

Aleksander Kisil

Rewolucja pracy, czyli jak zapewnić społeczeństwu służbę systemów finansowych

Motto:

*„Jedynym źródłem bogactwa jest praca,
bowiem tylko ona posiada zdolność
tworzenia nowych wartości.
Jeśli praca wspomagana jest kapitałem,
jej efektywność wzrasta,
ale nawet bez udziału kapitału
praca zachowuje swoje zdolności twórcze.
Kapitał zaś bez pracy jest martwy i bezużyteczny.”*

Krzysztof Dzierżawski (1948-2004) –

polski inżynier, przedsiębiorca i ekonomista.

Dziełem jego życia było przygotowanie projektu ustawy, która miała usunąć przyczyny bezrobocia w Polsce. Projekt jest gotowy i czeka na ludzi, którzy wprowadzą go w życie.

Teza mojego wystąpienia brzmi:

Praca jest pierwotna i naturalna, praca jest podstawą wszystkiego – wynalazków, dobrobytu, wolności i bezpieczeństwa – o ile nie jest zakuta w łańcuchy niewoli; wystarczy wyzwolić pracę spod panowania pieniądza, bankierów i zniewalających regulacji prawnych, a nastąpi pokojowy rozwój społeczeństw i gospodarek świata.

Pytanie brzmi, jak dokonać tego wyzwolenia pracy, jak przeprowadzić tę swoistą rewolucję pracy, aby sztuczne, stworzone przez człowieka systemy były wobec niej służebne i zajęły właściwe miejsce w hierarchii wartości?

Przez dziesięciolecia wmawiano nam, że są dwa wrogie wobec siebie systemy – realny socjalizm i kapitalizm – z których każdy twierdził o sobie, że jest jedynym słusznym rozwiązaniem dla gospodarek świata. I dalej wmawiano nam, że nie ma trzeciej drogi, czyli żadnego innego rozwiązania. Ma rządzić terror polityczny (w komunizmie) albo terror pieniądza (w kapitalizmie).

W roku 1992, gdy rozpadł się Związek Sowiecki, pewien doświadczony życiem i karierą w instytucjach europejskich przyjaciel z Europy Zachodniej powiedział mi tak: „To dobrze, że komunizm upadł. Ale teraz czeka nas jeszcze większe wyzwanie: humanizacji kapitalizmu”. Te słowa dźwięczą mi w uszach już 22 lata.

Od 25 lat szukam przedsiębiorców polskich, którzy dorobili się w Polsce fortuny swoją pracą – bez odziedziczenia, kradzieży, „ustawianych” przetargów ani wyjeżdżania na lata na Zachód. Takich ludzi prawie w ogóle w Polsce nie ma. Dlaczego?

Bo praca jest zdeptana – regulacjami prawnymi, spekulacjami finansowymi, podatkami, ogromną przewagą tzw. kapitału zagranicznego, przywilejami dla korporacji zagranicznych. Jest poważna

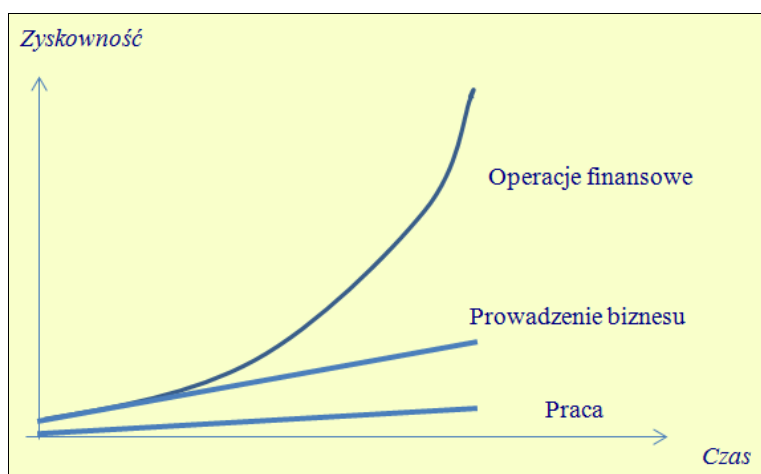
nierównowaga między pracą a kapitałem finansowym, panuje zaburzony i patologiczny porządek ekonomiczny, w którym ludzie pracy mogą sobie „wypruć żyły” i ledwo im starcza na życie, a spekulanci i nieroby żyją często jak „pączki w maśle”.

Praca zarobkowa jest czymś, co towarzyszy człowiekowi przez większość jego życia od wieków. Praca wypełnia dużą część dziennego czasu, ma wymiar ekonomiczny, społeczny, rodzinny, polityczny. Praca daje, a przynajmniej powinna dawać człowiekowi poczucie sensu jego życia, poczucie, że jest potrzebny i potrafi coś zrobić.

Praca w skali społeczności lokalnej lub całego społeczeństwa pozwala tworzyć wielkie dzieła i budować silne grupy społeczne, przynosić dobrobyt i rozwój, czynić świat pięknym i dostępnym. Większość z nas nie potrafi wyobrazić sobie świata bez pracy.

A jednak... jakże często ludziom nie chce się pracować. Pracują, bo muszą zarabiać, bo jest presja otoczenia, bo trzeba mieć na chleb. Najprostsza interpretacja takich obserwacji to zaklasyfikowanie wszystkich tych ludzi do zbioru leniwych, rozpieszczonych, bez ambicji. To byłoby jednak zbyt proste. W każdym człowieku tlą się marzenia, ambicje, potrzeby. Wiele sytuacji i doświadczeń jest potwierdzeniem tego, że człowiek „wsadzony” w pozytywne i ciekawe dla niego otoczenie zaczyna odżywać, interesować się i angażować.

Zatem dlaczego tak wielu ludziom nie chce się uczciwie i z zaangażowaniem pracować? Czy nie zniechęca ich do tego określony czynnik zewnętrzny? Taki czynnik, który mnie wręcz poraził, pojawił się na wykładzie szefa Centrum Europejskiego UW, prof. dr hab. Alojzego Z. Nowaka (odtwarzam z pamięci; prof. Nowak wspominał, że te wykresy oparte są o wieloletnie badania):



Ryc. 1

Wymowa tego wykresu jest piorunująca: praca – zgodnie z badaniami ostatnich 30-40 lat - nie może konkurować z biznesem, a tym bardziej ze spekulacjami finansowymi.

Jak w obliczu takich faktów ludzie wchodzący na rynek pracy mają ją szanować? Przecież widzą, na przykład u swoich rodziców, że praca słabo popłaca, a gra giełdowa czy spekulacje finansowe generują miliony. Kult pieniądza zawłada ich umysłami. Chcą bogactwa i luksusów, wchodzą w wyścig szczurów, zapominając o wartościach, wspólnocie, odpowiedzialności za środowisko.

Tymczasem zdrowa praca jest czynnikiem prospołecznym, budującym społeczność i jej dobrostan. Dobrostan, który obejmuje zarówno dobrobyt, jak i dobre samopoczucie oraz dobre relacje międzyludzkie. Jeżeli dzisiaj tak bardzo narzekamy na brak postaw prospołecznych, na brak

zaangażowania w sprawy wspólne i życie społeczne, to jest to efekt złych stosunków pracy, a mówiąc wprost – chorej pracy, chorego systemu pracy.

Ponieważ praca jest pierwotna – przed polityką, państwem i pieniądzem – i jest najważniejszym czynnikiem organizującym społeczeństwo, jego poszczególne grupy i rodziny, to dla uzdrowienia społeczeństwa powinniśmy uzdrowić pracę: stworzyć system, w którym polityka, pieniądz i technika służyć będą pracy ludzi i zaspokajaniu poprzez tę pracę swoich potrzeb. Trzeba wzmocnić pracę, ochronić ją, wyzwolić i nadać jej rangę wyższą niż kapitałowi martwemu, czyli pieniądzu i maszynom. Człowiek i jego praca, nazywane dalej kapitałem żywym, ma mieć priorytet przed kapitałem martwym. Praca jest zawsze przed pieniądzem – kapitał żywy bez kapitału martwego sobie poradzi, natomiast odwrotnie nie da się funkcjonować – nawet największy kapitał martwy, najwspanialsze maszyny i góry pieniądza, bez pracy nic nie dadzą.

Jednak operatorzy i właściciele pieniądza próbują zawładnąć pracą milionów ludzi i ją sobie podporządkować – polityką, techniką i „systemami finansowymi”. Chcą zawładnąć światem i trzymać w swoich rękach sznurki władzy, koncentrując pieniądze i władzę. Globalna oligarchizacja postępuje, czego efektem są coraz to nowe obszary nędzy, wyzysku, fikcyjnej demokracji, wywłaszczenia, przestępczości, długów, wojen i chorób.

Istotą kapitalizmu nie jest budowanie kapitału społecznego przy pomocy kapitału martwego – gdyby tak było, mielibyśmy już kraje powszechnej szczęśliwości na ziemi. Istotą kapitalizmu jest najemnictwo i maksymalizacja egoistycznego zysku.

Najemnictwo, znane u nas jako praca etatowa lub na zlecenie, to forma nowoczesnego uzależnienia ludzi pracy od kapitału martwego, forma współczesnego niewolnictwa i kontroli. Dla niektórych to pułapka „złotej klatki”, w której dostaje się bardzo dobre wynagrodzenie w zamian za całkowitą dyspozycyjność, posłuszeństwo i wierność.

Kapitalizm, jako władza pieniądza, to system agresywny, odczłowieczający, kryzysogenny i tym samym destrukcyjny. Czekają nas wielkie wyzwania humanizacji kapitalizmu, a właściwie – zadanie zmiany ustroju społeczno-ekonomicznego na nowy, służący ludziom pracy i pokojowi społecznemu.

Politykę i technikę zostawiamy, ponieważ naszym dzisiejszym tematem są systemy finansowe. Czym są, zatem, „systemy finansowe”? To takie pojęcia-wytrychy, które przysyłają nam świat i tworzą ścieżki myślowe, np. takie: system finansowy pozwala coś sfinansować. Jest to kolosalne nadużycie, ponieważ to praca pozwala dokonać wszystkiego i praca jest źródłem końcowego efektu. Pieniądz – czy też tzw. system finansowy – jest tylko narzędziem pomocniczym, np. rozliczeniowym, bez którego wiele społeczności w historii ludzkości doskonale sobie radziło.

Chodzi o przebieg strumieni energii, towarów, usług i własności, o swoistą architekturę życia ekonomiczno-społecznego, w której pieniądz i tzw. „systemy finansowe” wracają na swoje miejsce w szeregu, jako narzędzia techniczne i rozliczeniowe służące pracy oraz zapomnianemu już dziś pojęciu: dobru wspólnemu, o którym będziemy debatować na konferencji 25 września br.

Do zrobienia jest dużo: mamy wyzwolić pracę, dać jej prymat nad kapitałem martwym, stworzyć nowy system, zapewnić służebność systemów finansowych, uzdrowić ekonomię – to zadanie dla pokolenia. Ale – Polak potrafi. Wierzę, że tego dokonamy. Dlatego proponuję... rewolucję pracy, która składać się będzie z następujących dwunastu elementów:

1. Nowego potraktowania kwestii własności
2. Nowego systemu podziału owoców pracy

3. Wprowadzenia kasowego systemu podatkowego
4. Zlikwidowania opodatkowania pracy
5. Solidnego opodatkowania i kontrolowania operacji finansowych oraz luksusu
6. Zniesienia niewolniczej instytucji etatu i zastąpienia go kulturą właścicielską
7. Uczynienia pracy podstawą emisji pieniądza
8. Zniesienia lichwy i pieniądza odsetkowego
9. Wprowadzenia swobody walut lokalnych dla rozliczania pracy i obrotu
10. Zreformowania zasad wynagradzania za pracę
11. Zreformowania systemów zabezpieczenia emerytalnego
12. Wprowadzenie innego systemu zasiłków, opieki socjalnej i bezrobotnych

Lista jest imponująca i pokazuje, jak bardzo proponowana rewolucja przeorze dzisiejszą, chorą rzeczywistość społeczno-ekonomiczną. Musi to być reforma kompleksowa, ponieważ zmiana jednego podsystemu bez dostosowania innych niewiele da – jest to system naczyń połączonych i trzeba uzdrowić całość. Zatem przyjrzyjmy się nieco bliżej poszczególnym elementom.

1. **Własność**

Reforma własności musi dużo bardziej uwzględniać interes społeczny i ochronę naszego wspólnego dobra – Ziemi. Musimy ograniczyć prywatne, egoistyczne wykorzystywanie własności nieruchomości, a także zorganizować wspólną własność tak, aby uniknąć „tragedii wspólnego pastwiska” oraz zadbać o ochronę dziedzictwa naturalnego i kulturowego. Własność nie może służyć celom spekulacyjnym, lecz pracy i dobru społecznemu. Trzeba powiązać w dobrze przemyślany sposób sprawę własności, jej wykorzystania dla dobra społecznego i opodatkowania.

2. **System podziału owoców pracy**

Trzeba zapytać nie o to, czy należy dzielić owoce pracy między przedsiębiorców i pracowników, lecz jak dzielić. Bowiem wszyscy partycypujący w procesie wytwórczym wnoszą do niego jakiś kapitał:

– Przedsiębiorcy:

- Kapitał finansowy (środki finansowe)
- Kapitał materialnych środków produkcji (maszyny, narzędzia)
- Kapitał niematerialnych narzędzi (np. programy komputerowe)
- Kapitał marki i rozpoznawalności na rynku
- Kapitał zezwoleń, koncesji i legalizacji działania gospodarczego

– Pracownicy :

- Kapitał intelektualny (wiedza, pomysły)
- Kapitał doświadczenia (kontakty, znajomość rynku itp.)
- Kapitał umiejętności (zdolność wykonania różnych zadań)
- Kapitał czasu (czas pracy w setkach lub tysiącach godzin)
- Kapitał uprawnień i certyfikatów osobistych (np. budowlanych, elektrycznych itd.)

Klasyczny model wspólnego działania gospodarczego (spółki) zakłada, że każdy wnosi określony liczbowo kapitał i ma prawo do takiej części zysków i głosów, jaką jego kapitał stanowi w sumie kapitałów wszystkich współników. Trudność zrealizowania postawionego postulatu, który brzmi: każdy rodzaj kapitału powinien partycypować w podziale owoców

produkcji, czyli w podziale majątku i zysków, polega na wycenie każdego rodzaju kapitału, by móc go wyrazić liczbą i obliczyć procentowy wkład w spółkę.

Każdy kapitał może dawać zwrot. Każdy kapitał ma swoją wartość i może być traktowany jak część kapitału założycielskiego. W tej koncepcji kapitał jest czymś aktywnym, nie biernym zasobem czy towarem. Jest czynnikiem przetwarzającym, wnoszącym wartość dodaną, wymiennym na inny rodzaj kapitału. Wszystkie rodzaje kapitału powinny być równouprawnione, podczas gdy dziś kapitał „martwy” (finansowy i środków produkcji) jest uprzywilejowany – zarówno w sferze podziału owoców pracy, jak i w sferze podatkowej – obciążenia podatkowe i para-podatkowe pracy sięgają niemal 100 procent jej wartości, natomiast kapitał martwy jest opodatkowany bardzo słabo.

Jak wycenić poszczególne kapitały? Każdy się zgodzi, że każdy kapitał ma swoją wartość i często nawet cenę. Wycena wszystkich rodzajów kapitałów i ich uwzględnienie w strukturze kapitałowej spółki pozwoliłyby dzielić owoce pracy zgodnie z naszym postulatem. Wtedy wszyscy „kapitało-dawcy” czerpaliby „sprawiedliwie” z owoców pracy. Kwestia dobrej, wyważonej wyceny poszczególnych kapitałów jest niewątpliwie trudna. Zaczniemy od przykładu uproszczonego, który pozwoli nam potem pójść krok dalej.

Przykładem tym będzie przedsiębiorstwo założone przez grupę ludzi, którzy „składają się” finansowo każdy po równo i pracują jednakowo intensywnie w tym przedsiębiorstwie. Nieistotne, czy będzie to formalnie spółka, czy spółdzielnia. Istotny jest fakt, że każdy z tych ludzi z osobna nie dysponuje wystarczającym kapitałem, by rozpocząć produkcję. Razem – np. w dziesięciu, dwudziestu – mogą wystartować. Po roku działalności przedsiębiorstwo wypracowało solidny zysk, który wspólnicy dzielą po równo. Każdy z nich zaangażował taki sam kapitał finansowy i taki sam kapitał czasu. Nierówności w kapitale wiedzy, doświadczenia, umiejętności i uprawnień zostały uwzględnione w comiesięcznym wynagrodzeniu, w zgodzie z rynkowymi benchmarkami.

Ale jeżeli wkład kapitału finansowego na początku był nierówny? Jak wtedy podzielić zysk, owoce produkcji? Przeprowadzimy trzy eksperymenty myślowe:

A. Parytet kapitału pracy i kapitału materialnego

Przyjmijmy, że owoce pracy (zysk i podział wypracowanego majątku) dzielone są po połowie między czaso-dawców (pracowników) i dawców kapitału „martwego”, to znaczy: kapitał pracy i kapitał materialny w równej mierze wypracowują efekt końcowy. Takie założenie pozwoli nam dokonać obliczeń. Wyobraźmy sobie 5-ciu udziałowców, którzy założyli spółkę i rozpoczynają jej działalność w następującej strukturze kapitałów:

Udziałowiec	Wkład kapitału pracy w I roku obrachunkowym	Udział w podziale zysku z pracy	Wkład kapitału „martwego” w PLN	Udział w podziale zysku z kapitału martwego	Udział w zysku operacyjnym razem po I roku obrachunkowym	Zysk udziałowca przy zysku operacyjnym 150 000 zł
1-szy	60% czasu pracy	7,5 %	90 000	7,5 %	15,0 %	22 500
2-gi	100% czasu pracy	12,5 %	72 000	6,0 %	18,5 %	27 750
3-ci	100% czasu pracy	12,5 %	Zero	0,0 %	12,5 %	18 750

4-ty	100% czasu pracy	12,5 %	18 000	1,5 %	14,0 %	21 000
5-ty	40% czasu pracy	5,0 %	120 000	10,0 %	15,0 %	22 500
6-ty	Zero wkładu pracy	0,0 %	300 000	25,0 %	25,0 %	37 500

Razem: 50 % 50 % 100 %

Sytuacja rozwija się dynamicznie; wyobraźmy sobie, że po roku udziałowcy przeznaczają zyski na udziały, podnosząc kapitał spółki. Równocześnie, ze względu na rozwój, spółka zatrudnia (przyjmuje do swojego grona) trzy nowe osoby. Struktura kapitałowa zaczyna się zmieniać:

Udziałowiec	Wkład kapitału pracy w II roku obrachunkowym	Udział w podziale zysku z pracy	Wkład kapitału „martwego” w PLN	Udział w podziale zysku z kapitału martwego	Udział w zysku operacyjnym razem po II roku obrachunkowym	Zysk/ udziałowca przy zysku operacyjnym 250 000 zł
1-szy	60% czasu pracy	4,30%	112 500	7,50%	11,80%	29 500
2-gi	100% czasu pracy	7,15%	99 750	6,65%	13,80%	34 500
3-ci	100% czasu pracy	7,15%	18 750	1,25%	8,40%	21 000
4-ty	100% czasu pracy	7,15%	39 000	2,60%	9,75%	24 375
5-ty	40% czasu pracy	2,80%	142 500	9,50%	12,30%	30 750
6-ty	Zero wkładu pracy	0,00%	337 500	22,50%	22,50%	56 250
7-my	100% czasu pracy	7,15%	0	0,00%	7,15%	17 875
8-my	100% czasu pracy	7,15%	0	0,00%	7,15%	17 875
9-ty	100% czasu pracy	7,15%	0	0,00%	7,15%	17 875

Takie obliczenie miałyby miejsce na koniec każdego roku obrachunkowego. Pozostaje kwestia uwzględnienia kwalifikacji i płac oraz zakreślenia dokładniejszych zasad i ram kwalifikowania swojego zysku na udziały.

B. Wymiar kapitału pracy określony podwójną sumą płac

W pierwszym eksperymencie przyjęliśmy zasadę, że kapitał „żywy” (praca) i kapitał „martwy” (finanse i maszyny) dzielą się po równo owocami pracy (zyskami). Jest to bardzo proste i wygodne założenie, jednak przedstawiciele niektórych branż lub firm mogą powiedzieć: podział po 50% nie oddaje realnego wkładu, ponieważ:

- wkład pracy, wiedzy, umiejętności i doświadczenia ludzkiego jest wielokrotnie ważniejszy i większy od wkładu kapitału „martwego”; przykładem takich branż mogą (mogą, nie muszą) być branża doradcza, szkoleniowa, programistyczna, artystyczna, zdrowotna itd. albo
- wkład kapitału „martwego” jest o wiele większy ze względu na potrzebę zainwestowania w drogie, specjalistyczne sprzęty i maszyny; przykładem mogą być firmy, w których pracują wysoko zautomatyzowane maszyny, sterowane komputerowo, a udział pracy ludzkiej jest stosunkowo nieduży – np. niektóre drukarnie, fabryki seryjnych elementów metalowych lub plastikowych, huty czy cementownie.

Co wtedy? Praca pracy nierówna, przy jednej potrzeba dużo wiedzy, umiejętności oraz kreatywności, przy innej wystarczy wykonywać proste, powtarzalne sekwencje działań. Wkład

pracy będzie, zatem, zmienny, inny w każdym przedsiębiorstwie. Możemy go oszacować przy pomocy rynkowych benchmarków (średnich poziomów) płac na danych stanowiskach.

Jeżeli przyjmiemy, jako wartość roczną kapitału pracy, sumę podwójnych wynagrodzeń brutto wszystkich pracowników w skali roku (można też rozważyć trzykrotną sumę wynagrodzeń, ale to już kwestia bardzo zaawansowanych symulacji liczbowych), uzyskujemy łatwo obliczalną miarę kapitału „żywego”. Wtedy bez trudu dokonamy podziału zysków. Prześledźmy to na przykładzie:

Przedsiębiorstwo powstało na bazie kapitału „martwego” w kwocie 5 mln złotych. Od początku roku przedsiębiorstwo zatrudniało 20 osób. Po roku wypracowany zysk operacyjny wyniósł 300 000 złotych. Suma wynagrodzeń rocznych brutto wszystkich pracowników wynosi 1 250 000 złotych, zatem podwójna suma wyniesie 2,5 mln złotych.

Łączny kapitał po roku wynosi 5 mln zł + 2,5 mln zł = 7,5 mln zł.

Po pierwszym roku 2/3 zysku trafi do rąk inwestorów w kapitał „martwy”, natomiast jedna trzecia zysku – do pracowników. Tak samo ustalą się stosunki własnościowe: dwie trzecie przedsiębiorstwa będzie własnością inwestorów finansowych, jedna trzecia – pracowników.

Oczywiście, potrzebne byłyby odpowiednie regulacje prawne, które wyeliminują obchodzenie tego mechanizmu, w tym ustalenie obowiązku podziału zysku pomiędzy właścicieli kapitału „żywego” a właścicieli kapitału „martwego”. Jednak ten mechanizm jest elastyczniejszy i bardziej uniwersalny, niż prosty podział „po połowie”, który omówiliśmy w przypadku A.

C. Początkowy kapitał materialny („martwy”) jest pożyczką zamienną na udziały

Można wyjść też z zupełnie innego założenia, które traktuje pracowników jako przedsiębiorców i głównych aktorów, którzy ponoszą największe ryzyko: potraktować początkowy kapitał „martwy” jako pożyczkę firmie, którą firma spłaca, a resztę zysku dzieli na pracowników i pożyczkodawców; przy czym spłata kapitału może być zamieniona na udziały.

Jest to zupełnie nowatorskie podejście, które zdecydowanie stawia pracę na pierwszym miejscu. To wspólnicy-pracownicy są przedsiębiorcami i dobierają sobie dawcę kapitału „martwego”, jako pożyczkodawcę mogącego się stać współnikiem.

Zasada jest tu prosta: firma (zespół przedsiębiorców-pracowników) albo spłaca kapitał „martwy” wraz z odsetkami, albo zamienia go na udziały w firmie.

Określić trzeba warunki spłaty i zamiany spłaty na udziały firmy, np., kiedy spłata jest częściowa i pozostała część zamieniana jest na udziały.

„Pożyczkodawca” wchodzi w biznes z zespołem pracowniczym nie jako bankier, lecz jako udziałowiec, któremu zależy na rozwoju i dobrym zarządzaniu firmą, zatem jest gotowy na zamianę spłat na udziały. Określić trzeba jedynie warunki brzegowe, np.:

- Jeżeli firma wypracowała mniej zysku netto (po opodatkowaniu) niż 120% kwoty raty, pożyczkodawca może żądać spłaty nie większej niż połowa zysku netto, a reszta kwoty raty jest przeliczona na udziały pożyczkodawcy w przedsiębiorstwie.

- Jeżeli firma wypracowała mniej zysku netto niż 40% kwoty raty, może nie spłacać nic, a kwota spłaty zamieniona zostaje na udziały.

- Jeżeli firma nie wypracowała żadnego zysku, lecz stratę, pożyczkodawca uzyskuje prawo (współ-) zarządzania przedsiębiorstwem na określony czas.
- Jeżeli zysk firmy jest powyżej określonej stopy rentowności, strony mogą w zdefiniowanych ramach renegotjować umowę, w tym spłaty i podział zysku.

Przykładowy rok obrotowy mógłby wyglądać w takim eksperymencie tak:

Pożyczka wynosi milion złotych. Kredyt spłacany jest przez 10 lat; roczna rata to 100 000 zł.

Potrzebne jest jeszcze założenie, jak obliczyć kapitał całkowity przedsiębiorstwa (uwzględniając także „kapitał żywy”) po roku obrotowym. Możemy posłużyć się już wspomnianym mechanizmem: „kapitał żywy” będzie się równał podwójnej sumie rocznych pensji brutto pracowników.

Jeżeli strony wynegocjowały, że wynagrodzenie miesięczne brutto będzie wynosić 5000 zł na osobę, to czterej pracujący udziałowcy wypracują w roku „kapitał żywy” o wartości 480 000 PLN, a zatem cały kapitał firmy po roku to kwota 1 480 000 złotych.

Udziałowiec	Wkład kapitału pracy w I roku obrachunkowym	Udział w podziale zysku z pracy	Wkład kapitału „martwego” w PLN
1-szy	25%	25%	0
2-gi	25%	25%	0
3-ci	25%	25%	0
4-ty	25%	25%	0
5-ty	0%	0%	1 mln

Po roku obrotowym do spłaty jest rata roczna 100 000 złotych lub jej zamiana na udziały. Oto różne scenariusze rozwoju przy różnym zysku na koniec pierwszego roku obrotowego:

Zysk wypracowany	Spłata raty kapitału	Kwota „kapitału martwego” do spłaty z zysku	Udziały w firmie dla „kapitału martwego”
20 000	0	100 000	6,76%
80 000	30 000*	70 000	4,73%
115 000	50 000	50 000	3,38%
270 000	100 000	0	0

*) sytuacja w wyniku negocjacji stron

Reszta zysku (po spłaceniu raty na rzecz udziałowca-pożyczkodawcy „kapitału martwego”) byłaby dzielona między wszystkich pięciu udziałowców – pracowników i pożyczkodawcę – według mądrze obmyślonej reguły.

Oczywiście, podobnie jak w eksperymencie B konieczne będą szerokie symulacje liczbowe.

3. Wprowadzenie kasowego systemu sprawozdawczo-podatkowego

Podstawą opodatkowania będą wyciągi bankowe i raporty z kasy fiskalnej, oba oparte o realny przepływ pieniądza. Podatek płacić się będzie od rzeczywistych, a nie papierowych wpływów.

4. Zlikwidowanie opodatkowania pracy

Zniesiony będzie podatek od dochodu z pracy. Praca zostanie uwolniona spod ciężarów podatkowych. Tym samym przedsiębiorcy nie będą karani za tworzenie miejsc pracy, a pracujący ludzie – za wyższą efektywność i oszczędności w kosztach. Opodatkowane będą konsumpcja, korzystanie z dóbr wspólnych (ziemia, powietrze, woda, drogi), zanieczyszczanie środowiska, zagrożenie bezpieczeństwu.

5. Solidne opodatkowanie i kontrolowanie operacji finansowych + opodatkowanie luksusu

Bez komentarza. To wydaje się oczywiste

6. Zniesienie niewolniczej instytucji etatu i zastąpienie go kulturą właścicielską.

Wprowadzenie omówionego wyżej nowego systemu podziału owoców pracy i systemu powszechnego uwłaszczania wszystkich wkładających w przedsiębiorstwo jakiegokolwiek kapitału żywy lub martwy prowadzi automatycznie do tego, że po krótkim czasie wszyscy stają się współwłaścicielami przedsiębiorstwa, przez co znika automatycznie instytucja etatowego najemnika bez udziału we własności. Powstaje wspólnota współwłaścicieli, posiadających zrównoważone prawa i obowiązki, kultura wzajemnego poszanowania i wspólnego interesu, a nie poddaństwa, wspólnota będąca szkołą demokracji.

7. Uczynienie pracy podstawą emisji pieniądza

Nie każda praca wiąże się z obrotem towarów, na przykład praca opiekuńcza matki nad małym dzieckiem. Ale jest to bardzo potrzebna i ważna społecznie praca. Dlatego nie wolumen towarów, dóbr wytworzonych, powinien być podstawą masy pieniądza w obrocie, lecz ilość pracy ludzi zamieszkujących państwo. Praca ma być podstawą bogactwa narodu, praca ma mieć priorytet, praca ważna dla społeczeństwa (np. nauczanie, wolontariat) ma być doceniona i wyceniona.

8. Zniesienie lichwy i pieniądza odsetkowego

Jeżeli prymat ma mieć praca i praca ma dawać bogactwo, nie może być pozostawiona furтка dla leniwych, przy pomocy której będą się mogli bogacić bez pracy. Lichwa i oprocentowanie pieniądza muszą zostać zlikwidowane. Ponadto, jeżeli pieniądz ma służyć pracy, musi być mobilny, ma krążyć, ma być narzędziem wolnym od chomikowania. A takim będzie, jeżeli pozbawiony zostanie oprocentowania.

9. Wprowadzenie swobody walut lokalnych dla rozliczania pracy i obrotu

To wspieranie pracy i wzajemnej wymiany usług i dóbr poprzez autonomiczne, lokalne systemy rozliczeniowe, multi-barterowe, zwane walutami lokalnymi, wspieranie aktywne, pobudzające wymianę dóbr i usług.

10. Zreformowanie zasad wynagradzania za pracę

Czy za pracę w ogóle powinno być wynagrodzenie? Ludzie pracują zawodowo przeważnie za wynagrodzenie. „Utarło” się, że sprzedają swoją pracę, wysiłek, wiedzę i czas za pieniądze. Tak jest w przypadku około 90 % ludzi naszego kręgu kulturowego. Ale czy tak ma być zawsze? W epoce niedoboru może to i miało uzasadnienie, ale dziś, kiedy technologie i rozwój

cywilizacyjny pozwoliłyby wyżywić o wiele więcej ludzi niż żyje na planecie Ziemia, to pytanie należy zadać. Wynagrodzenie (płaca) jest instrumentem władzy, a często też wyzysku. Tym bardziej to pytanie staje się aktualne dziś, gdy globalistyczne zapędy kilkudziesięciu mega-korporacji i możnych rodzin zmierzają do władzy nad całym ziemskim światem.

Nie chodzi też o to, aby „hodować” „darmozjadów”, czyli ludzi, czerpiących korzyści z pracy innych, a niepracujących w ogóle na rzecz dobra wspólnego. Wręcz odwrotnie, zmieniając filozofię i paradygmat wynagradzania i pracy, chodzi właśnie o to, by ukrócić proceder darmowego korzystania przez niektórych, a konkretnie przez spekulantów, hochsztaplerów, wyzyskiwaczy, z owoców ciężkiej pracy milionów ludzi.

Obfitość dóbr pozwala dziś na zastanowienie się nad innym modelem „wynagradzania”, czyli partycypowania w podziale dóbr jako konsekwencji przynależenia do społeczności ludzkiej, posiadania potrzeb takich jak każdy człowiek, przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz przyczyniania się i wnoszenia wkładu do dobra wspólnego.

Już dziś istnieją przyczółki takich rozwiązań, na przykład wynagrodzenia grupowe (zespołowe), a nie indywidualne. Coraz powszechniejsza jest świadomość, że efekty działań nie zależą dziś od pojedynczych osób, lecz od zespołów, od współdziałania wielu jednostek. To zespół wypracowuje określone wartości i zespół, jako całość, powinien być wynagrodzony. To powoduje także bardziej społeczne zachowania ludzi, którzy chętniej sobie pomagają i ze sobą współpracują, bo każda synergia i wsparcie innych członków zespołu przynosi wszystkim korzyści. To inspiruje ludzi do lepszego wykorzystania swych talentów, wiedzy, zainteresowań i umiejętności, bo przestaje się liczyć hierarchia i formalny podział obowiązków, a liczy się współpraca i efekt zespołowy. W zespole nawet słabsi czują się silni, a niepełnosprawni nie czują się dyskryminowani.

Wynagrodzenie zespołowe to przełom w mentalności i organizacji pracy – wymaga dojrzałości zespołowej wszystkich osób. Ludzi trzeba do tego przygotować i pokazać im korzyści. Gdy już jest wdrożone, powstaje wspólnota. Rywalizacja i wyścig szczurów zostają zastąpione współpracą i pomaganiem sobie nawzajem. Oczywiście, może być wiele szczegółowych rozwiązań, np. wynagrodzenie zespołowe może dotyczyć premii lub podziału zysków, albo całości wynagrodzenia. Podział wynagrodzenia zespołu pomiędzy jego członków może mieć wiele form, począwszy od podziału „po równo”, aż do podziału proporcjonalnego według wkładu pracy. Może to być także świetna szkoła demokracji i życia wspólnotowego, gdy damy zespołowi prawo do samodzielnego podziału wspólnej puli między siebie.

Innym podejściem jest „wynagradzanie według potrzeb”, które pojawiło się już jako hasło w historii ludzkości, ale nie zostało przekute na dobre, praktyczne rozwiązania. Każdy człowiek ma podstawowe potrzeby mieszkaniowe, opieki i wychowania dzieci, żywieniowe i ubraniowe. Można zaprojektować system, który ludziom pracującym i niewymigującym się od wkładu na rzecz dobra wspólnego zapewnia się te podstawowe potrzeby, a jeżeli chcą więcej, mogą to wypracować dając z siebie więcej. Jest to podejście spotykane do dziś wśród rozmaitych plemion, które bardziej cenią sobie wspólnotę, szczęście i spokojne, zdrowe życie nad bogactwa tzw. zachodniej cywilizacji.

Na pewno można powiedzieć, że sposób wynagradzania interesariuszy (w nowym systemie: współwłaściciele-pracowników) stanowi istotny instrument kształtowania kultury organizacyjnej organizacji, instytucji czy przedsiębiorstwa. Może być podstawą budowania

harmonijnych stosunków między wszystkimi członkami organizacji, ale może być również przyczyną napięć i konfliktów. Od dwóch wieków mamy zdecydowaną przewagę tych ostatnich. Dziś, w XXI wieku, w dobie spuścizny po etatyzmie, komunizmie, faszyzmie i globalizmie, obserwuję wciąż w przeważającej liczbie firm i instytucji swoiste przeciąganie liny pomiędzy pracownikami a właścicielami i ich reprezentantami-zarządami, „rozdzieranie sukna”, swoistą grę, kto kogo przechrzty – rywalizację zamiast współpracy.

Przeżyły się stare teorie z XX wieku i stare autorytety, na przykład takie jak „guru zarządzania” Peter Drucker. W jego koncepcjach człowiek traktowany jest bowiem jak maszyna. Drucker, który poniekąd stworzył koncepcję zarządzania przez cele, chce powiązania wynagrodzeń z osiąganiem wyników. Według niego głównym kryterium określającym poziom wynagrodzenia człowieka ma być jego produktywność, czyli ile wyprodukuje w jednostce czasu i ile to da zysku. Proponowane przez niego w sferze wynagrodzeń rozwiązania mają na celu przede wszystkim podnoszenie wydajności firmy i pracy pracowników. Według Druckera wynagrodzenia to dla przedsiębiorstwa koszt, dlatego dąży ono do ich uelastyczniania i uzależnienia od obrotów firmy. Dla pracownika jednak wynagrodzenie jest dochodem, od którego zależy jego materialny byt, z czego bierze się jego nacisk na wzrost i stabilność płac. W mojej koncepcji pracownika-współwłaściciela ten konflikt interesów nie istnieje.

I jeszcze jedno: Drucker wskazuje na problem dysproporcji płac wewnątrz firmy a także między firmami, regionami czy branżami. Od jakiegoś czasu staje się to problemem ogólnospołecznym. Ale dlaczego tak się dzieje – tu Drucker nie dotyka sedna sprawy, lecz bawi się w inżyniera-aptekarza, by poustawić proporcje i widełki. A sedno sprawy brzmi tak: dysproporcje biorą się z samowoli i bezkarności władających biznesem, z wadliwego systemu prawnego, który pozwala na wyzysk i na pognębienie milionów ludzi pracy. Bo panuje pieniądź, wyzysk i spekulacja, a potrzeba nam prymatu i władzy pracy nad pieniądzem!

Na koniec istotna uwaga: wynagrodzenie nie jest nigdy na dłuższą metę motywujące, natomiast może demotywować i demobilizować pracownika. Najbardziej motywującym czynnikiem w pracy są odpowiednie jej warunki i atmosfera. Wracamy do humanistycznych idei, do wspólnoty, do wzajemnego szacunku, do demokracji pracy i sprawiedliwego podziału owoców pracy. Prymat wartości i pracy nad pieniądzem! Warunki pracy to nie jakaś abstrakcyjna idea, lecz konkrety: szacunek, podmiotowość, partnerstwo, poczucie wpływu, bezpieczeństwo, wspieranie rozwoju, talentów i zainteresowań, równe szanse, sprawiedliwość systemu wynagrodzeń, wspólnota, wsparcie w trudnych chwilach.

To jest wysoka poprzeczka. Może tak, ale realna, bo są zespoły i przedsiębiorstwa, które udowodniły, że jest to możliwe. To przedsiębiorstwa wspólnotowe, bez konfliktu pracodawca-pracownicy, a zatem – przedsiębiorstwa nowego typu, nazwijmy je „integralne”. W nich każdy pracownik staje się automatycznie – znaczy to: bez udziału czynnika subiektywnego, a według schematu usankcjonowanego prawnie – współwłaścicielem, dla którego rozwój firmy (jej wartość i stabilność) są o wiele ważniejsze niż bieżący zysk. Staje się udziało-pracownikiem.

Wynagrodzenia biorą się z zysku operacyjnego, albo inaczej – z pierwszej marży. Zresztą, obojętnie, jak to nazwiemy. Trzeba wypracować nadwyżkę nad kosztami pozapłacowymi. Z tej nadwyżki finansuje przedsiębiorstwo swój rozwój (inwestycje) i bieżące wynagrodzenia.

Inwestycje to zwiększanie wartości firmy i poprawianie jej konkurencyjności, czyli zwiększanie prawdopodobieństwa przyszłych zysków.

Wynagrodzenia bieżące to zaspokojenie potrzeb życiowych pracowników-właścicieli, np. mieszkaniowych, żywnościowych, zdrowotnych, kulturalnych, opiekuńczo-wychowawczych.

W tym kontekście można sobie wyobrazić 3-warstwowe wynagradzanie udziało-pracowników:

- warstwa pierwsza, długofalowa, to udział w rosnącej wartości przedsiębiorstwa
- warstwa druga to płaca gwarantowana, pozwalająca na minimum godnego życia (według moich obserwacji jest to około 2500 złotych na rękę – w cenach z roku 2013 – na osobę)
- warstwa trzecia – to płaca dodatkowa, np. premia natychmiastowa, zaprojektowana jako sprawiedliwy i efektywny system podziału zysków na skalę przedsiębiorstwa.

Dopiero tę trzecią warstwę możemy rozpatrywać w kategoriach dotychczasowych modeli wynagradzania pracowników najemnych (w starym systemie mamy do czynienia z armiami pracowników najemnych, w nowym systemie nie ma już najemników, lecz udziało-pracownicy, właściciele i wolontariusze).

Od zarania jednym z poważniejszych pytań wobec systemów wynagrodzeń była kwestia: co, ile i jak wynagradzać. Przez długi czas zależało to wyłącznie od koncepcji właściciela-pracodawcy. Jednak wiek dziewiętnasty poczynił tu pierwszy wyłom. Pracownicy zaczęli się organizować, stawiać żądania, strajkować. Wreszcie niemiecki kanclerz Bismarck wprowadził systemy socjalno-etatystyczne, które zapoczątkowały trwającą do dziś kulturę „etatystyczną”. Tym samym państwo zaczęło się wtrącać do kwestii wynagrodzeń (czasem aż do przesady; dziś mamy wiele uwarunkowań prawnych krępujących przedsiębiorstwa w tej sferze). Nie zmieniło to jednak zasadniczo stawianej kwestii: co, ile i jak wynagradzać.

Znamy politykę wynagrodzeń zwaną „urawniówką”, praktyki „jak się panu prezesowi podoba” lub „masz tyle, ile sobie wywalczysz”. Znamy „polityczne” płace i inne dewiacje.

System wynagrodzeń jest celowy i ma sens, ponieważ:

- jest pewnego rodzaju kontraktem pomiędzy udziałowcami-pracownikami-właścicielami. Pozwala unikać konfliktów i walk o wynagrodzenia;
- pozwala obiektywizować, czynić wynagrodzenia bardziej spójnymi, sprawiedliwymi, adekwatnymi do włożonej pracy i osiągniętych wyników. Pozwala uciec od męczącej i demoralizującej uznaniowości lub wynagradzania według sympatii;
- pozwala pracownikowi obliczyć, w jakich warunkach (przy konkretnym zaangażowaniu, wynikach, osiągniętych parametrach) ile może zarobić, i co musi zrobić, aby więcej zarobić;
- pozwala osobom zarządzającym firmą wykonać realne symulacje finansowo-płacowe, pozwalające dużo lepiej planować działalność i płynność finansową firmy;
- dobrze skonstruowany, motywuje pracowników każdego szczebla do efektywniejszej i lepszej pracy oraz do awansu w firmie;
- jest zabezpieczeniem firmy przed utratą płynności finansowej w przypadku gwałtownych zaburzeń rynkowych, walutowych lub innych, niezależnych od firmy. Lepiej mieć system elastyczny także „w dół” i przetrwać jako firma, niż musieć wypłacać zbyt wysokie do warunków ekonomicznych płace i zbankrutować.

W każdej firmie zatrudniającej ponad 10 osób polecam wprowadzenie systemu wynagrodzeń.

Jednak najważniejsze jest to, kto decyduje o wynagrodzeniach. W nowej, porewolucyjnej ekonomii społecznej – jest to rada wspólników-pracowników.

11. Zreformowanie systemów zabezpieczenia emerytalnego

Systemy zabezpieczenia emerytalnego muszą być pod kontrolą samych pracujących, czyli przyszłych emerytów, ponadto nie mogą być nastawione na zysk. Stąd najlepszą formą ubezpieczeń emerytalnych, są towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, do których przystępuje człowiek po ukończeniu nauki i pozostaje aż do przejścia na emeryturę.

12. Wprowadzenie innego systemu zasiłków, opieki socjalnej i bezrobotnych

Dziś godność jest odebrana ogromnej rzeszy ludzi, „wepchniętych” w niehumanitarny, niedemokratyczny, poniekąd feudalny system zasiłków, jałmużny, żebrania o pracę i niegodnej płacy. Sam fakt znalezienia się po stronie tych, którzy dostają jakiś zasiłek, jest upokarzający, ponieważ klasyfikuje tych ludzi jako nieudaczników, nierobów, leni itp.

Mamy dwa poziomy zjawiska zasiłko-rozdawnictwa, które warte są przemyślenia:

Po pierwsze, sama filozofia zasiłkowa. Obecnie panuje filozofia dzielenia społeczeństwa na kasty, upokarzania, „łatania dziur”, dawania ochłapów, które i tak realnie nie tworzą dźwigni dla godnego życia - zamiast właściwej filozofii wspomagania ludzi, solidarności społecznej, kredytu społecznego, inwestowania w ludzi, wykorzystywania ich wiedzy, umiejętności, kompetencji w systemie wolontariatów i prac publicznych, działalności społeczno-politycznej, naukowej itd. Ta dzisiejsza to filozofia demoralizacji ludzi, którzy z otrzymywanymi zasiłkami niewiele mogą począć dla własnej aktywności, ale są przyzwyczajani do wegetacji zasiłkowej, lub ludzi, którzy cwaniacko wykorzystują możliwości otrzymywania zasiłków i równocześnie na czarno pracują. To system, w którym często nie opłaca się pracować cały miesiąc po osiem godzin za minimalną płacę, podczas gdy można nie pracując dostawać zasiłki na siebie, współmałżonka, dzieci i podorabiać sobie „na pół etatu” na czarno, w szarej strefie. Jest to, zatem, system generujący dodatkowe patologie, szarą strefę, postawy oszukiwania państwa.

Drugi poziom, to szczegółowa konstrukcja tego systemu, mnogość i wysokość zasiłków, kryteria ich przydzielania, koszty tego całego procesu obsługi zasiłków, skomplikowany system prawny. Demoralizująco niski jest poziom płacy za cały miesiąc pracy w stosunku do niektórych zasiłków. Demoralizujący jest system, w którym co krótki okres czasu można się rejestrować i otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych. Wreszcie wyniszczające dla budżetu narodowego są łączne kwoty wszelkich zasiłków wypłacanych ludziom: zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków chorobowych, zasiłków socjalnych, wychowawczych, urlopowych, rent i wielu innych.

Cały ten chory system irytuje i przedsiębiorców, i ludzi pracujących, i „beneficjentów” systemu, ponieważ nie rozwiązuje długofalowo żadnej kwestii społecznej, nie wspomaga ludzi, kosztuje ogromne kwoty, prowadzi do konfliktów, skłócania i zablokowania ogromnej części energii społecznej. Może komuś o to chodzi?

Zrealizowanie powyższych dwunastu punktów zapewni nam służbę systemów finansowych na rzecz społeczeństwa, zlikwiduje podziały na klasy biednych i bogatych, da wyzwolenie pracy, stworzy solidne podwaliny pod demokrację ekonomiczną, finansową i polityczną, zwróci energię ludzi ku budowaniu wspólnot i dobru wspólnemu.

Podsumowując – jest trzecia droga!!! To droga wspólnoty kapitału żywego i martwego, prymatu pracy, tworzenia dobrostanu poprzez pracę, lokalne więzi społeczne i właściwe wykorzystanie

„systemów finansowych”. Jest to droga łącząca najlepsze elementy różnych systemów ekonomicznych, droga humanistycznego rozwoju, droga w ogromnej części zgodna z naukami wielkich przywódców duchowych świata, droga odchodząca od ideologii „dziel i rządź” i podziałów klasowych, majątkowych i kastowych.

Dr nauk społ., mgr inż. hm Aleksander Kisil

Mgr inżynier cybernetyk - dyplom Politechniki Ilmenau (Niemcy, 1979-1984)
Nauczyciel akademicki - Politechnika Wroclawska (1984-1988 i 1992-93)
Doktor nauk społ. - doktorat z psychologii na Uniwersytecie Tübingen (Niemcy, 1988-92)
Stypendysta Fundacji Konrada Adenauera (1989-1992)
„Minister spraw zagranicznych” ZHR (1990-1992)
Stypendysta Fundacji R. Schumana (Luxemburg) w Parlamencie Europejskim (1991)
Tłumacz i wydawca podręcznika akademickiego "Marketing" (1991)
Dyplomata, pierwszy sekretarz Ambasady RP w Bonn (1993-95)
Szef sprzedaży na Polskę w firmie "Naturana" (1995-1996)
Dyrektor departamentu odpowiedzialny za sprzedaż i szkolenia, Amplico Life (1997-1998)
Dyrektor marketingu (TFI ABB) i koordynator zespołu ds. OFE ABB (1998)
Prezes Zarządu w Zakładzie Ubezpieczeń Polonia-Życie S.A. (1998-1999)
Trener, konsultant i coach (od 1999)
Autor książki "Finanse rodzinne" (wyd. 2000)
Przedsiębiorca, firma ASK Analizy Szkolenia Konsulting (2000-2013)
Konsultant firmy doradczej Hay Group (zarządzanie zasobami ludzkimi, 2001-2005)
Autor książki "Zarządzanie przez odpowiedzialność" (wyd. 2008 i 2013)
Dyrektor Instytutu Skutecznego Przywództwa i Zarządzania Uczelni Łazarskiego (od 2011)
Współautor i wykładowca na "Uniwersytecie Ojców" (od 2012)
Współzałożyciel i prezes Fundacji "Ojcostwo Mistrzostwo" (2014)
Autor cyklu artykułów pod wspólnym tytułem „Rewolucja pracy” (2012-dzisiaj)

Zaproszenie na Konferencję
„Ekonomia Dobra Wspólnego”
25 września 2014,
9.30 - 17.30
Uczelnia Łazarskiego,
Warszawa
Szczegóły i zapisy:
<http://biznesblog.lazarski.pl>