

Ekonomia

Programy partycypacji finansowej a wyniki przedsiębiorstw

Polska na tle innych krajów UE

Maciej Kozłowski



Programy partycypacji finansowej a wyniki przedsiębiorstw

Polska na tle innych krajów UE



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Ekonomia

Programy partycypacji finansowej a wyniki przedsiębiorstw

Polska na tle innych krajów UE

Maciej Kozłowski

Maciej Kozłowski – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Ekonomii Instytucjonalnej, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43

RECENZENT

Bogdan Nogalski

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Małgorzata Szymańska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Leonora Gralka

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/AllaSerebrina

© Copyright by Maciej Kozłowski, Łódź 2019

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2019

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.08519.18.0.M

Ark. wyd. 21,0; ark. druk. 20,0

ISBN 978-83-8142-147-8

e-ISBN 978-83-8142-148-5

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wstęp	9
Wykaz skrótów najczęściej używanych w tekście	19
Rozdział 1	
Geneza i istota partycypacji	21
1.1. Geneza partycypacji pracowniczej	21
1.2. Istota i rodzaje partycypacji pracowniczej	25
1.3. Przestanki wdrażania partycypacji finansowej	34
1.4. Uwarunkowania rozwoju partycypacji pracowniczej	43
Rozdział 2	
Formy partycypacji finansowej – próba typologii	49
2.1. Wprowadzenie	49
2.2. Akcjonariat pracowniczy	50
2.3. Programy opcyjne (<i>stock options</i>)	57
2.4. Udział w zyskach (<i>profit sharing</i>)	59
2.5. Fundusze emerytalne/plany oszczędnościowe	63
2.6. Udział w korzyściach	68
2.7. Programy partycypacji finansowej – rozwiązania mieszane	70
Rozdział 3	
Proces rozwoju partycypacji finansowej w krajach UE	75
3.1. Przegląd stanowisk w wybranych krajach, początki i sytuacja obecna	75
3.2. Zasady partycypacji finansowej	95
3.3. Rola rządu i partnerów społecznych w promowaniu partycypacji finansowej	105
3.4. Podsumowanie	113

6 Spis treści

Rozdział 4

Rezultaty partycypacji finansowej – przegląd badań zachodnich	115
4.1. Wprowadzenie	115
4.2. Zależności pomiędzy programami partycypacji finansowej a rezultatami ekonomicznymi – ujęcie teoretyczne	117
4.3. Przyczynowość i kierunek zależności pomiędzy partycypacją a wynikami firm	120
4.4. Modele psychologicznych efektów partycypacji finansowej	129
4.5. Psychologiczne uwarunkowania partycypacji finansowej	134
4.6. Programy partycypacji finansowej a wydajność pracy – inne aspekty	138
4.6.1. Wprowadzenie	138
4.6.2. Dlaczego firmy wdrażają programy partycypacji finansowej?	140
4.6.3. Programy partycypacji finansowej a struktura zatrudnionych i postawa związków zawodowych	142
4.6.4. Czy wydajność pracy rzeczywiście rośnie?	145
4.7. Wpływ programów partycypacji finansowej na rezultaty przedsiębiorstw – analiza badań holenderskich	149
4.7.1. Rodzaj programu a korzyści z tytułu uczestnictwa	149
4.7.2. Metodologia i dobór zmiennych	152
4.7.3. Programy finansowe a wyniki ekonomiczne firm	156
4.7.4. Efekt synergii a uzyskane rezultaty	159
4.8. Pracownicza własność akcji w krajach europejskich	161

Rozdział 5

Programy partycypacji finansowej w Polsce	185
5.1. Skutki procesu prywatyzacji dla spółek pracowniczych	185
5.2. Partycypacja finansowa w Polsce na tle państw UE	194
5.3. Programy finansowej partycypacji pracowniczej w polskich spółkach publicznych	204
5.3.1. Charakterystyka badania	204
5.3.1.1. Przedmiot i problematyka badania	204
5.3.1.2. Metoda badań	205
5.3.2. Wstępna charakterystyka wyników badań – rozkłady brzegowe	206
5.3.3. Analiza współzależności pomiędzy wybranymi właściwościami firm	218
5.3.4. Typy struktury zatrudnionych	224
5.3.5. Wpływ typów struktury na wybrane właściwości spółek	231
5.3.6. Udział kadry kierowniczej w programach partycypacji pracowniczej	238

Rozdział 6

Globalne aspekty funkcjonowania programów partycypacji finansowej	253
6.1. Uwarunkowania rozwoju partycypacji finansowej pracowników w spółkach międzynarodowych	253
6.1.1. Wprowadzenie	253

6.1.2. Analiza transgranicznych barier przy wdrażaniu programów partycypacji finansowej	255
6.1.2.1. Bariery instytucjonalne	256
6.1.2.2. Polityka podatkowa	259
6.1.2.3. Emisja papierów wartościowych	262
6.1.2.4. Różnice w prawie pracy	263
6.1.2.5. Bariery społeczne i kulturowe	265
6.2. Propozycje unijnych rozwiązań w celu likwidacji transgranicznych barier i szerszej promocji partycypacji finansowej	268
6.3. Model programu partycypacji finansowej w Unii Europejskiej	274
Podsumowanie i wnioski	289
Bibliografia	299
Spis rysunków, tabel i wykresów	315

Wstęp

Głównym elementem rozważań na temat partycypacji finansowej jest problematyka funkcjonowania przedsiębiorstw i podnoszenia ich efektywności. Efektywność, będąca przedmiotem wielu dyskusji i analiz, jest rozumiana tutaj bardzo szeroko, chociaż sprowadza się w zasadzie do podjęcia działań zmierzających do uzyskania jak najlepszej relacji pomiędzy efektami a poniesionymi nakładami. Efektywność jest pojęciem wielowymiarowym. Analizowanie jej tylko z ekonomicznego albo prakseologicznego punktu widzenia prowadzi do zubożenia i zafałszowania treści tego terminu. Trzeba jeszcze wspomnieć o humanistycznym i osobowościowym aspekcie efektywności, które na pierwszy plan wysuwają człowieka i jego potrzeby, zespół i panującą w nim atmosferę.

Efektywność możemy interpretować jako określoną zdolność do przystosowania się przedsiębiorstwa do zmian w otoczeniu, zdolność do produktywnego wykorzystania zasobów w realizacji wcześniej przyjętych celów itd. W gospodarce światowej występuje wiele zjawisk, w obliczu których predyspozycje takie są niezbędne, wśród nich można wymienić globalizację, prowadzącą do internacjonalizacji działań przedsiębiorstw, wzrost znaczenia przedsiębiorstw prywatnych, szczególnie w nowych krajach unijnych, swobodę przepływu kapitału wymuszającą ujednoclenie warunków prowadzenia działalności. Przedsiębiorstwa w związku z tym poszukują nowych możliwości i metod mogących zapewnić im przetrwanie i sukces na rynku. Dążą również do znalezienia bardziej skutecznych mechanizmów adaptacyjnych, co wymaga wzięcia pod uwagę efektywności zespołów i indywidualnych jednostek. Efektywny zespół to taki, w którym panuje atmosfera współpracy, bezkonfliktowy, realizujący wspólne cele, podejmujący wspólne decyzje w oparciu o prowadzone dyskusje itp. Efektywny zespół to również taki, który wykracza poza aktualne zadania, czyli twórczy, jednak twórczy to także podejmujący ryzyko, co już nie zawsze jest aprobowane przez wszystkich uczestników procesów gospodarczych.

W obszarze ekonomicznym i prakseologicznym, obejmującym m.in. takie mierniki jak wydajność, produktywność, skuteczność, ekonomiczność i sprawność, zdecydowanie łatwiej jest oceniać i mierzyć, aby osiągnąć założone cele. Biorąc pod uwagę efektywność zespołu z punktu widzenia mierników humanistycznych, wydaje się, że zdecydowanie trudniej ją zmierzyć, przede wszystkim ze względu na jej charakter jakościowy, chociaż oczywiście można zasugerować

mierniki, które w pewien sposób będą odzwierciedlały zamierzenia badacza, np. zdrowie, charakter stosunków międzyludzkich, spójność grupową, postawy, identyfikację z celami organizacji, zadowolenie z pracy, stabilność, która oznacza brak wewnętrznych zakłóceń, dobre stosunki między pracownikami, elastyczność rozumianą jako łatwość reagowania na zmiany, partycypację w decydowaniu o procesie pracy, autonomię w zakresie myślenia, działania i wyboru pracy itp. Jest to oczywiście niepełna klasyfikacja, gdyż odnosi się tylko do procesów wewnątrz organizacji, która jako system otwarty powinna uwzględniać także relacje z otoczeniem, poparcie organizacji ze strony otoczenia nazwane instytucjonalizacją, np. ze strony związków zawodowych czy organizacji publicznych.

Powyższe mierniki w wielu wypadkach przybierają formę społecznych celów pracy ważnych dla jednostki w organizacji, które, jeżeli zostaną osiągnięte, przyczynią się do rozwoju firmy, utrzymania harmonijnych związków z otoczeniem, wzrostu, ekspansji itd. Wielowymiarowe związki i zależności w organizacji stawiają przed nią nowe wyzwania i znacznie utrudniają osiągnięcie celów, jakie ona sobie wyznacza. Wynika stąd dążenie do poszukiwania bardziej skutecznych metod i sposobów efektywnego zarządzania, co wydaje się nowym wyzwaniem stojącym przed kierownictwem, właścicielami i zespołami badawczymi, którzy muszą znaleźć odpowiedź na pytanie, jak poprawić efektywność. Przypuszcza się, że należy zacząć od jej aspektu osobowościowego i humanistycznego, a w ślad za tym pójdzie poprawa efektywności w sensie ekonomicznym. Mianownikiem łączącym różne metody usprawniające działanie organizacji jest dążenie do osiągnięcia wysokiej efektywności jej gospodarowania. Zapewne trudno jest określić bezpośredni związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy efektywnością humanistyczną a ekonomiczną, ze względu na trudności w dokonaniu statystycznych pomiarów tych relacji i uzyskaniu oceny ilościowej. Można oczywiście badać związki jakościowe i ich siłę, co jednak nie zawsze jest wystarczające, chociaż konieczne z punktu widzenia zapewnienia wysokiej efektywności ekonomicznej organizacji. Organizacja, którą będziemy utożsamiać w niniejszej pracy z przedsiębiorstwem, zapewniająca efektywność na poziomie mikroekonomicznym, przyczynia się tym samym do wyższej efektywności na poziomie całej gospodarki narodowej. Wzrost dochodu narodowego, wzrost konkurencyjności, stabilizacja zatrudnienia z jednej strony i mobilność siły roboczej z drugiej są w dużej mierze uwarunkowane jakością organizacji, celami jej wszystkich pracowników, zasadami podziału korzyści, kompetencjami, rodzajami bodźców skłaniających do bardziej efektywnych zachowań itp.

Analizując przedsiębiorstwo jako podmiot gospodarujący, należy podchodzić do niego w kategoriach interdyscyplinarnych, z punktu widzenia ekonomicznego, nauk o zarządzaniu, prawnego, socjologicznego i innych. Jest to bardzo istotne przy określaniu wielowątkowych zależności w nim występujących, niezbędnych do dokonania pomiaru efektów działania różnych grup pracowników, przy wykorzystaniu różnorodnych narzędzi socjoekonomicznych. Duże znaczenie, zwłaszcza w koncepcjach teoretycznych, odgrywa podejście ekonomiczne, ale nie tylko.

Istotne jest również podejście socjologiczne czy psychologiczne, obejmujące przyczyny i sposoby likwidacji konfliktów w przedsiębiorstwie powstających na tle płacowym, udziału w podejmowaniu decyzji, różnego postrzegania celów koniecznych do zrealizowania w krótkim i długim okresie itp. Różny punkt widzenia, a więc różny sposób prowadzenia polityki w spółce skutkuje wieloma konfliktami osłabiającymi efektywność działania organizacji jako całości.

Przedstawione wyżej problemy skłaniają do podjęcia poszukiwań mechanizmów czy sposobów zapewniających wspólne dążenie do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa, wspólną odpowiedzialność i jedność interesów. Takim narzędziem może być szeroko rozumiana partycypacja, czyli udział jednostek w większej grupie, w naszym przypadku – aktywna przynależność pracowników do organizacji jaką jest firma, aktywne działanie i branie na siebie odpowiedzialności. Terminem tym określa się także m.in. współdziałanie, współzarządzanie, współdecydowanie, czy po prostu „uczestniczenie”. Należy jednak pamiętać, że zakres znaczeniowy partycypacji jest znacznie szerszy, w związku z czym można w tym miejscu podać tylko jedną z bardziej uniwersalnych definicji partycypacji pracowniczej, określonej przez B. Błaszczyk jako wszystkie „przejawy wywierania wpływu przez pracowników na działalność przedsiębiorstw, na różnych szczeblach kierowania nimi”¹. Inne definicje różnych form partycypacji pracowniczej oraz ich klasyfikacja są prezentowane w punkcie 1.2 niniejszej pracy.

Partycypację pracowniczą trudno jest ująć w ramy jednej platformy teoretycznej. Jest to obszar interdyscyplinarny, którym zajmuje się m.in. ekonomia, nauki o zarządzaniu, finanse, prawo, psychologia, socjologia. Dominujące znaczenie ma jednak podejście ekonomiczne, w którym stosuje się mechanizmy zapewniające uchwycenie zależności pomiędzy aktywnym uczestnictwem pracowników a rezultatami ekonomicznymi w firmie.

Literatura odnośnie do omawianej tu problematyki jest bardzo obszerna. Szczególnie zainteresowanie wzbudza wpływ udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach. Znaczny wkład w rozwój tej dziedziny wiedzy wnieśli badacze z zachodnich krajów europejskich i Stanów Zjednoczonych, chociaż nie można pominąć również polskiego udziału w popularyzacji tych rozwiązań. Dominacja państw zachodnich może być tłumaczona wysoką pozycją tych krajów w gospodarce światowej i dużo łatwiejszym dostępem do danych. Nie bez znaczenia jest także prowadzenie tam badań w warunkach znacznej stabilności gospodarczej i obejmujących w większości spółki notowane na giełdach papierów wartościowych. Kraje lub gospodarki rozwijające się dużo później stały się obiektem badań naukowych, które, jak się wydaje, należy intensyfikować ze względu na uniwersalny charakter problematyki partycypacyjnej.

Współczesne formy partycypacji pracowniczej od drugiej połowy lat 50. XX wieku można uznać za jeden z najważniejszych elementów zbiorowych

1 B. Błaszczyk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, PWE, Warszawa 1988, s. 16.

stosunków pracy i czynnik kreujący efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Stopień tego współuczestniczenia w różnych krajach jest oczywiście bardzo zróżnicowany i przybiera różną formę, począwszy od partycypacji bezpośredniej, w postaci grup autonomicznych podejmujących decyzje w miejscu pracy, poprzez pośrednią, angażującą przedstawicieli różnych grup pracowników, aby w ich imieniu podejmowali decyzje. Zakres udziału pracowników jest uwarunkowany wieloma czynnikami, m.in. gospodarczymi, politycznymi, prawnymi, społecznymi, związanymi z kulturą, wartościami narodowymi, doświadczeniami w przeszłości, zasadami zatrudniania i motywowania pracowników i innymi, nie mniej istotnymi przy wyborze sposobu działania dla dobra wszystkich zainteresowanych stron.

Duże znaczenie posiada także aktywne angażowanie się innych uczestników życia gospodarczego – państwa, organizacji gospodarczych i innych partnerów społecznych. Tylko wspólne działanie może przynieść długookresowe efekty, zarówno społeczne, jak i ekonomiczne. Wspomniana partycypacja pracowników w podejmowaniu decyzji jest szeroko opisana zarówno w zagranicznej literaturze przedmiotu, jak i krajowej. Badania podejmowano praktycznie na całym świecie, chcąc dowieść istnienia ścisłych zależności pomiędzy udziałem pracowników w zarządzaniu a wynikami ekonomicznymi osiąganymi przez przedsiębiorstwa. Zależności te okazały się jednak niejednoznaczne, a uzyskane efekty nieprzekonywające, co zadecydowało o podjęciu kolejnych badań, których wyniki mogły przesądzić o popularyzacji udziału pracowników w różnego rodzaju korzyściach uzyskiwanych przez firmę jako całość i w tym kontekście ocenić wzrost efektywności ich pracy. Badania dotyczyły udziału w zyskach, udziału we własności, programów opcyjnych, programów oszczędnościowych i inwestycyjnych, planów emerytalnych i innych form wprowadzanych m.in. po to, aby silniej związać pracownika z miejscem pracy, dać mu przeświadczenie, że pracuje dla siebie, a przez to wpłynąć na jego większe zaangażowanie. Czyniono to m.in. w ramach tzw. demokratyzacji kapitału czy demokracji ekonomicznej, mającej uwidocznić znikanie różnic pomiędzy właścicielem przedsiębiorstwa, kierownikiem, a szeregowym pracownikiem.

Powyższe formy możemy ogólnie nazwać partycypacją finansową. Oczywiście pracodawcy często postrzegają programy partycypacji jako rodzaj kosztu, który trzeba ponieść dla uzyskania określonych korzyści. Koszt ten sprowadza się głównie do dzielenia się zyskami z pracownikami, do wzrostu udziału pracowników w kapitale przedsiębiorstwa z tytułu posiadania akcji, a nierzadko do wzrostu ich autonomii kosztem uprawnień kierownictwa. Jest to, jak się wydaje, niezbędne dla poprawy wyników ekonomicznych firmy.

Działania podejmowane przez pracodawców trudno jednak uznać za obojętną regułę, gdyż można wśród nich znaleźć zarówno zdecydowanych zwolenników, jak i przeciwników tej formy partycypacji. Na potrzebę szerokiego udziału finansowego pracowników wskazują również niektóre nowoczesne koncepcje zarządzania, akcentujące podstawową rolę tej formy partycypacji w uzyskiwaniu przewagi konkurencyjnej na rynku. Podkreśla się znaczenie

partycypacji finansowej w wyzwalaniu przedsiębiorczości i kreatywności pracowników, w wykorzystywaniu ich potencjału intelektualnego i zwiększaniu ich zaangażowania w wykonywaną pracę. Zwraca się także uwagę na wzmocniony efekt wynikający z połączenia udziału pracowników w zarządzaniu i programów partycypacji finansowej.

Dla autora nie ulega wątpliwości, że jednym z najważniejszych zadań stojących przed wszystkimi uczestnikami procesów gospodarczych, a zwłaszcza przed tymi, którzy bezpośrednio są zainteresowani wysoką efektywnością spółek, jest stworzenie takiego modelu partycypacyjnego, którego wdrożenie spełniłoby te oczekiwania. Jest oczywiście trudno o uniwersalizm, należy więc mieć na uwadze wprowadzanie określonych modyfikacji, zależnych od specyfiki przedsiębiorstw i zewnętrznych uwarunkowań. Warto pamiętać, że partycypacja finansowa nie stanowi panaceum na wszystkie pojawiające się problemy w przedsiębiorstwie. Nie powinna być ona jednocześnie instrumentem hamującym działania kierownictwa przedsiębiorstwa. Przynosi wiele niewątpliwych korzyści, ale pociąga za sobą również pewne ograniczenia bądź wspomniane koszty. Bilans korzyści i kosztów zależy od partnerów społecznych w firmie, od ich nastawienia czy istniejących uprzedzeń, od wcześniejszych doświadczeń itp. Wiele zależy również od sposobu wdrażania tych rozwiązań, od zastosowanych form itp. Zdarza się bowiem, że te same koncepcje przynosić mogą w poszczególnych przedsiębiorstwach zdecydowanie odmienne rezultaty.

W oparciu o powyższe spostrzeżenia można sformułować ogólną tezę, że programy partycypacji finansowej przyczyniają się do uzyskania lepszych wyników przez przedsiębiorstwo. Nie należy się skupiać tylko na wynikach finansowych, gdyż te mogą być zauważalne dopiero w dłuższym okresie, lecz także na społecznych rezultatach wdrażanych programów. Powyższa teza określa główny – poznawczy – cel pracy, którym jest dokonanie przeglądu najważniejszych form programów partycypacji finansowej w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce i innych krajach europejskich, poszerzający wiedzę o przedmiocie pracy i zachodzących zależnościach pomiędzy stosowanymi programami a rezultatami ekonomiczno-społecznymi w firmach w różnych krajach, oraz cel praktyczny – prezentacja wniosków i przemyśleń mogących stanowić przyczynek do podjęcia działań zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie wdrażania i realizacji programów partycypacji finansowej oraz przedstawienie propozycji modelowych rozwiązań, mogących ułatwić przezwycięzenie międzynarodowych barier stojących na drodze do szerszej implementacji rozwiązań partycypacyjnych w przedsiębiorstwach.

Skuteczny program partycypacyjny, angażujący wszystkich pracowników, powinien stymulować długookresową strategię rozwoju spółki, integrować realizację celów kierownictwa z celami pracowników szeregowych. Aby to osiągnąć, konieczna jest właściwa konstrukcja programu i czytelne parametry służące prowadzeniu właściwej polityki firmy. Jak dalece będzie to możliwe, zależeć będzie również od stosunku zainteresowanych stron do proponowanych zmian. Podstawą do rozważań będą obszerne studia literaturowe, zwłaszcza dorobku autorów

zagranicznych, i w znacznie mniejszym zakresie – dorobku krajowego, na temat programów partycypacji finansowej pracowników. Oprócz koncepcji teoretycznych wzięto również pod uwagę prowadzone badania empiryczne. Należy podkreślić, że w pracy skoncentrowano się na uczestnictwie finansowym pracowników. Zasygnalizowane inne wątki badawcze mają tylko pomóc w umiejscowieniu właściwej problematyki na tle szerokiego spektrum zagadnień.

Powyższa teza określa główny zamysł autora, którym jest dokonanie diagnozy najważniejszych form programów partycypacji finansowej w wybranych krajach europejskich i w Polsce, zwiększającej wiedzę o przedmiocie pracy i wykazanie zachodzących zależności pomiędzy stosowanymi programami a rezultatami ekonomiczno-społecznymi w przedsiębiorstwach w różnych krajach. Podjęto też próbę usystematyzowania prezentowanych form partycypacyjnych, chociaż – ze względu na ich liczbę – nieraz brak jasnych kryteriów podziału oraz różną ich interpretację przez poszczególnych badaczy, rezultaty nie wydają się być w pełni zadowalające. Literatura polska odnośnie do podejmowanej tu problematyki jest nader skromna; niniejsza publikacja być może w pewnym stopniu wypełni tę lukę i przyczyni się do wzrostu zainteresowania powyższymi rozwiązaniami. Celem częściowym jest prezentacja wybranych studiów prowadzonych przez różne organizacje i zespoły w Europie oraz własnych badań przeprowadzonych na próbie przedsiębiorstw notowanych na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Przedstawione zależności oraz wnioski końcowe mogą stanowić przyczynek do podjęcia działań zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie wdrażania i realizacji programów partycypacji finansowej, a propozycje modelowych rozwiązań mogą ułatwić przezwyciężenie międzynarodowych barier stojących na drodze do szerszej implementacji rozwiązań partycypacyjnych w przedsiębiorstwach.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Jest to skrócona wersja rozprawy habilitacyjnej, uzupełniona o wcześniej pominięte wątki teoretyczne i wybrane dane empiryczne do roku 2016. Wśród zagadnień omawianych bardziej szczegółowo można wymienić rodzaje programów partycypacji finansowej przeznaczonych dla wąskiej grupy kierownictwa i obejmujących większość uprawnionych pracowników, uwarunkowania i czynniki mające wpływ na zasięg ich wdrażania oraz uzyskane rezultaty z tego tytułu. Ważnym punktem rozważań jest próba analizy porównawczej programów partycypacyjnych między sobą oraz analizy programów w wybranych krajach, z wykorzystaniem badań prowadzonych przez międzynarodowe zespoły, głównie w latach 90. XX wieku i pierwszej dekadzie XXI wieku. Prezentowane w pracy badania empiryczne obejmujące polskie spółki notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych prowadzone były w latach 2010–2011, co może się wydawać odległe, jednakże w ciągu ostatnich 5 lat nie obserwuje się znaczących zmian w strukturze i liczbie przedsiębiorstw, w których wdrożono programy partycypacji finansowej, i co nie wpływa na jakość prowadzonych analiz i konkluzje końcowe. Podstawowym celem autora było zebranie informacji o stopniu uczestnictwa polskich przedsiębiorstw w programach partycypacji finansowej, określenie struktury pracowników objętych najbardziej

powszechnymi formami partycypacji finansowej oraz uzyskanie odpowiedzi na temat zależności występujących pomiędzy wdrażanymi programami a efektami społeczno-ekonomicznymi.

Uzyskanie możliwie pełnego obrazu omawianej problematyki ułatwiło zastosowanie zróżnicowanych narzędzi badawczych: w części teoretycznej dokonano analizy literatury, przede wszystkim zagranicznej, i analizy dokumentacji podmiotu badań, głównie raportów spółek i raportów z badań empirycznych przeprowadzonych przez krajowe i międzynarodowe instytucje zajmujące się problematyką partycypacji finansowej. Przeprowadzono też analizę porównawczą przedsiębiorstw działających w różnych państwach i stosujących określone programy partycypacji finansowej pracowników, aby uchwycić przyczyny wpływające na nierównomierny rozwój programów partycypacyjnych w poszczególnych krajach; w części empirycznej posłużono się badaniami kwestionariuszowymi w formie wywiadu, skierowanymi do przedstawicieli przedsiębiorstw, a udzielone odpowiedzi posłużyły do konstrukcji tabel częstości i analizy istotnych, zdaniem autora, zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi. Z uwagi na jakościowy charakter zmiennych, posłużono się miarami statystycznymi w postaci współczynników kontyngencji. W tej części wykorzystano także technikę hierarchicznej analizy skupień opartą na aglomeracji skupień według średniej odległości między nimi oraz euklidesowej odległości między obiektami (przedsiębiorstwami) z zadaną z góry określoną liczbą skupień. Zadaniem tego statystycznego zabiegu było bardziej kompleksowe i wyczerpujące zobrazowanie struktury zatrudnionych wszystkich kategorii pracowników równocześnie i wyeksponowanie istotnych zależności mających wpływ na efektywność stosowanych form partycypacyjnych.

Struktura pracy została podporządkowana sformułowanym przez autora celom. Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów.

W pierwszym rozdziale rozważania koncentrują się na genezie i istocie partycypacji. Punktem wyjścia jest zaprezentowanie rozwoju partycypacji pracowniczey w ujęciu historycznym oraz przedstawienie motywów, którymi kierowano się przy wdrażaniu określonych rozwiązań partycypacyjnych. Przesłanki podzielono na ekonomiczne i społeczne. Starano się również wyeksponować czynniki wpływające na proces kształtowania całościowego potencjału pracownika. Wyjaśniono kluczowe pojęcia terminologiczne, takie jak partycypacja i jej filary, współudział w zarządzaniu, demokracja ekonomiczna. Dyskusja nad terminologią nie jest jednak zamknięta, co wynika z odmiennych interpretacji pojęcia, różnych koncepcji autorów, stosowania różnych kryteriów, a także zmian definicji w czasie, wynikających m.in. z konieczności jej dostosowania do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania przedsiębiorstw i istniejących potrzeb w zakresie wdrażania określonych form stosunków przemysłowych.

W rozdziale drugim dokonano próby typologii form partycypacji finansowej, co jednak nie wydaje się sprawą prostą z uwagi m.in. na ich różnorodność i niezbyt czytelne granice pomiędzy stosowanymi programami. Dodatkową komplikacją są rozwiązania mieszane, utrudniające ocenę efektywności poszczególnych rozwiązań.

W trzecim rozdziale pracy omówione zostały uwarunkowania rozwoju partycypacji finansowej. W jego pierwszej części przedstawiono ramy prawne partycypacji, obowiązujące w wybranych krajach stosujących finansowe formy motywowania pracowników. Ustawodawstwo determinuje powszechność i rodzaj programów będących w użyciu w poszczególnych krajach. W drugiej części, integralnie związanej z kolejnymi zagadnieniami poruszonymi w pracy, opisano reguły, jakimi należy się kierować przy wdrażaniu rozwiązań partycypacyjnych. Zasady te nie zawsze są stosowane z uwagi na określone determinanty rozwoju opisywane w punkcie drugim tego rozdziału. Podczas gdy te pierwsze przybierają niepisaną formę zaleceń, którymi powinny kierować się przedsiębiorstwa przy implementacji programów partycypacji finansowej pracowników, to już uwarunkowania w znacznej mierze będą wpływały na rodzaj i kształt wprowadzanych rozwiązań. Duże znaczenie ma udział państwa w zakresie promowania i wdrażania rozwiązań partycypacji finansowej, bowiem konieczne jest opracowanie niezbędnych regulacji prawnych dających właścicielom przedsiębiorstw określone prawa i przywileje. Bez udziału innych partnerów społecznych nie jest również możliwe wdrażanie tych rozwiązań na szerszą skalę.

Czwarty rozdział pracy stanowi jej warstwę teoretyczno-empiryczną, gdyż rozważania są tutaj prowadzone w oparciu o długoletnie badania przekrojowe realizowane przez międzynarodowe zespoły eksperckie. Zaprezentowany w pierwszej części wątek dotyczy teoretycznych rozważań na temat prowadzonych badań, które, niestety, nie mają stabilnej podstawy teoretycznej i opierają się głównie na indywidualnym doborze wskaźników przez badających, co w efekcie prowadzi do raczej prostych interakcji w procesie produkcyjnym i skutkuje koniecznością podjęcia kolejnych analiz nad przyczynowością i kierunkiem zależności pomiędzy programami partycypacyjnymi a wynikami osiąganymi przez przedsiębiorstwa. W wielu przypadkach efekty uzyskiwane przez przedsiębiorstwa sprowadzają się do wzrostu wydajności pracy, z tego też względu zagadnieniom tym został poświęcony punkt tego rozdziału. Obszernym wątkiem jest analiza rodzajów programów partycypacji finansowej w wybranych krajach UE, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki programów, ich charakteru, struktury pracowników, którym oferuje się określone rozwiązania, i zmian w czasie. Różnice wynikają w dużej mierze z roli państwa i wcześniejszych doświadczeń w zakresie wdrażania rozwiązań partycypacyjnych.

Piąty rozdział, poświęcony programom partycypacji finansowej w Polsce, jest częścią empiryczną pracy. Zaprezentowano w nim wyniki badań własnych poświęconych wdrażanym rozwiązaniom partycypacyjnym w Polsce. W pierwszej części pośilkowano się informacjami zebranymi w wyniku międzynarodowych badań prowadzonych m.in. na próbie polskich spółek giełdowych, w celu stwierdzenia istnienia określonych prawidłowości rządzących implementacją programów partycypacji finansowej i dokonania analizy porównawczej pomiędzy firmami, w których wprowadzono programy partycypacyjne, a tymi, które ich nie posiadają. Obszerny punkt poświęcono prezentacji wyników badań prowadzonych przez autora

na próbie polskich przedsiębiorstw giełdowych. Wśród szczegółowych problemów badawczych, w centrum uwagi znalazły się, m.in.: struktura zatrudnienia, struktura własności, rodzaje wdrożonych programów partycypacji finansowej, sposób dystrybucji korzyści powstałych w wyniku ich stosowania, czynniki wpływające na ich wdrożenie, sklasyfikowane w postaci barier i ułatwień, ocena udziału pracowników w programach partycypacji finansowej, stosunek kadry kierowniczej do udziału pracowników szeregowych w uzyskiwanych korzyściach, postawy pracowników. Uzyskane odpowiedzi stanowiły punkt wyjścia do określenia statystycznych zależności i związków zachodzących pomiędzy występowaniem programów partycypacyjnych a wybranymi parametrami charakteryzującymi kondycję przedsiębiorstw. Na tej podstawie starano się dokonać oceny wpływu partycypacji na rezultaty społeczne i ekonomiczne uzyskiwane przez firmy.

W rozdziale szóstym, będącym swego rodzaju podsumowaniem, przedstawiono bariery, które uniemożliwiają bądź poważnie ograniczają wdrażanie rozwiązań partycypacyjnych w skali międzynarodowej. Wyeksponowano szeroko rozumiane bariery prawne jako te, które determinują zasięg geograficzny stosowanych programów. Nie mniej istotne okazały się bariery instytucjonalne, społeczne, różnice w prawie pracy i inne. Bariery te skłaniają do poszukiwania uniwersalnych rozwiązań modelowych, wykraczających poza granice państw, których stosowanie będzie możliwe przy uwzględnieniu pewnych modyfikacji, dostosowujących programy do wymagań poszczególnych krajów. Rozwiązania te obejmują także mieszane formy partycypacji finansowej oraz jednoczesne stosowanie udziału pracowników w podejmowaniu decyzji, co zgodnie z teorią powinno zaowocować wzmocnionymi efektami społeczno-ekonomicznymi.

Terminologia, którą posługuje się w pracy autor, wymaga doprecyzowania: termin 'partycypacja finansowa' używany jest zamiennie z określeniem 'udział finansowy' z racji braku innych alternatywnych określeń. Program partycypacyjny, program partycypacji finansowej pracowników, schemat partycypacyjny, czy forma partycypacji finansowej, dotyczą udziału pracowników w dystrybucji określonych korzyści związanych z wdrażaniem określonych rozwiązań, z reguły: udziałem pracowników we własności, w zyskach, czy programach opcyjnych (opcji na akcje). Obok partycypacji finansowej pojawia się termin 'partycypacja w zarządzaniu', co określa udział czy też uczestnictwo pracowników w podejmowaniu decyzji w firmie (partycypacja niematerialna). Należy wyraźnie oddzielić od siebie te dwa pojęcia, chociaż bardzo często oba rozwiązania są w przedsiębiorstwach jednocześnie stosowane. Pojęcie „przedsiębiorstwo” jest używane w znaczeniu podmiotowym i z uwagi na prowadzone w pracy rozważania, nie wydaje się konieczne stosowanie terminologicznej precyzji, co pozwala na zamienne stosowanie z określeniem: spółka i firma.

Ze względu na przedmiot rozważań – wpływ programów partycypacyjnych na wyniki spółki – należy określić również pojęcie 'wyniki'. Jest ono tutaj rozumiane dosyć szeroko i obejmuje zarówno wyniki ekonomiczne, które są mierzalne, jak i te, których charakter jakościowy uniemożliwia precyzyjne określenie jego

znaczenia, jak np. zaangażowanie, zdolności, partycypacja, lojalność. W pracy pojawia się również pojęcie ‘korzyści’. Termin ten wydaje się szerszy niż wspomniane „wyniki”, jednakże wykorzystanie go nie wydaje się dużym nadużyciem z uwagi na jednokrotne i bardziej precyzyjne określenie, które pojawiło się w drugim rozdziale pracy przy charakterystyce „udziału w korzyściach”, a które później w zasadzie nie jest już przywoływane z powodu zaniechania tego wątku w prowadzonych badaniach i podjętych przez autora rozważaniach.

Praca jest efektem badań nad zagadnieniami partycypacji finansowej. Studia nad tym zagadnieniem były i są prowadzone sporadycznie, a zatem powinny być kontynuowane. Brak jednoznacznych wniosków z tytułu wdrażania programów partycypacyjnych również skłania do podejmowania kolejnego wysiłku w celu poznania natury partycypacji finansowej.