

za środek powodujący napięcia i stąd jako pełen niewiadomych i nieokreślonych możliwości angażowania się USA w sprawy europejskiego kontynentu — a Niemiec zachodnich w szczególności.

Konferencja wyjaśniła — jak się wydaje — uczestnikom niemieckim pewne kompleksy spraw, tak że „bońska koalicja skarg” (według komentarzy amerykańskich), opuściła Waszyngton ufna w sojusz obu krajów.

Mimo wielu różnic w podchodzeniu do interesujących obie strony zagadnień w dyskusji postulowano zgodnie, aby wzajemne relacje widzieć we właściwych perspektywach i powiązaniach. W postępowaniu obu krajów — jak sugerowali uczestnicy — obowiązywać ma zasada „stanowczości i elastyczności jednocześnie”, co powinno w końcu rozwiązać wszystkie sporne problemy na odcinku podziału Europy i Niemiec.

W kontekście owych z grubsza nakreślonych kontrowersyjnych interesów, odbyta konferencja posiadała specyficzne znamiona, różniąc się znacznie od spotkań na szczeblu oficjalno-rządowym. Spotkanie waszyngtońskie pozbawione było przede wszystkim jawności, a w konsekwencji dalszej, presji protokołu, rygorów formalnych i piętna urzędniczego dialogu. Piąta sesja *Atlantik Bruecke* mogła więc spełnić funkcję swoistego rekonesansu z obu stron oraz jako forum grupowego nacisku na Waszyngton ze strony Niemiec zachodnich.

Marian Jaśkowski

TENDENCJE DO UPOWSZECHNIANIA WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ W NRF I ICH REALIZACJA

Współczesny system kapitalistyczny w celu przeciwdziałania nastrojom rewolucyjnym w społeczeństwie, stara się zabezpieczyć dynamiczny i stosunkowo stały wzrost gospodarczy oraz udział mas pracujących w produkcie społecznym na względnie wysokim poziomie. Przesłanką dla osiągnięcia tego celu jest stały wzrost społecznej wydajności pracy.

W krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo, coraz trudniej jest zwiększać wydajność pracy bez zainteresowania procesem wytwarzania bezpośrednich producentów — robotników najemnych. Dla osiągnięcia tego celu bodźce płacowe okazują się niewystarczające. Szczęólnego znaczenia nabierają w tej sytuacji wyniki rozwijającej się gospodarki w krajach obozu socjalistycznego, zmuszające kapitalistów do szukania rozwiązań alternatywnych. Ma to wyjątkowe znaczenie dla kół rządzących w NRF ze względu na bezpośrednie sąsiedztwo drugiego państwa niemieckiego — NRD, w którym dokonano rewolucyjnych, socjalistycznych przeobrażeń społeczno-gospodarczych.

Pozamaterialne czynniki do jakich należą stosunki między ludźmi w zakładzie pracy docenione zostały po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych, czego wyrazem jest głoszona tam teoria *human relation*. Zrodziła się ona w wyniku badań socjologicznych i praktycznych obserwacji poczynionych w zakładach pracy. Celem *human relation* jest osiągnięcie wyższego stopnia integracji robotników z przedsiębiorstwem. Drogą do tego celu jest wytwarzanie przez kierownictwo zakładu klimatu dobrego traktowania robotników, odnoszenia się do nich jako do współpracowników a nie jako podwładnych itp.

Podobnie i w NRF teorii walki klas usiłuje się przeciwstawić teorię pokoju klasowego a socjalistycznym stosunkom społecznym ideę partnerstwa socjalnego. Istnieje wiele definicji partnerstwa socjalnego; sprowadzają się one do hasła gło-

szącego zastąpienie walki klasowej współpracą, która nie negując sprzeczności między pracą i kapitałem stawia na pierwszym planie jedność ich interesów w pewnych dziedzinach jak np. wspólne zainteresowanie w działalności przedsiębiorstwa zapewniającego zyski i zarobki. Niekiedy pojęciu partnerstwa socjalnego nadaje się wymowę polityczną sugerując, że pojawiło się ono w wyniku społecznych konsekwencji wojny¹.

Jedną z form realizacji tej doktryny a zarazem czynnikiem pobudzającym zainteresowanie załóg fabrycznych działalnością produkcyjną są lansowane w NRF programy upowszechniania własności kapitału. Rozwiązaniu tego zagadnienia, jako alternatywy klasycznej własności kapitalistycznej a zarazem przeciwdziałania ewentualnym tendencjom do uspołecznienia środków produkcji ma służyć tworzenie tzw. współwłasności pracowniczej (*Miteigentum der Arbeitnehmer*), rozumianej głównie jako udział w już istniejącej własności kapitalistycznej. W wielkim skrócie można by powiedzieć, że chodzi o przekształcenie mas pracujących NRF w masę drobnych kapitalistów — tak drobnych, żeby nadal byli zmuszeni do szukania źródła utrzymania w pracy najemnej, na tyle jednak związanych z kapitałem, aby nie chcieli się przeciwko niemu buntować. Tacy zaś robotnicy i „kapitaliści” w jednej osobie byłiby szczególnie zainteresowani wzrostem wydajności pracy i rentowności produkcji w „swoich” przedsiębiorstwach.

O tym, jak dalece koła rządzące w NRF związane są z ideą XIX wiecznego kapitalizmu i jak bardzo unikają wszelkiej, nawet burżuazyjnej nacjonalizacji a co za tym idzie większego znaczenia własności państwowej w produkcji, świadczyć może reprivatyzacja zakładów *Volkswagen* i koncernu *Preussag*. O podporządkowaniu reprivatyzacji celom polityki bońskiej mówił wyraźnie federalny minister skarbu Hans Lenz:

„Privatyzacja majątku federalnego ma służyć umocnieniu więzi między obywatelem a wolnodemokratycznym państwem. Jest to pierwszy krok na drodze do nowego porządku społecznego, w którym były uczestnik walki klasowej przekształci się w nowoczesnego obywatela gospodarzego”².

Dyskusje nad polityką rozwoju własności pracowniczej, łączoną z programem upowszechniania własności, toczą się w NRF od szeregu lat. Stosunkowo wcześniej zostały też sprecyzowane cele polityczne tej akcji prowadzonej pod hasłami: „dobrobyt dla wszystkich”, „własność dla każdego” a skierowanej przeciwko socjalizmowi i komunizmowi, w programowych wystąpieniach Ludwiga Erharda i Karla Arnolda w maju 1957 r.³

Punktem wyjścia dla wszystkich kierunków ideologicznych i politycznych postulujących politykę tworzenia własności pracowniczej w NRF jest twierdzenie, że we współczesnym wysoko uprzemysłowionym społeczeństwie istnieje możliwość tworzenia własności pracowników bez pozbawiania własności dotychczasowych właścicieli. Wzrost gospodarczy traktuje się jako czynnik zapewniający nadwyżkę kapitału, która bez naruszania dotychczasowego stanu posiadania może stać się źródłem tworzenia własności dla tych, którzy jej nie posiadają a więc dla pracowników najemnych. Chodzi tutaj oczywiście nie o własność konsumpcyjnych dóbr trwałego użytku, lecz o własność środków produkcji a ściślej, o udział we własności środków produkcji⁴.

¹ J. Rachocki, *Geneza koncepcji „demokracji gospodarczej” a związki zawodowe w Niemczech*. „Przegląd Zachodni” nr 3/1966, s. 17.

² *Grundlagen der Privatisierungspolitik*. Herausgegeben von B. Woischnik. Zeitbild-Verlag, Bad Godesberg 1961, s. 5.

³ L. Erhard, *Wohlstand für Alle*; K. Arnold, *Eigentum für Jeden. Referate auf dem Bundesparteitag der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands am Mai 1957*, wyd. CDU.

⁴ A. von Loesch, *Die Grenzen einer breiteren Vermögensbildung*. Frankfurt am Main 1965, s. 12.

Wszystkie propozycje i kierunki tworzenia własności pracowniczej można ze względu na źródło i formę ująć w dwóch grupach: systemu oszczędności i podziału zysków i dochodów. Ze względu na typ lub rodzaj można wyodrębnić współwłasność zakładową, ponadzakładową i ogólnogospodarczą.

Przy całkowitej zgodności co do potrzeby upowszechnienia własności, wyróżnić można istotne różnice co do celu, któremu ma służyć to upowszechnianie.

I tak koła burżuazyjne nawiązujące do ideologii neoliberalizmu, proponują „kapitalizm ludowy” jako alternatywę „własności ludowej”. Szerokie jej upowszechnienie ma zapobiec uspołecznieniu a także takiej polityce socjalnej, która wychodząc poza dotychczas praktykowane w systemie kapitalistycznym metody, mogłaby ograniczać swobodę inicjatywy i wolność dysponowania kapitałem przez przedsiębiorców.

Środowiska inspirowane światopoglądowo przez doktrynę socjalną kościoła katolickiego i ewangelickiego, wysuwają żądania drobnej własności dla pracowników, co byłoby krokiem na drodze rozwoju ich „wolnej osobowości”. Pracownik, który był dotąd przedmiotem procesu gospodarowania, stałby się teraz jego podmiotem.

Wreszcie założenia socjaldemokratów polegają na umożliwieniu pracownikom udziału w automatycznym wzroście kapitału w drodze samofinansowania (*Selbstfinanzierung*). Przesłanką tego postulatu jest dążenie do równouprawnienia pracowników i kapitalistów w procesie gospodarczym.

Z tych różnic w ideologicznych uzasadnieniach, wynikają rozbieżności co do celu, źródła i środków polityki upowszechniania własności.

Według doktryny neoliberalnej, celem jest przekształcenie warstwy pracowników najemnych w nowy stan średni. Źródłem inspiracji winno być państwo, które na drodze ustawodawczej stosowałoby ułatwienia w oszczędzaniu, celem zgromadzenia zasobów finansowych z środków własnych pracowników.

Koncepcje socjaldemokratów oraz inne wywodzące się z doktryn chrześcijańskich, traktują tworzenie własności pracowniczej jako część składową polityki socjalnej, obejmującej świadczenia pracowników powodujące dla tych ostatnich skutki majątkowe.

Najczęściej wysuwane z tej strony propozycje starają się nie obciążać dochodów przedsiębiorców i nie umniejszać ich zysków na rzecz tworzenia własności pracowniczej w formie obligatoryjnych świadczeń. Projektodawcy ograniczają się zazwyczaj do apelowania o dobrowolny udział właścicieli w tworzeniu majątku pracowników. Propagują oni szerokie rozproszenie majątku (*Vermögensstreuung*) przez udzielanie pomocy dla organizowania różnych form oszczędzania i zalecają akcje wychowawcze, mające wyrobić w szerokich masach pracowniczych pragnienie posiadania własności. Nie wykluczają przy tym premii za oszczędzanie oraz obniżek podatków w zależności od wysokości dochodów i stanu rodzinnego⁵. To ostatnie założenie oznacza, że źródłem tworzenia własności pracowniczej mają być według koncepcji chadeckich głównie własne oszczędności pracowników oraz świadczenia ze strony państwa.

System oszczędności jako forma i źródło tworzenia własności pracowniczej występować może w różnych postaciach. Najczęściej wymienia się popieranie oszczędności pracowniczych w drodze premiovania i ulg podatkowych, rozprawdzanie po niższych cenach drobnych akcji oraz szereg udogodnień organizacyjnych i ekonomicznych zachęcających do oszczędzania.

Sprzedaż drobnych akcji, tzw. akcji ludowych, wiąże się z jednej strony z częścią prywatyzacją zakładów państwowych a z drugiej ze szczególnym rodzajem premiovania tego rodzaju oszczędzania w formie rabatu udzielanego przy zakupie akcji w zależności od wysokości dochodów i stanu rodzinnego nabywcy.

⁵ *Ibidem*, ss. 12–15.

Do proponowanych środków popierania oszczędności należy wreszcie zaliczyć projekty ponoszenia przez przedsiębiorstwa kosztów prowadzenia przykładowych kas oszczędnościowych i innych tego typu udogodnień. Zazwyczaj jednak nie dzieje się to bezinteresownie, gdyż równocześnie przedsiębiorstwa dążą do tego, aby gromadzone oszczędności pracownicze mogły być przez nie użyte.

Propozycje tworzenia własności pracowniczej wysuwane przez poszczególnych działaczy partyjnych i związkowych nazywa się w literaturze „planami”. Łącząc je z nazwiskami tych, którzy je sformułowali, np. Häussler-Plan, Deist-Plan i inne.

Podstawę projektu nazwanego planem Föhla⁶, stanowi twierdzenie, że dotychczasowe bodźce dla dobrowolnego oszczędzania powinny być wzmocnione. C. Föhl proponuje osiągnięcie tego celu na drodze podatkowej. Z uwagi na to, że opodatkowanie bezpośrednio niskich dochodów jest stosunkowo małe, Föhl proponuje zniesienie podatków pośrednich, głównie obrotowego, odpowiednie zwiększenie płac brutto i podwyższenie podatku od uposażeń. Równocześnie proponuje całkowite zwolnienie z podatku od wynagrodzeń i obowiązkowych składek ubezpieczenia społecznego oszczędzanej części płacy bez względu na wysokość zaoszczędzonej sumy. Oszczędności te mogą być podejmowane pod warunkiem ich zwrotnego opodatkowania, które winno być zróżnicowane w zależności od stanu rodzinnego i wieku oszczędzającego. Plan przewiduje znaczne ulgi opodatkowania dla rodzin wielodzietnych i osób w podeszłym wieku. Łączy w ten sposób system oszczędzania nie tyle z tworzeniem własności pracowniczej ile z rozszerzeniem akcji socjalnej. Z tego względu propozycji Föhla nie można traktować jako bezpośrednio odpowiadających idei tworzenia współwłasności a jedynie jako narzędzie polityki pieniężnej i akumulacji.

Jako jedną z podstawowych dróg tworzenia własności pracowniczej wysuwa się tzw. płacę inwestycyjną (*Investivlohn*). U podstaw tej koncepcji leży obawa, że dalszy nacisk związków zawodowych na podwyżki płac może, przy niezmiennym stopie oszczędności pracowniczych, doprowadzić do szybszego wzrostu płac niż wydajności pracy a w konsekwencji do wzrostu cen. Zasada płacy inwestycyjnej sprowadza się do tego, że obok zarobków wypłacanych w gotówce (nazwijmy je umownie płacą bieżącą), pracownicy otrzymują część wynagrodzenia, które zostaje zainwestowane na określony czas jako własność pracownika.

Przedstawiona ogólnie zasada płacy inwestycyjnej może być jednak różnie w swej treści rozumiana i co za tym idzie, realizowana. Wysunięta po raz pierwszy w latach 1953/54 przez dr Karla Hinkla z *Industriegewerkschaft Metall*, była traktowana jako dodatek do płacy bieżącej, tworzący własność pracowniczą a stanowiący udział załogi w nowych inwestycjach.

Ideę płacy inwestycyjnej podjął następnie Erwin Häussler, przedstawiając w imieniu wirtemberskiej *Arbeitsgemeinschaft christlicher Arbeitnehmer Organisationen* odpowiedni projekt jako propozycję rozjemczą w strajku, jaki miał miejsce w przemyśle metalowym w Badenii-Wirtembergii w 1954 r.⁷ Po kolejnych korektach zawartych w publikacjach z lat 1955 i 1958, które nie doprowadziły jednak do jego realizacji, plan Häusslera został ponownie zaproponowany związkowi metalowców w 1962 r. w formie projektu układu taryfowego. I tym razem jednak nie został on przyjęty. Plan Häusslera różni się bowiem istotnie od początkowych propozycji dr K. Hinkla; płacę inwestycyjną ujmuje nie jako dodatkowe wynagrodzenie w postaci udziału w inwestycjach przedsiębiorstwa, lecz jako zamrożenie części płac. Plan ten w istocie odpowiada postulatowi minimalnej własności i stabilizacji pieniądza. Zakłada się bowiem, że łączne zarobki obejmujące płace w gotówce i płacę inwe-

⁶ C. Föhl, *Kreislaufanalytische Untersuchung der Vermögensbildung in der Bundesrepublik*. Tübingen 1964, s. 92.

⁷ E. Häussler, *Jeden sein Eigentum*. Stuttgart 1965, ss. 64—66; C. Föhl, *op. cit.*, s. 121.

stycyjną nie powinny wzrosnąć bardziej niż wydajność pracy. Nie można się dziwić, że taki plan nie został przyjęty przez związek zawodowy metalowców — w praktyce oznacza on bowiem dobrowolne wyrzeczenie się przez robotników podwyżek zarobków a nawet części płac na rzecz przedsiębiorstwa, przy czym nie osłabiona pozostaje decydująca rola dotychczasowych właścicieli — wielkich kapitalistów.

Bardziej zbliżony do założeń Hinkla jest tzw. plan Lebera. Proponuje się tutaj wkład pracodawców na rzecz tworzenia własności pracowniczej w postaci 1,5% od sumy płac. Sumy te nie byłyby wypłacane lecz przekształcone w fundusz, który może być zużyty na inwestycje w przedsiębiorstwie bądź jako oprocentowana pożyczka, bądź jako udział kapitałowy przynoszący proporcjonalne zyski⁸. Myślą przewodnią planu Lebera jest ograniczenie oszczędności pracowniczych do nadwyżki płac przekraczającej przyrost konsumpcyjnych dóbr w produkcie społecznym i utrzymanie dotychczasowego poziomu cen oraz siły nabywczej pieniądza.

Krytycy planu Lebera zauważają jednak słusznie, że koncepcja ta nie zmienia istoty płacy inwestycyjnej pomyślanej jako forma przymusowych oszczędności. Wskazuje się też na niebezpieczeństwo zahamowania wzrostu konsumpcji i możliwości osłabienia koniunktury gospodarczej. Najpoważniejszym jednak niebezpieczeństwem jest możliwość wystąpienia wskutek tendencji do oszczędności na sile roboczej i zwiększania intensywności kapitałowej produkcji bezrobocia technologicznego. Część bowiem kosztów produkcji teoretycznie wydatkowana na płace wraca jako kapitał inwestycyjny do przedsiębiorstwa.

Z wielu stron jako źródło tworzenia własności pracowniczej wysuwa się bezpośredni udział pracowników w zyskach przedsiębiorstw. W najdalej idących propozycjach formę tę określa się jako podział czystego zysku między przedsiębiorstwo i pracowników. Z takimi propozycjami wystąpiła organizacja *Katolische Arbeiterbewegung Deutschlands* w 1953 r. Z ramienia tej organizacji w 1954 r. został nawet przedstawiony przez Theo Funneköttera system podziału zysku.

Analogiczny do wysuniętego przez koła katolickie jest projekt Niemieckiego Związku Pracowników Umysłowych (DAG), który przewiduje współwłasność pracowników na drodze ich udziału w rocznym przyroście majątku przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, przez wypuszczenie udziałów towarzystw lub przez udział pracowników w zyskach. Przedsiębiorstwo lub towarzystwo utworzone w zakładzie wystawia dla udziału we współwłasności pracowniczej, dokumenty współwłasności. Dla zarządzania tymi udziałami DAG proponuje utworzenie specjalnego towarzystwa, do którego mają należeć wszyscy pracownicy. Ma ono reprezentować współwłasność pracowników wobec przedsiębiorcy. Trzecia część członków rady nadzorczej tego towarzystwa powołana być winna przez kierownictwo zakładu. Corocznie pracownikom-udziałowcom wydzielana ma być dywidenda według wysokości ich każdorazowego udziału⁹.

Do propozycji DAG w dużym stopniu zbliżony jest plan współwłasności komisji socjalnej chrześcijańsko-demokratycznego związku pracowników (*Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft*). Jest on jednak sformułowany jako projekt ustawy. Plan ten przewiduje, że w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających ponad 100 pracowników, pracownicy będą mieli udział w dochodach przedsiębiorstwa przez współwłasność w kapitale przedsiębiorstwa, przez ponadzakładową współwłasność albo w innej formie. Zakładowe udziały współwłasności biorą udział w zyskach i stratach przedsiębiorstwa w proporcji do udziału kapitałowego. Ponadzakładowa współwłasność ma być realizowana szczególnie

⁸ G. Leber, *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Ein Programm und sein Echo*. Frankfurt am Main 1964, ss. 9—11.

⁹ *Sozialpolitik in Deutschland*, op. cit., s. 17.

przez udział pracowników w towarzystwach lokat kapitałowych (*Kapitalanlagegesellschaften*).

Komisje socjalne postulują, podobnie jak DAG, zarząd udziałami współwłasności pracowników przez towarzystwa zakładowe. Do zadań tych towarzystw należy także wyrażanie zgody na przenoszenie, zastawianie oraz wszelkie obciążenia udziałów współwłasności.

Nieco inny charakter mają plany tworzenia kapitału socjalnego. Prof. Gleitze, kierownik *Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften (WWI)* zaproponował, aby wielkie przedsiębiorstwa zostały ustawowo zobowiązane do tworzenia kapitału socjalnego. Kapitał socjalny ma być połączonym ponadzakładowym funduszem socjalnym np. dla całej branży. Każdy pracownik winien mieć w tym kapitale swój udział, potwierdzony indywidualnym dokumentem. Dowody udziału winny być dopuszczone do obrotu ale z uwagi na cel, jakim jest tworzenie własności, tylko w wypadkach odczuwanej przez pracownika biedy, dla nabycia własności gruntowej itp.

SPD na zjeździe partyjnym w 1960 r. w Hanowerze uchwaliła plan „sprawiedliwego tworzenia majątku”, który od nazwiska posła dr Deista nazwany został planem Deista. Plan ten jest nieco zbliżony do planu Gleitze’go pod względem nakładów przewidzianych na tworzenie własności, różni się jednak z punktu widzenia zasad podziału.

Przyrost majątku gospodarczego powinien być odpowiednio opodatkowany. Te potrącenia majątkowe przedsiębiorstwa winny w pierwszym rzędzie waloryzować w formie akcji i różnych udziałów. We wniosku SPD nie określa się wysokości proponowanych potrąceń z zysku. Zarząd nimi sprawowałaby Niemiecka Fundacja Narodowa (*Deutsche Nationalstiftung*). Fundację tworzy fundusz papierów wartościowych powstały z przenośnych praw udziałowych i papierów wartościowych, które odpowiadają waloryzowanym potrąceniom majątkowym, wpłacanym gotówką.

Fundacja wydaje na podstawie zarządzanych przez siebie papierów wartościowych „niemieckie akcje ludowe” (*Deutsche Volksaktien*), które może nabyć każdy, a więc nie tylko pracownik danego przedsiębiorstwa. Sugeruje się nawet, aby pracownicy posiadający niskie dochody otrzymywali zniżkę na cenę akcji¹⁰.

W przedstawionych wyżej projektach mieszczą się również propozycje co do rodzaju współwłasności. Projekty podziału zysków wiążą się zazwyczaj z koncepcją współwłasności zakładowej. Ten typ współwłasności popieranej przez koła katolickie, wiąże robotnika bezpośrednio z miejscem pracy. Popierające tego rodzaju projekty oparte na udziale w zyskach, koła chrześcijańskiej demokracji, widzą korzyści dla przedsiębiorstw wynikające z osobistego zainteresowania robotników rezultatami działalności produkcyjnej.

Ponadzakładowe formy tworzenia własności pracowniczej pomyślane są zazwyczaj jako różne formy tworzenia funduszu branżowego, którego udziałowcami byłiby pracownicy danej gałęzi. Koncepcje tego rodzaju zawierają tzw. plany E. Häusslera, B. Molitora i G. Lebera.

Najdalej idące projekty tworzenia współwłasności w postaci ogólnogospodarczej współwłasności, wysunięte zostały ze strony DGB i SPD. Sprezycowano je w planach B. Gleitzego, Bütnera i Deista. Zostały one omówione wyżej w ramach problematyki tworzenia własności pracowniczej z podziału zysków.

Wszystkie omówione propozycje pozostają jednak wciąż w sferze projektów i wniosków. Wydaje się też, że ich skuteczna realizacja w warunkach panującego obecnie w NRF systemu społeczno-politycznego nie jest możliwa. Naruszają one bowiem zbyt wyraźnie interesy i pozycje wielkiego i średniego kapitału w tym kraju.

¹⁰ *Ibidem*, ss. 20–21.

Należy wreszcie zwrócić uwagę na dążenia do tworzenia własności pracowniczey w drodze ustawodawczej. I tak duże znaczenie przypisywano np. ustawie o premiowaniu oszczędności z 5 maja 1959 r.¹¹ Zapewnia ona poza normalnymi odsetkami, dywidendami itp. premię ze środków państwowych w wysokości 20% od wkładu oszczędnościowego utrzymanego przez okres 5 lat. Jest to więc w praktyce dodatkowe oprocentowanie wkładu na poziomie nieco niższym niż 4% rocznie, licząc według procentu składanego. Jako oszczędności podlegające premiowaniu traktuje się obok zwykłych wkładów oszczędnościowych gromadzonych w instytucjach bankowych, także pierwotnie nabywane akcje, obligacje, listy zastawne i certyfikaty inwestycyjne. Analiza efektów tej ustawy przeprowadzona przez A. von Loescha¹² wykazuje, że mimo intensywnej reklamy, przez 13 lat ponad 9/10 oszczędzających w 1963 r. nie korzystało z premii. Wynika to stąd, że w swej przeważającej masie oszczędności mają charakter odłożonego popytu. Są to środki gromadzone na zakup dóbr trwałego użytkowania a nie z myślą o kapitalizowaniu nadwyżki dochodu. Podobnie niewielkie rezultaty przyniosły ulgi podatkowe stosowane przy ubezpieczeniu na życie.

W przeciwieństwie do poprzednio wymienionej, większe znaczenie można przypisać ustawie o popieraniu tworzenia własności pracowniczey uchwalonej przez Bundestag 12 lipca 1961 r., powszechnie nazywanej „ustawą 312 DM”¹³. W myśl tej ustawy, dobrowolne świadczenia pracodawców na rzecz pracowników, są wolne od opodatkowania i świadczeń na ubezpieczenie społeczne, poza 8% zryczałtowanym podatkiem od uposażeń. Podstawowym warunkiem jest, aby sumy te nie były przez okres 5 lat wypłacane pracownikom lecz gromadzone jako oszczędności. Świadczenia zwolnione od obciążeń, nie mogą przekraczać 312 DM rocznie na 1 pracownika i mogą być lokowane tylko w jednej z pięciu form: 1 — wpłaty na konto oszczędnościowe według przepisów ustawy o oszczędzaniu z dn. 5 maja 1959 r.; 2 — wkładu na budownictwo mieszkaniowe według przepisów zarządzenia z 25 sierpnia 1960 r. ustawy o premiowaniu oszczędności na budownictwo mieszkaniowe; 3 — wpłaty na budowę domu jednorodzinnego lub spłaty zaciągniętego na ten cel kredytu; 4 — rabatu przy zakupie przez pracownika akcji przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony i 5 — w postaci długu przedsiębiorstwa zabezpieczonego akceptem bankowym i oprocentowanego jak na koncie oszczędnościowym. Efekty tego systemu mogą być dość duże, istnieje bowiem poważne ułatwienie zwiększenia wypłat ze strony przedsiębiorcy na rzecz robotnika. Podwyższenie robotnikowi rocznych dochodów netto o 287 DM (312 — 8%) wymaga w tym systemie nakładu przedsiębiorcy w wysokości tylko 312 DM podczas gdy przed wprowadzeniem tej ustawy 546 DM¹⁴.

Rezultaty tej ustawy zależeć będą w dużej mierze od tego, czy zostanie ona wykorzystana w postanowieniach umów zbiorowych. Jak dotąd nie miało to miejsca, głównie dlatego, że dwie ostatnie formy lokowania oszczędności wymienione w ustawie są odrzucane przez związki zawodowe.

Równocześnie trudno zgodzić się z zaliczaniem do polityki tworzenia własności pracowniczey ustaw i zarządzeń o popieraniu oszczędności na budownictwo mieszkaniowe i domków jednorodzinnych. W istocie bowiem, ten typ oszczędzania odnosi się do gromadzenia dóbr konsumpcyjnych, tyle że bardziej kosztownych i o długim okresie użytkowania. Nie różni się więc, poza wielkością, wydatek na zakup miesz-

¹¹ *Bundesgesetzblatt 1959, Teil I, s. 241; B. Molitor, Vermögensverteilung als wirtschaftspolitisches Problem. Tübingen 1965, ss. 102—104.*

¹² *A. von Loesch, op. cit., ss. 39—41.*

¹³ *Bundesgesetzblatt 1961, Teil I, s. 909; Sozialpolitik in Deutschland, Nr 46 — Vermögensbildung der Arbeitnehmer, Stuttgart 1961, s. 14.*

¹⁴ Obliczono na podstawie danych A. von Loescha, *op. cit.*, s. 147.

kania od wydatku na zakup samochodu, lodówki czy telewizora. W ten sposób gromadzone oszczędności nie tworzą kapitału lecz tylko majątek osobisty.

Całość przedstawionej polityki tworzenia współwłasności pracowniczej oparta jest na teorii demokratyzacji kapitału i tzw. rewolucji w podziale dochodów.

Teza o demokratyzacji kapitału wyłoniła się w czasie rozwoju towarzystw akcyjnych, jaki miał miejsce od końca XIX w. Rozproszenie własności na drodze sprzedaży akcji przedsiębiorstw drobnym posiadaczom stworzyło warunki do twierdzenia, że ogół pracowników przejął na własność środki produkcji i stał się równocześnie ich współwłaścicielem. Teoria o rewolucji w zakresie własności, rozpowszechniana jest na gruncie stałego wzrostu liczby akcjonariuszy spośród klasy robotniczej. Ten udział robotników we własności ma wzbudzić w nich przekonanie, że we współczesnym kapitalizmie nastąpiła harmonia interesów klasowych, likwidacja konfliktów i równocześnie przekształcenie robotników w przedsiębiorców. W rzeczywistości nieliczna garstka wielkich kapitalistów posiada większość akcji, natomiast rzesza akcjonariuszy — pracowników, posiada jedynie nieznaczną ich część. Ten podział akcji świadczy raczej o postępującej stale dalszej centralizacji kapitału i koncentracji w rękach wielkich właścicieli, a więc o zjawisku odwrotnym do głoszonej teorii dyfuzji własności¹⁵.

Jest rzeczą oczywistą, że drobny akcjonariusz nie posiada żadnego wpływu na działalność przedsiębiorstwa a mit o współdecydowaniu i współwłasności ma być dowodem rzekomego zacierania się różnic między klasami i sprawiedliwego udziału robotników w majątku narodowym. Przedstawiciel frakcji SPD — H. Deist w dyskusji nad projektem ustawy o popieraniu nabywania akcji przez robotników wypowiedział się następująco: „... jest rzeczą oczywistą, że drobny i średni akcjonariusz nie ma nic do powiedzenia w swoim zakładzie, a jego prawo figuruje tylko na papierze”¹⁶.

Rewolucja w podziale dochodów jest drugim mitem, którym posługują się obrońcy kapitalizmu, aby — jak stwierdza T. Prager — „udowodnić swoją dalszą możliwość rozwoju”¹⁷. Nowy podział dochodów polegać ma na dążeniu do zrównywania dochodów między klasami posiadającymi a masami pracującymi. Poprzez upowszechnianie sprzedaży akcji szerokiej rzeszy pracowników, zyski przedsiębiorstw podlegają rzekomo szerszemu rozproszeniu, gdyż pracownicy posiadający akcje mają w nich udział poprzez procenty i dywidendy. Oczywiście zrozumiałe jest, że drobne akcje szerokiej rzeszy pracowników — „współwłaścicieli” przynoszą również minimalne zyski od tych akcji. Nierówność posiadania własności powoduje nierówność dochodów i odwrotnie, nierówność dochodów jest powodem nierówności w posiadaniu kapitału, tworząc błędne koło, z którego na próżno starają się wyjść głosiciele teorii demokratyzacji kapitału i wyrównywania dochodów.

Maria Seidel

¹⁵ J. Kleer, *Kilka uwag o „kapitalizmie ludowym”*. „Nowe Drogi” 1959, nr 12, ss. 91—100.

¹⁶ „Deutsches Wirtschaftsinstitut”, Bericht 4 i 7, 1961.

¹⁷ T. Prager, *Wirtschaftswunder oder keines?*. Wien 1963, s. 192.