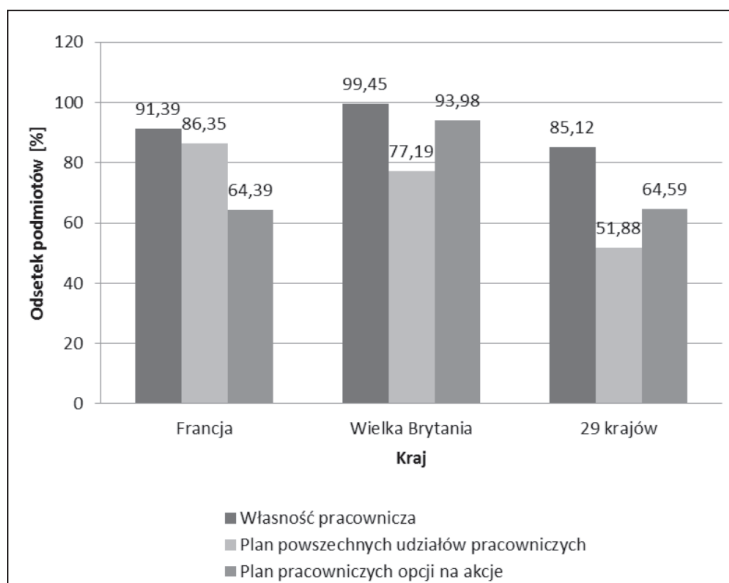
W roku 2008 odsetek podmiotów realizujących plan powszechnych udziałów pracowniczych w ogólnej ich liczbie, wynoszący 51,88% był większy niż realizujących plan pracowniczych opcji na akcje. We Francji występowała sytuacja analogiczna jak dla wszystkich 29 krajów europejskich, podczas gdy w Wielkiej Brytanii była ona odmienna. Największy odsetek podmiotów realizujących plan powszechnych udziałów pracowniczych był w Wielkiej Brytanii, natomiast realizujących plan pracowniczych opcji na akcje – w Irlandii. Wyższy odsetek podmiotów wdrażających plan pracowniczych opcji na akcje w ogólnej ich liczbie od jego wielkości dla wszystkich 29 krajów europejskich miało 11 krajów (zobacz rysunek 6).

Rysunek 5. Odsetek dużych europejskich przedsiębiorstw z własnością pracowniczą w roku 2008 według krajów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie tablicy 3.

Rysunek 6. Duże europejskie przedsiębiorstwa w roku 2008 według sposobu wdrażania własności pracowniczej z uwzględnieniem krajów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie tablicy 3.

Zakończenie

Skala własności pracowniczej w krajach europejskich, nawet w tych z największym doświadczeniem w jej implementacji, wydaje się nie być znacząca. Zgodnie z prognozami Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego z roku 2007 w Europie w ciągu kolejnych 5–10 lat miał nastąpić wzrost udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw do 4–5% [M. Mathieu, 2008, s. 9]. Po 5 latach, z powodu osłabienia rozwoju własności pracowniczej w okresie kryzysu gospodarczego¹³ udział ten wyniósł 2,83%. W roku 2008 udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw był równy 2,63%, a w 73,39% dużych europejskich podmiotów jego wielkość była mniejsza niż 6%. W Wielkiej Brytanii i Francji, które różniła m.in. struktura podmiotów według udziału kapitałowego w wartości przedsiębiorstw oraz dominujący sposób wdrażania własności pracowniczej, podmioty o udziale kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw niższym od 6% stanowiły większość. Polska na tle Europy charakteryzowała się wyższym udziałem kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw, aczkolwiek odsetek podmiotów wdrażających własność pracowniczą w ogólnej ich liczbie był ponad dwukrotnie mniejszy. Przyczyn takiej sytuacji być może należy upatrywać w istotnej roli własności pracowniczej w prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych i niedostatecznej jej implementacji w przedsiębiorstwach prywatnych. Kwestia ta wymaga jednak dokładniejszej analizy.

Literatura

1. *Akcyonariat pracowniczy. Przewodnik dla przedsiębiorców i pracowników* (2011), Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
2. Annual Economic Survey/2009/Presentation.htm, <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
3. Annual Economic Survey/2010/Presentation.htm, <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
4. Annual Economic Survey/2011/Presentation.htm, <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
5. Baehr J. (1993), *Spółka z udziałem kapitałowym pracowników*, Polski Dom Wydawniczy „Ławica”, Warszawa/Poznań.
6. Beck-Krala E. (2008), *Partycypacja pracowników w zarządzaniu firmą. Nowy sposób wynagradzania i motywowania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków.

¹³ Początek kryzysu gospodarczego datuje się na wrzesień 2008 roku [Szczepanowski 2009, s. 209].

7. Błaszczuk B. (1991), *Własność pracownicza i pracownicze udziały kapitałowe w krajach gospodarki rynkowej*, Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce, Warszawa.
8. Borkowska S. (2012), *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
9. Caramelli M., Briole A. (2007), *Employee stock ownership and job attitudes: Does culture matter?*, "Human Resource Management Review", vol. 17.
10. Cierniak-Emerych A. (2007), *Pojęcie partycypacji pracowniczej na tle literatury przedmiotu i ustawodawstwa wspólnotowego* [w:] *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, Rudolf S. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
11. Faleye O., Mehrotra V., Morck R. (2005), *When Labour Has a Voice in Corporate Governance*, NBER Working Paper No. 11254, <http://www.nber.org/papers/w11254>, dostęp dnia 14.02.2012.
12. [fasuk301.htm](http://www.efesonline.org), <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
13. *France – UK: 2 – 1 The British legislation revealed itself to be much less effective than the French one*, Annual Economic Survey/2011/Presentation. [htm](http://www.efesonline.org), <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
14. Gilejko L. (1997), *Akcjonariat pracowniczy. Jego rozwój i efektywność*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.
15. Ginglinger E., Megginson W., Waxin T. (2011), *Employee ownership, board representation and corporate financial policies*, "Journal of Corporate Finance", vol. 17.
16. Harbaugh R. (2005), *The effect of employee stock ownership on wage and employment bargaining*, "Journal of Comparative Economics", vol. 33.
17. *Informacja nt. prywatyzacji pracowniczej i akcjonariatu pracowniczego w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w USA* (2009), Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
18. Jacukowicz Z. (1999), *System wynagrodzeń*, POLTEXT, Warszawa.
19. Keef S.P. (1994), *Employee Share Ownership and Job Attitudes: The Effects of Share Sale*, "Asia Pacific Journal of Management", vol. 11, no. 1.
20. Kim E.H. Ouimet P. (2010), *Employee capitalism or corporate socialism? Broad-based employee stock ownership* (March 6, 2008), AFA Atlanta Meetings Paper, <http://ssrn.com/abstract=1107974>, dostęp dnia 14.02.2012.
21. Kozłowski M. (2001), *Partycypacja finansowa pracowników* [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, Rudolf S. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
22. Kruse D.L., Blasi J.R., Freeman R.B. (2012), *Does Linking Worker Pay to Firm Performance Help the Best Firms Do Even Better?*, NBER Working

- Paper No. 17745, <http://www.nber.org/papers/w17745>, dostęp dnia 14.02.2012.
23. Kuvaas B. (2003), *Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash*, "Scandinavian Journal of Management", vol. 19.
 24. Mathieu M. (2008), *Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries 2007*, European Federation of Employee Share Ownership, Brussels.
 25. Mathieu M. (2009), *Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries 2008*, European Federation of Employee Ownership, Brussels.
 26. Mauldin E. G. (1999), *Systematic differences in employee stock ownership plan contributions: some evidence*, "Journal of Accounting and Public Policy", vol. 18.
 27. Mendel T. (2002), *Partycypacja w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
 28. Omelczuk-Szlachta A. (1997), *Spółki pracownicze jako szczególna forma partycypacji pracowniczej [w:] Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa*, Makowski K. (red.), Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
 29. Piwowarczyk J. (2006), *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
 30. Poulain-Rehm T., Lepers X. (2012), *Does Employee Ownership Benefit Value Creation? The Case of France (2001–2005)*, "Journal of Business Ethics", <http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1255-0/fulltext.html>, dostęp dnia 14.02.2012.
 31. Rosen C., Klein K.J., Young K.M. (1986), *Employee Ownership in America. The Equity Solution*, Lexington Books, USA.
 32. Rudolf S. (1986), *Demokratyzacja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
 33. Sauser Jr. W.I. (2009), *Sustaining Employee Owned Companies: Seven Recommendations*, "Journal of Business Ethics", vol. 84, no. 2.
 34. Surdykowska S.T. (1996), *Prywatyzacja*, PWN, Warszawa.
 35. Szczepanowski P. (2009), *Zmiany w gospodarce finansowej polskich przedsiębiorstw w dobie kryzysu finansowego [w:] Globalny kryzys finansowy a polska gospodarka*, Małecki W. (red.), VIZJA PRESS7IT, Warszawa.
 36. THE EMPLOYEE OWNERSHIP CAP 100 – YEAR 2008.htm, <http://www.efesonline.org>, dostęp dnia 14.02.2012.
 37. Uvalić M. (2006), *Employee Ownership – Western Lessons for the Eastern New EU Member States*, w: *The PEPPER III Report: Promotion of Em-*

ployee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Lowitzsch J. (red.), Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, Rome/Berlin.

38. Wratny J. (2002), *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
39. *Wsparcie prywatyzacji poprzez udzielenie poręczeń i gwarancji spółkom z udziałem pracowników i jednostek samorządu terytorialnego (spółkom aktywności obywatelskiej) – program rządowy (2009)* Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.

Streszczenie

Zasadniczym celem opracowania jest przedstawienie rozmiarów i specyfiki własności pracowniczej w krajach europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń Wielkiej Brytanii i Francji. Podjęta próba scharakteryzowania własności pracowniczej w Europie została przeprowadzona z wykorzystaniem danych publikowanych przez Europejską Federację Akcjonariatu Pracowniczego. W kontekście przyjętego zakresu tematycznego omówiono istotę własności pracowniczej oraz jej rozmiary i specyfikę w krajach europejskich w latach 2007–2011. W oparciu o przeprowadzoną analizę udziału kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw i odsetka podmiotów implementujących własność pracowniczą w dużych europejskich przedsiębiorstwach wskazano niewielką jej skalę.

Słowa kluczowe

udział kapitału pracowniczego w wartości przedsiębiorstw

The Employee Ownership in European countries (Summary)

The main aim of this paper is to present the extent and specificity of employee ownership in European countries, paying special attention to experiences of The Great Britain and France. Made attempt of characterizing of the employee ownership in Europe has been performed with the use of data published by The European Federation of Employee Share Ownership. In the scope of assumed subject area the gist of employee ownership and its size and specific in European countries in the years 2007–2011 has been elaborated. Based on carried out analysis of the share of employee ownership in capitalization and percentage of entities implementing employee ownership in large European enterprises, its small scale has been pointed out.

Keywords

share of employee ownership in capitalization