

Andrew Greeley

Pracownicy traktowani nadal jako wrogowie przez amerykańskich menedżerów



Źródło: Chicago Sun Times 9/10/1990

Wersja polska: Demokracja gospodarcza nr 12, Wrocław, czerwiec 1991

Tylko w formie cyfrowej, Wrocław 2016

WPROWADZENIE 2016

Problem kooperacyjnych i konfliktowych stosunków przemysłowych jest wielokrotnie poruszany w moich i prezentowanych przeze mnie tekstach innych autorów.

Tak jak tekst Konosuko Matsuschity (www.rp-gospodarna.pl/my_wygramy.pdf) jest sztandarowy dla japońskich kooperacyjnych stosunków przemysłowych, tak prezentowany niżej artykuł Andrew Greeley'a można uznać za sztandarowy dla amerykańskich, konfliktowych stosunków przemysłowych. Te ostatnie zostały przyjęte w Polsce bezkrytycznie jako fundamentalna zasada kapitalizmu.

Należy dodać, że indywidualistyczni Amerykanie pokonują swe konfliktowe stosunki przemysłowe na bazie własności pracowniczej, osiągając lepsze wyniki od Japończyków. Jednakże generalnie, w kapitalizmie typu anglosaskiego panuje nadal kultura stosunków konfliktowych.

J. Koziar

KONFLIKTOWE STOSUNKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH AMERYKAŃSKICH

Nigdy nie mogłem zrozumieć, dlaczego tak wielu menedżerów uważa, że może efektywnie kierować firmą tylko wtedy, kiedy pracownicy ich nienawidzą. Jeszcze trudniej jest mi zrozumieć, dlaczego menedżerowie są przekonani, że mogą usprawnić działalność przedsiębiorstwa traktując pracowników jako wrogów.

Minęło już ponad pół wieku od wprowadzenia ustawy Wagnera¹ i wygląda na to, że wielu amerykańskich menedżerów nie nauczyło się niczego. Pracownicy są dla nich nadal wrogami jak było za czasów Toma Girdlera w Republic Steel i Harry Benetta u Forda. Menedżerowie nadal próbują rozbijać związki zawodowe i naginać pracowników do swojej woli z arogancją plantatorów z czasów niewolnictwa. Nie dociera do nich to, że pracownicy mogą odpłacić im pięknym za nadobne. Być może współczesne strajki w liniach lotniczych i autobusowych czegoś ich nauczą, chociaż bardzo w to wątpię. Amerykańscy menedżerowie są jak Burbonowie – nie są w stanie niczego się nauczyć i zapamiętać.

Rozważmy przypadki United Airlines, Eastern Airlines i Greyhound Bus. W każdej z tej spółek agresywni, ciasno myślący menedżerowie zdecydowali się obniżyć koszty wojując z pracownikami a nawet próbując niszczyć ich związki. Nie przyszło im do głowy, że pracownicy mogą ich pokonać. W United, dyrektor spółki Richard Ferris został zmuszony do odejścia. W Eastern spółka zaczęła bankrutować a zarząd przegrał w sądzie. Dyrektor Frank Lorence poddał się i opuścił linie lotnicze. Greyhound także zaczął bankrutować a dni jego dyrektora Freda Curry są policzone. W każdym przypadku menedżerowie nie docenili solidarności swoich załóg. Sądzieli, że mają do czynienia głównie z przywódcami związkowymi i przeliczyli się co do nastroju samych pracowników.

A przecież nie można efektywnie zarządzać firmą, jeżeli pracownicy nie stoją po stronie zarządu. Dlaczego myśli się inaczej. Menedżer z miękkim sercem – pada argument – nie jest zdolny do robienia pieniędzy. Jeżeli jednak

¹ Ustawa z 1935 roku (National Labor Relations Act) legalizująca związki zawodowe (przypis 2016 r.)

amerykańscy dyrektorzy przyjrzeliby się swym dwom największym konkurentom na rynku światowym, stwierdziliby, że respekt dla pracowników wcale nie jest barierą rentowności u Niemców i Japończyków. Niemieccy pracownicy zasiadają, na mocy ustawy o partycypacji w zarządzaniu w radach nadzorczych wszystkich większych firm. Japońscy pracownicy prawie nigdy nie są zwalniani i partycypują w zarządzaniu poprzez swoje kółka jakości. Nic nie wskazuje, by utrudniało im to konkurencję z amerykańskimi firmami. Wręcz przeciwnie. To czyni ich firmy bardziej konkurencyjnymi.

Socjolog James Coleman w swojej świetnej książce “Foundations of Social Theory” zauważa, że być może amerykańskim odpowiednikiem niemieckiego i japońskiego współzarządzania jest ESOP – Plan Pracowniczej Własności Kapitału.

Nie doszłoby w ostatniej dekadzie do manii przejmowania firm gdyby pracownicy byli właścicielami swoich przedsiębiorstw i ustanawiali zarząd. Takie rozwiązanie byłoby bardziej sprawiedliwe i prawdopodobnie bardziej efektywne. Na pewno zmuszałoby menedżerów do interesowania się sprzedażą swoich produktów a nie handlem swoimi przedsiębiorstwami.

Patrząc z boku wydaje się rozsądne, by ci, którzy pracują dla przedsiębiorstwa byli jego właścicielami. Z perspektywy nadchodzącego stulecia obecny rozdział między pracą a własnością może wyglądać tak opresyjnie jak niewolnictwo.

Andrew Greeley

Źródło: Chicago Sun Times 9/10/1990