



Dana Rohrabacher

WŁASNOŚĆ PRACOWNICZA, NASTĘPNY KROK KU WOLNOŚCI

Tytuł oryginału: „**Employee Ownership Is Freedom's Next Step**”

Źródło: **Human Events**, 2. 02. 1991 r.

Wyszukał i przetłumaczył: Jan Koziar
Publikowane: **Nasz Dziennik**, 1 września 2000 r.

Wrocław 2010

tylko w formie cyfrowej

Employee Ownership Is Freedom's Next Step

By REP. DANA ROHRBACHER (R.-Calif.)

HUMAN EVENTS
2/2/91

Historians will likely note that in the late 1980s and early 1990s, Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) began to proliferate throughout the American economy.

That employee ownership is becoming a force within our society is something those of us who believe in individual rights, free enterprise and democratic government should applaud. It should also be welcomed by those who are simply concerned about America's future competitive position in an emerging, unmercifully competitive global market.

Clearly, many free enterprisers are apprehensive if not alarmed at the mushrooming of ESOPs. We are warned that employee ownership has its roots in the murky intellectual backwaters of democratic socialism's advocacy of "worker control."

Although it is admitted that employee ownership (read that "worker control" if you must) is compatible with market economics or state interventionism or socialism, alarmists would rather analyze the history of guild socialism and syndicalism than to visualize what expanding capital ownership will mean to our country as it heads into the 21st Century.

The alarmists, of course, are wrong. A broad ownership of capital, especially by working people, is no more of a threat than the ownership of homes and farms by working people. Expanding ownership, as long as it is accomplished without violating the rights of another, strengthens the institution of private property and bolsters liberty.

Yes, ESOPs are not totally a product of market forces, but instead are the beneficiaries of specific government policy. So what? It can be argued that corporations themselves were made possible by "limited liability," a government-created status if there ever was one. Certainly, homeowner tax deductions have had much to do with ownership patterns.

Perhaps more to the point, government policies and regulations have also played a significant role in determining capital ownership patterns and the distribution of economic power in America.

Our working people, when pension assets are made part of the equation, are already the real owners of much of our country's business and industry, yet they exercise little, if any, economic power and are entitled to few rights associated with ownership. This distortion emasculates the common man and has serious economic consequences for America.

tions, notoriously short-sighted, are ever more frequently outmaneuvered by—and losing competitions with—Japanese firms which adhere to long-term strategies.

Let us note that short-sightedness is not congenial to American business leaders. There's no virus to be caught from Harvard facilities that grind out MBAs.

One explanation can be found in the emphasis placed by the administrators of the large pension funds — institutional investors — on quarterly dividends. If unsatisfied with this most short-term of all returns, institutional investors pull out, sometimes doing great damage to the value of the company's stock in the process.

Ironically, employees themselves are the only ones in the modern corporations with a long-term interest in the viability of the company. Investors are in and out of a company with the flick of a switch. Management, quite often, is made up of individuals who are trying to make their mark and move on to bigger and better things at other corporations.

Contrary to what Dr. Milton Friedman once theorized, or perhaps observed decades ago, today the employees — in expectation of pension benefits — are the only ones whose destiny is linked to the long-run viability of the corporation.

There is a fear that if pensions are invested by employees in the purchase of their own corporations, that government guarantee against failure is almost certain to follow.

Nonsense! Not all ESOPs are based on pension funds. Some, if not many, employee-owned corporations will have independent pension systems. Furthermore, those which are based on employee pension funds are no more likely to permit themselves to be taxed to make up for someone else's failure than today's corporate stockholders.

There may be minimally more risk if pensions are used in ESOP creation (due to less diversification), but greater incentives for productivity and positive long-term company policies more than make up for that exposure.

ESOPs are rapidly becoming a more influential force in shaping our economic future. Estimates from the National Center for Employee Ownership show that 10 million American employees are covered by 10,000 ESOPs, controlling more than \$40 billion in assets. A center survey showed that typical ESOP benefits are twice an employee's

What really frightens some people about ESOPs, however, is not money but power. The specter of work asserting ownership rights—control you will—haunts the one-dimensional capitalist. Let's not kid ourselves: ownership rights will eventually be part of the ESOP equation — if not now then later. Why is it so terrifying?

There are several examples in the United States of this kind of employee ownership/worker control. Weirton Steel in West Virginia is owned by 8,000 proud employees. Weirton is not immobilized by the maladies predicted by ESOP skeptics.

Ownership, in fact, provides a hefty incentive for everyone to work hard and everyone to work together. Traditional ownership patterns often lead to an adversarial relationship between management and labor, resulting in distrust, strikes and noncompetitiveness.

Americans now face the challenge of international competition as never before. Our Japanese competitors have the advantage of a culture that stresses cooperation and reinforces the worker's identification with his or her company. What better way to compete with this collective mentality than to ensure that our working people own a bigger share, if not a controlling share, in the companies for which they work?

Rather than fearing working people, free enterprisers should ensure that they have an ownership stake in the system and embrace them. The ESOP is a tool that can build a freer, more productive America.

The ESOP provides us an opportunity to privatize entrenched government programs, like the post office. The ESOP offers a method of turning the Socialist economies of the East into market systems with widespread support. Expanding employee ownership offers us a way to energize our corporations from the board room to the assembly line.

Free enterprise advocates laud the profit motive, yet the vast majority of those engaged in economic activity are part of the wage system, not the profit system. The sooner we energize all our people with the profit motive, the better we'll all be.

America has always led the way in expanding the freedom of the common man. Employee ownership is freedom's next step. It is America's next step. ■

W ostatnich latach w gospodarce amerykańskiej zaczęły mnożyć się Plany Pracowniczej Własności Kapitału (ESOP¹). Ci spośród nas, którzy wierzą w prawa jednostki, wolną przedsiębiorczość i demokrację, przyklasną wzrastającej sile własności pracowniczej. Życzliwie przyjmują ją również ci, którzy troszczą się o konkurencyjność Ameryki na powiększającym się i bezlitośnie konkurencyjnym rynku światowym.

Jednak wielu biznesmenów jest zaniepokojonych, o ile nie przerażonych, gwałtownym rozwojem ESOP-ów. Ostrzegają nas, że własność pracownicza zakorzeniona jest w intelektualnych prądach socjalizmu demokratycznego. Panikarze będą raczej analizować historię i straszyć socjalizmem czy syndykalizmem niż dostrzegać, że rozszerzająca się własność kapitału, jest dla naszego kraju sposobem przejścia w XXI wiek. Szeroki udział we własności kapitału, szczególnie gdy dotyczy ludzi pracujących, nie jest większym zagrożeniem niż posiadanie przez nich domów czy gospodarstw. Rozszerzanie się własności, jak na razie, odbyło się bez łamania praw innych ludzi, wzmocniło instytucję prywatnej własności i podtrzymuje wolność.

Współczesne, duże przedsiębiorstwa amerykańskie, niepoprawnie krótkowzroczne, przegrywają z japońskimi firmami stosującymi strategię długoterminowe. Krótkowzroczność nie jest jednak czymś wrodzonym dla liderów amerykańskiego biznesu. Jedną z jej przyczyn to nacisk, jaki kładą administratorzy olbrzymich funduszy emerytalnych – firm inwestujących – by co kwartał otrzymywać określone dywidendy. Jeśli firmy te nie dostają szybkich wpływów, wycofują udziały czyniąc uszczerbek w zaangażowanym kapitale.

Jak na ironię, pracownicy to jedyna grupa osób we współczesnych przedsiębiorstwach zainteresowana ich długotrwałą żywotnością. Inwestorzy wchodzi i wychodzi jak za naciśnięciem guzika. Dyrekcja często składa się z jednostek, które usiłują wyrobić sobie markę i zająć się czymś większym i lepszym w innym przedsiębiorstwie. I odwrotnie niż głosiła teoria doktora Milтона Friedmana i pokazywały badania z ubiegłych dziesięcioleci, dzisiejsi pracownicy – spodziewający się emerytury – są jedynymi, których los uzależniony jest od długotrwałej żywotności przedsiębiorstwa.

Bardzo szybko ESOP-y stają się wpływową siłą kształtującą naszą ekonomiczną przyszłość. Szacunki Narodowego Centrum Własności Pracowniczej wykazują, że 10 mln amerykańskich pracowników² realizuje 10 000 ESOP-ów kontrolujących więcej niż 40 mld dolarów w akcjach. Badania Centrum wykazują, że typowy wpływ z ESOP-u, to suma odpowiadająca dwukrotnym rocznym dochodom pracownika po 10 latach i sześć razy większa po 20 latach.

Ale to, co przeraża niektórych w ESOP-ach, to nie pieniądze, lecz władza. Widmo pracowników posiadających prawa własności lub – jak kto woli, kontrolę – prześladuje

¹ Employee Stock Ownership Plans

² Pisane w 1991 r. Obecnie amerykański akcjonariat obejmuje ok. 30 mln pracowników.

niektórych jednowymiarowych kapitalistów³. Dlaczego to tak przeraża? W Stanach Zjednoczonych istnieje kilka przykładów tego typu kontroli: Weirton Steel jest w posiadaniu 8000 dumnych z tego pracowników. Weirton nie ginie z powodu nieszczęść przewidywanych przez krytyków ESOP-ów. Odwrotnie, własność dostarcza tam każdemu silnego bodźca do cięższej i opartej na kooperacji pracy. Tymczasem tradycyjne wzorce własności często prowadzą do niekorzystnych stosunków pomiędzy kierownictwem i pracownikami przynosząc strajki, brak zaufania i niekonkurencyjność. Amerykanie, jak nigdy przedtem, muszą stawić czoło międzynarodowemu współzawodnictwu. Nasi japońscy rywale mają przewagę, jaką stwarza im kultura, która kładzie nacisk na współpracę i wzmacnia identyfikację pracownika ze swoim przedsiębiorstwem. Jakież jest lepszy sposób osiągnięcia podobnych efektów niż zapewnienie naszym pracownikom znaczących udziałów nawet kontrolnych w przedsiębiorstwie, które ich zatrudnia?

Zamiast straszyć pracowników, przedsiębiorstwa powinny dać im udziały w systemie własności i przekonać, że ESOP jest narzędziem, którym może zbudować bardziej wolną i produktywną Amerykę. ESOP umożliwia prywatyzację takich przedsiębiorstw państwowych jak np. poczta. ESOP proponuje metodę przekształcenia komunistycznej gospodarki Wschodu w system rynkowy z szerokim społecznym poparciem. Rozszerzająca się własność pracownicza dostarcza sposobu na ożywienie przedsiębiorstw i w gabinecie dyrekcji i przy taśmie produkcyjnej.

Zwolennicy wolnej przedsiębiorczości podkreślają motyw zysku, lecz ogromna większość ludzi zaangażowanych w działalność gospodarczą pracuje w systemie wynagradzania opartym o płacę. Im szybciej uruchomimy u wszystkich naszych ludzi motyw zysku, tym lepiej dla nas wszystkich. Ameryka zawsze przewodziła w propagowaniu wolności dla zwykłego człowieka. Własność pracownicza to kolejny krok ku wolności. To następny krok Ameryki.

³ tzn. takich, którzy kierują się wyłącznie zyskiem.

Dana Rohrabacher jest amerykańskim kongresmenem, republikaninem z Kalifornii. W 1990 r. zaproponował przyjazd do Polski dla przedyskutowania problemów własności pracowniczej. Polscy parlamentarzyści nie odpowiedzieli na jego propozycję [uwaga J.K.].

**Demokracja
gospodarcza**

teksty wybrane

Wrocław

biblioteczka zakładowa

23

Dana Rohrabacher

**Własność pracownicza
- następny krok ku
wolności**

Fundacja Wspierania Przekształceń Własnościowych
przy ZE ELWRO we Wrocławiu

Wrocław 1994