



Jan Koziar

WŁASNOŚĆ PRACOWNICZA SZANSĄ DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Publikowane: Co Tydzień
(organ Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk)
nr 11 (62), 15 czerwca 1994

Wrocław 2010

tylko w formie cyfrowej

Pierwotny artykuł był opublikowany w *Dzienniku Dolnośląskim* 6 lutego 1991 r. p.t.: „Szansa i zadania dla związków zawodowych”.

Tekst w obecnej formie był publikowany w *Co Tydzień* 15 czerwca 1994 r. p.t.: „Związek zawodowy a własność pracownicza”.

W związku z uruchamianiem przez Ministerstwo Gospodarki z inicjatywy wicepremiera Waldemara Pawlaka programu prywatyzacji pracowniczej, kluczowego znaczenia nabiera stosunek polskich związków zawodowych, w szczególności NSZZ „Solidarność”, do akcjonariatu pracowniczego. Jak wiadomo, nie jest on zbyt entuzjastyczny a w 1990 roku przyczynił się nawet do odrzucenia poselskiego projektu prywatyzacji pracowniczej. Stosunek taki wynika z upowszechnienia się w naszym kraju ideologii neoliberalnej i niezbyt dobrego rozpoznania przez związkowców w Polsce faktycznych, pozytywnych relacji między instytucją związku zawodowego a akcjonariatem. Nieznane też są raczej w naszym kraju pracownicze wykupy przedsiębiorstw organizowane przez amerykańskie związki zawodowe i wypracowanie przez te ostatnie nowych form działania. W związku z powyższym potrzebne jest przypomnienie odnośnej tematyki, którą niewielka grupa osób starała się nagłośnić w początkach transformacji ustrojowej.

Poniższy tekst został opublikowany w 1994 roku, jednakże nie stracił wiele ze swojej aktualności.

J.K., luty 2010 r.



Związkowe wykupy przedsiębiorstw w amerykańskim przemyśle stalowym

Związek zawodowy broni pracownika najemnego przed właścicielem. Jeżeli pracownik sam staje się właścicielem, to po co mu związek? Tak rozumowały do pewnego czasu amerykańskie związki zawodowe. Sytuacja zmieniła się z początkiem lat osiemdziesiątych, kiedy w ramach reganonomiki doprowadzono do gospodarczego załamania całych branż i jednocześnie rozpoczęto antyzwiązkową kampanię. Najbardziej dotknięty został przemysł stalowy, w którym wiele przedsiębiorstw znalazło się na skraju bankructwa. W wielu wypadkach jedynym sposobem ratowania miejsc pracy i całych lokalnych społeczności był pracowni- czy wykup zamykanych zakładów. Związki branży hutniczej w obliczu zagrożenia tysięcy swoich członków i ataku ze strony neoliberalów włączyły się energicznie w organizowanie wykupów. Efekty okazały się nadspodziewanie dobre. Przede wszystkim ESOPy (tamtęjsza forma akcjonariatu pracowniczego) organizowane przez związki zawodowe, to siłą rzeczy ESOPy demokratyczne (pracownik obok udziałów ma coś w firmie do powiedzenia), a te są o wiele bardziej efektywne od ESOPów niedemokratycznych, które w USA przeważają. Wzrost efektywności przy partycypacyjnym zarządzaniu polega na wykorzystywaniu dla dobra firmy zaangażowania i inteligencji wszystkich pracowników.

Związki wniosły do procesu uwłaszczania pracowników większą siłę przebicia przy samym wykupie i to, co się tam nazywa „wartością dodaną współdecydowania” w dalszym

działaniu firmy. Najbardziej znanym przykładem z całej serii wykupów jest 8-tysięczna Weirton Steel w Zachodniej Wirginii, która nie tylko przeżyła, ratując swych pracowników i całe niewielkie współzyszące z nią miasteczko, ale uzyskała szybko najlepsze wyniki w swojej branży. Innym znanym przykładem jest Republic Engineered Steel (4900 pracowników), kolejna „success story” amerykańskiego przemysłu stalowego. Dalej wymienić można huty Crucible Speciality Steel w stanie Nowy Jork i McLouth Steel w Michigan. Wykupywane są nie tylko huty, ale również inne przedsiębiorstwa w obrębie branży, jak np. fabryka cystern Republic Container Corp. w Nitro, fabryka młynów kulowych Bliss w Salem, czy fabryka ciężkich wagonów dla hutnictwa Atlas Car Co.

Skala wykupów i ich efekty w latach osiemdziesiątych były takie, że w USA mówiło się o odbudowie przemysłu stalowego przez związki zawodowe, głównie przez USWA (United Steelworkers of America).



Oczywiście wykup nie zawsze wchodzi w rachubę. Gdy eksperci sprawdzonych przez związki firm konsultingowych oceniają, że fabryki nic już nie uratuje, związkowi pozostają tradycyjne sposoby pomocy pracownikom.

Akcyonariat poszerza funkcje związków zawodowych

Włączanie się wielu amerykańskich związków w pracownicze wykupy nie stało się dla nich aktem samobójczym. Wręcz przeciwnie, dla pracowników-właścicieli stały się one jeszcze bardziej potrzebne niż przedtem, pełniąc nowe, dodatkowe role. Przede wszystkim związki zawodowe przeniosły na spółkę pracowniczą cenną instytucję, której nie dorobiły

się zwykle spółki akcyjne. Jest nią organizacja. Związek zawodowy w wykupionym przedsiębiorstwie nie przestaje być organizacją pracowników a staje się dodatkowo organizacją właścicieli. W zwykłych spółkach akcyjnych akcjonariusze nie są zorganizowani i stanowią słabą przeciwwagę dla zarządów, które dominują nad całą spółką łącznie z radą nadzorczą, która to instytucja jest często w USA obiektem dowcipów.

Pracownicy-właściciele siłą rzeczy są właścicielami obecnymi na miejscu, właścicielami gospodarzami czy też „aktywnymi właścicielami” jak to się u nas ostatnio mówi. Tym bardziej są nimi pracownicy-właściciele zorganizowani nadal w związek zawodowy.

Związek w nowej sytuacji wchodzi dodatkowo w problematykę zarządzania. Nie przejmuje jednak zarządzania przedsiębiorstwem, lecz tworzy dla zarządu przeciwwagę. Nie jest to już rola przeciwnika jak poprzednio, a rola lojalnej opozycji. Tą nową, dodatkową rolę związku można porównać do roli recenzenta w stosunku do zarządu. Nie spotykamy czegoś takiego w zwykłych spółkach akcyjnych.

Pracownicy-właściciele nie tylko działają lepiej od zwykłych właścicieli, ale również działają lepiej od zwykłych pracowników. Strajki nie wchodzi już w rachubę. *„Jeżeli jest wystarczająco dużo głosów za strajkiem – pisze D. Ellerman¹ w swym traktacie o roli związków zawodowych w spółkach pracowniczych – to znaczy, że jest także wystarczająco dużo głosów właścicieli, by problem rozwiązać”.*

Akcjonariat zachowuje tradycyjne funkcje związków

Na seminarium związkowym w Las Vegas w 1986 r. poświęconym ESOPom przedstawiciel władz United Steelworkers of America, James Smith tak mówił:

„Ja z pewnością nie obawiałbym się o przyszłość USWA, nawet gdyby każdy pracodawca w USA zmienił się w spółkę ESOPową, ponieważ pracownicy nadal będą potrzebowali organizacji, poprzez którą mogą:

1. Uzyskiwać informacje o zarobkach i świadczeniach, jakie otrzymują inni w ich gałęzi przemysłu lub handlu;

2. Uzyskiwać informacje o prawdziwym stanie finansowym ich własnego pracodawcy oraz oceniać znaczenie tego stanu finansowego z punktu widzenia ich własnych interesów jako pracowników;

3. Negocjować z zarządem ochronę lub poprawę ich poziomu życia, ubezpieczeń, dochodów emerytalnych etc.;

4. Negocjować i wprowadzać w życie sprawiedliwe przepisy odnośnie awansu, degradacji, zwolnień, odwołań, zapobiegania niesłusznym decyzjom dyscyplinarnym, struktury stosunków płacowych i innych problemów dotyczących warunków pracy;

¹ David Ellerman „The Legitimate Opposition at Work: the Union's Role in Large Democratic Firms”, Economic and Industrial Democracy, 1988/4. Przedruk w: Demokracja Gospodarcza nr 11, Wrocław 1991. David Ellerman był doradcą prywatyzacji pracowniczej w Słowenii. Dzisiaj (2010) Słowenia ma najwyższy procent własności pracowniczej w Europie i prawie dwukrotnie wyższy PKB na głowę mieszkańca niż Polska. Zachowała również swój majątek narodowy w rękach swoich obywateli.

5. *Ustanawiać i ulepszać warunki zdrowia i bezpieczeństwa pracy i informować się o zagrożeniach w miejscu pracy, oraz*

6. *Uzyskiwać informacje o ich własnych sprawach w procesach politycznych i prawnych danego społeczeństwa, stanu i narodu i działać wspólnie w trosce o te sprawy”.*

Własność pracownicza nie zagraża zarówno zakładowym jak i ponadzakładowym organizacjom związkowym. D. Ellerman wskazuje, że przedsiębiorstwa pracownicze powinny się łączyć w grupy na wzór systemu mondragońskiego wokół własnych banków służących jednocześnie doradztwem. Obecne ponadzakładowe struktury związkowe są naturalnym punktem wyjścia takiej organizacji.

Amerykańskie związki przeszedłszy pomyślnie próbę ogniową przy wykupie upadających przedsiębiorstw, przystąpiły do organizowania pracowniczych wykupów przedsiębiorstw dobrze prosperujących. Główna trudność nie polega tutaj na reanimacji firmy, a na skłonieniu dotychczasowych właścicieli do jej sprzedaży.

Amerykańscy związkowcy wykupują linię lotniczą

Z problemem tym borykały się związki zawodowe linii lotniczych United Airlines (84 000 pracowników) od 1987 r. Obecnie finalizowana jest trzecia, tym razem pomyślna próba wykupu firmy. Po dokonaniu transakcji, której termin przewidziany jest na czerwiec br. United Airlines przekształci się w największą amerykańską spółkę z większościowym udziałem pracowników². Aktualnie pierwszeństwo należy do sieci domów towarowych Publix Supermarkets (65 000 pracowników³). United Airlines obsługuje 40% amerykańskiego lotniczego ruchu pasażerskiego. Eksperci przewidują, że wzrost konkurencyjności spowodowany wykupem zmusi do przekształcenia w spółki pracownicze dwie kolejne linie lotnicze American i Delta, które łącznie z poprzednią obsługują 90% przewozów pasażerskich.

Do kierowania wykupem jak i do dalszego zarządzania United Airlines, związki wynajęły zawodowego, wysokiej klasy menedżera, byłego wicedyrektora, Chryslera Geralda Greenwalda, płacąc mu ponad 1 mln dolarów rocznie. Nie ma więc mowy o jakimś kolektywnym zarządzaniu przez pracowników czy przez związek zawodowy. Zarządzanie działa tu na zasadach kapitalistycznych, a prawdziwy z krwi i kości menedżer woli kierować załogą, która utożsamia się z interesem przedsiębiorstwa niż załogą nastawioną konfliktowo. Nie jest to zresztą kwestia osobistych upodobań, a kwestia efektów ekonomicznych.

Amerykańskie związki zawodowe nie mają ambicji wykupienia wszystkich przedsiębiorstw. Organizują wykupy tylko tam, gdzie jest to celowe. Poza tym przekształcają ESOPy niedemokratyczne w demokratyczne. Biorąc jednak pod uwagę rozwój własności pracowniczey w USA, wpływ związków na ewolucję systemu gospodarczego w USA będzie istotny. Zaś one same mogą uzyskać pozycję mocniejszą i o wiele bardziej twórczą niż dawniej.

² Wykup został sfinalizowany w lipcu 1994 r. Do 2001 roku ilość pracowników UAL wzrosła do 95 tys., jednakże spółka pracownicza nie przetrwała kryzysu linii lotniczych wywołanego atakiem na WTC.

³ Dzisiaj (2010) spółka ta liczy ponad 141 tys. pracowników - właścicieli.

A jak przedstawia się sytuacja w Polsce?

W zestawieniu z inicjatywami związków amerykańskich jest ona paradoksalna. Istnieje u nas o wiele większa niż w USA potrzeba angażowania się „Solidarności” w wykupy pracownicze a jednak rzeczywiste zaangażowanie Związku jest o wiele mniejsze.

Opublikowane niedawno pod redakcją prof. Marii Jarosz opracowanie „Spółki pracownicze” stwierdza, że niewielki procent tych spółek organizowanych jest przez nasz związek. Zdecydowana większość powstała z inicjatywy dyrektorów i przekształca się powoli w spółki menedżerskie.

Również niekorzystnie mają się sprawy z preferencyjnym udostępnianiem pracownikom 20% akcji jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, które to akcje są prawie natychmiast odsprzedawane. „Solidarność” niewiele zrobiła i robi, by akcje te stały się punktem wyjścia do rzeczywistego akcjonariatu pracowniczego. A tu właśnie czekają na nią nowe zadania i to takie, z którymi nie mają do czynienia nawet związki amerykańskie. W USA bowiem przechowywanie akcji pracowniczych i blokada ich zbywania zapewniona jest ustawowo przez tzw. ESOP-trusty. U nas przy braku ustawy regulującej funkcjonowanie akcjonariatu pracowniczego, odpowiedniki takich trustów mogą być organizowane przez komisje zakładowe na zasadzie regulaminów wewnętrznych. Umieeli to zrobić związkowcy w naszej przedwojennej spółce pracowniczej „Gazolina” z Borysławia. I zrobili to na długo przed pojawieniem się amerykańskich ESOPów.

Jak wytłumaczyć obecny bezwład. Niewątpliwie głównym powodem są komplikacje programowe związku. Do wyborów prezydenckich „Solidarnością” rządzili neoliberalowie, którzy w ogóle są ugrupowaniem antyzwiązkowym a w szczególności są przeciwnikami własności pracowniczej. To właśnie ta grupa skierowała Związek na tory prawie wyłącznie rewindykacyjne i zrobiła co mogła by przeciwstawić się włączeniu akcjonariatu pracowniczego w jego działalność programową.

Okres ten ciąży na Związku do dziś. I choć „Solidarność” podpisuje się pod własnością pracowniczą, to jednak za mało zrobiono by rozpoznać realne możliwości, jakie stoją zarówno przed polską gospodarką jak i przed związkiem by samą akceptację przekształcić w skuteczne działania.

19
czerwca
1994 rokuW n a s z
W R O C Ł A W

"NASZ WAŁBRZYCH"

Związek zawodowy a własność
pracownicza

Związek zawodowy broni pracownika najemnego przed właścicielem. Jeżeli pracownik sam staje się właścicielem, to po co mu związek? Tak rozmawiały również do pewnego czasu amerykańskie związki zawodowe. Sytuacja zmieniła się z początkiem lat osiemdziesiątych, kiedy w ramach regan-omiki doprowadzono do gospodarczego załamania całych branż i jednocześnie rozpoczęto antyzwiązkową kampanię. Najbardziej dotknięty został przemysł stalowy, w którym wiele przedsiębiorstw znalazło się na skraju bankructwa. W wielu wypadkach jedynym sposobem ratowania miejsc pracy i całych lokalnych społeczności był pracowniczy wykup zamykanych zakładów. Związki branży hutniczej w obliczu zagrożenia tysięcy swoich członków i ataku ze strony neoliberałów włączyły się energicznie w organizowanie wykupów. Efekty okazały się niespodziewanie dobre. Przede wszystkim ESOPy (tamtejsza forma akcjonariatu pracowniczego) organizowane przez związki zawodowe, to siłą rzeczy ESOPy demokratyczne (pracownik obok udziałów ma coś w firmie do powiedzenia), a te są o wiele bardziej efektywne od ESOPów niedemokratycznych, które w USA przeważają. Wzrost efektywności przy partycypacyjnym zarządzaniu polega na wykorzystywaniu dla dobra firmy zaangażowania i inteligencji wszystkich pracowników.

Związki wniosły do procesu uwłaszczania pracowników większą siłę przebiecia przy samym wykupie i to, co się tam nazywa "wartością dodaną współdecydowania" w dalszym działaniu firmy. Najbardziej znanym przykładem z całej serii wykupów jest 8-tysięczna Weirton Steel w Zachodniej Wirginii, która nie tylko przeżyła, ratując swych pracowników i całe niewielkie miasteczko, ale uzyskała szybko najlepsze wyniki w swojej branży. Innym znanym przykładem jest Republic Engineered Steel (4 900 pracowników), kolejna "sukces story" amerykańskiego przemysłu stalowego. Dalej wymienić można huty Crucible Specialty Steel w stanie N. Jork i McLouth Steel w Michigan. Wykupowane są nie tylko huty ale również inne przedsiębiorstwa w obrębie branży, jak np. fabryka cystern Republic Container Corp. w Nitro, fabryka młynów kulowych Bliss w

Salem, czy fabryka ciężkich wagonów dla hutnictwa Atlas Car Co.

Skala wykupów i ich efekty w latach osiemdziesiątych były takie, że w USA mówiło się o odbudowie przemysłu stalowego przez związki zawodowe, głównie przez USWA (United Steelworkers of America).

Oczywiście wykup nie zawsze wchodzi w rachubę. Gdy eksperci sprawdzonych przez związki firm konsultingowych oceniają, że fabryki nie już nie uratuje, związkowi pozostają tradycyjne sposoby pomocy pracownikom.

Włączanie się wielu amerykańskich związków w pracowniczego wykupu nie stało się dla nich aktem samobójczym. Wręcz przeciwnie — dla pracowników-właścicieli stały się one jeszcze bardziej potrzebne niż przedtem, pełniąc nowe, dodatkowe role. Przede wszystkim związki zawodowe przeniosły na spółkę pracowniczą cenną instytucję, której nie dorobiły się zwykłe spółki akcyjne. Jest nią organizacja. Związek zawodowy w wykupionym przedsiębiorstwie nie przestaje być organizacją pracowników a staje się dodatkowo organizacją właścicieli. W zwykłych spółkach akcyjnych akcjonariusze nie są zorganizowani i stanowią słabą przeciwwagę dla zarządów, które dominują nad całą spółką łącznie z radą nadzorczą, która to instytucja jest często w USA obiektem dowcipów.

Pracownicy-właściciele siłą rzeczy są właścicielami obecnymi na miejscu, właścicielami gospodarzami czy też "aktywnymi właścicielami" — jak to się u nas ostatnio mówi. Tym bardziej są nimi pracownicy-właściciele zorganizowani nadal w związek zawodowy.

Związek w nowej sytuacji wchodzi dodatkowo w problematykę zarządzania. Nie przejmując jednak zarządzania przedsiębiorstwem, lecz tworzy dla zarządu przeciwwagę. Nie jest to już rola przeciwnika — jak poprzednio, a rola lojalnej opozycji. Tą nową, dodatkową rolę związku można porównać do roli recenzenta w stosunku do zarządu. Nie spotykamy czegoś takiego w zwykłych spółkach akcyjnych.

Pracownicy-właściciele nie tylko działają lepiej od zwykłych właścicieli, ale również działają lepiej od zwykłych pracowników. Strajki nie wchodzi już w rachubę. "Jeżeli jest wystarczająco dużo głosów za strajkiem — pisze O. Ellerman w swym traktacie o roli związków zawodowych w spół-

kach pracowniczych - to znaczy, że że wystarczająco dużo głosów w by problem rozwiązać".

Na seminarium związkowym w gas w 1986 r. poświęconym E przedstawiciel władz United Steel of America, James Smith tak mówił:

"Ja z pewnością nie obawiałbym przyszłości USA, nawet gdyby każdy dawca w USA zmienił się w przedsiębiorstwo ESOPowe, ponieważ pracownicy nadal będą potrzebowali organizacji przez którą mogą:

1. Informować się o zarobkach i czeniach, jakie otrzymują inni w ich przemyśle lub handlu;

2. Informować się o prawdziwym finansowym ich własnego pracodawcy oraz oceniać znaczenie tego stanu finansowego z punktu widzenia ich własnych interesów jako pracowników;

3. Negocjować z zarządem ochronę poprawę ich poziomu życia, ubezpieczenia emerytalnych etc.;

4. Negocjować i wprowadzać w życie sprawiedliwe przepisy odnośnie awansu, degradacji, zwolnień, odwołań, zapobiegania niesłusznym decyzjom dyscyplinarnym, struktury stosunków płacowych i innych problemów dotyczących warunków pracy;

5. Ustanawiać i ulepszać warunki zdrowia i bezpieczeństwa pracy i informować się o zagrożeniach w miejscu pracy, oraz

6. Informować się o ich własnych interesach w procesach politycznych i prawnych danego społeczeństwa, stanu i rodzaju i działać kolektywnie w obrębie tych interesów".

Własność pracownicza nie zagraża zarówno zakładom jak i ponadzakładowym organizacjom związkowym. D. Ellerman wskazuje, że przedsiębiorstwa pracownicze powinny się stowarzyszać w grupę na wzór systemu mondragońskiego wokół własnych banków służących jednocześnie doradztwem. Obecne ponadzakładowe struktury związkowe są naturalnym punktem wyjścia takiej organizacji.

Amerykańskie związki przeszedłszy po myślnie próbę ognia przy wykupie upadających przedsiębiorstw, przystąpiły do organizowania pracowniczych wykupów przedsiębiorstw dobrze prosperujących. Główna trudność nie polega tutaj na re-

W numerze:

- ZR z 6.06.1994
- Opinia ws. zmian w ustawie oświatowej
- Wpłaty na Fundusz Strajkowy (cd.)
- Dolnośląska Kolej Regionalna
- Informacje zespołów ds. zwalczania bezrobocia i polityki społecznej
- **Związek zawodowy a własność pracownicza**
- Komunikaty, decyzje, uchwały, stanowiska...
- We Wrocławiu - Dodatek wyborczy

Akcyonariat pracowniczy

Szansa i zadanie dla związków zawodowych

JAN KOZIAR

W Polsce rozpowszechniono pogląd, że własność pracownicza jest sprzeczna z instytucją związków zawodowych. Pogląd ten wydaje się uzasadniony. Związki bronią przecież pracowników przed właścicielem, a skoro sam pracownik staje się właścicielem, to związek przestaje być mu potrzebny. Rzeczywistość jednak lubi odbiegać od utartych prawd obiegowych. Tak jest i w tym przypadku.

Na początku lat osiemdziesiątych neoliberalna polityka Reagana spowodowała upadek wielu branż gospodarczych w USA. Najbardziej ucierniał przemysł stalowy. W wielu hutach i przedsiębiorstwach kooperującym groziło zamknięcie, pracownikom masowe bezrobocie a związani z dużymi zakładami społecznościami lokalnymi - załamaniem. W wielu wypadkach jedyną alternatywą bankructwa stała się własność pracownicza.

Związki zawodowe branży hutniczej, w tym największy z nich, United Steelworkers of America (USWA), włączyły się energicznie w organizowanie pracowniczych wykupów przedsiębiorstw. Wyniki okazały się rewelacyjne. Związki nie tylko - jako zorganizowana siła - okazały się bardzo skuteczne w realizowaniu wykupów ale były też zdolne do nadawania wykupionym przedsiębiorstwom struktury demokratycznej. A trzeba wiedzieć, że tzw. ESOP-y (przedsiębiorstwa z własnością pracowniczą) demokratyczne to ESOP-y najbardziej efektywne, i że stanowią one dotychczas zdecydowaną mniejszość wszystkich amerykańskich ESOP-ów.

Wiele z wykupionych przez pracowników przedsiębiorstw nie tylko przetrwało, ale zaczęło osiągać doskonałe wyniki. Najbardziej znanym przypadkiem jest 8-tysięczna Weirton Steel -

w 1983 roku bankrut, w trzy lata później jedna z najlepszych amerykańskich hut. Zakres i efekty akcji wykupów są tak duże, że w Stanach Zjednoczonych mówi się o odbudowie przemysłu stalowego przez związki zawodowe.

Rola związków nie zakończyła się na przeprowadzeniu wykupu. Okazało się, że są one potrzebne pracownikom-właścicielom bardziej niż przedtem. Nie przestając być organizacją pracowników, stały się dodatkowo organizacją właścicieli. Przeniosły zatem na spółkę pracowniczą cechę, której nie mają zwykłe spółki akcyjne. Jest nią organizacja, zrzeszenie akcjonariuszy. W tradycyjnej spółce akcyjnej akcjonariusze są zatimizowani i wybierają radę nadzorczą, która jest z reguły słabo zorientowana w podległym sobie biznesie i nie stanowi przeciwwagi dla zarządu. Właściciele-akcjonariusze nie zachowują się jak gospodarze. Są obserwatorami i co najwyżej handlują akcjami. Kapitalizmowi właściciele-gracy (punter capitalism) przeciwstawiany jest dziś, jako lepszy, kapitalizm właścicieli-gospodarzy (proprietor capitalism) x/, co nie wyklucza wypuszczania części akcji na rynek.

Otóż uwłaszczona załoga od samego początku tkwi w samym centrum swojego biznesu i nawet bez organizacji wypełnia lepiej swe zadania gospodarcze. Tym bardziej z organizacją. Związek zawodowy w przedsiębiorstwie pracowniczym przechodzi z roli przeciwnika zarządu do roli lojalnej opozycji, służącej wraz z zarządem tej samej grupie ludzi. Zajmuje się on wszystkimi sprawami zarządzania oraz informowaniem i szkoleniem pracowników w powyższym zakresie. Wzmocniła on w ten sposób pozycję pracowników jako właścicieli wobec zarządu. Oczywiście związek nie przestaje zajmować się

tradycyjną tematyką pracowniczą jak płace, warunki pracy itp.

Analogicznie do struktur zakładowych poszerzają swój zakres działania związkowe struktury ponadzakładowe. Służą pracownikom firmom doradztwem, szkoleniem, informacją gospodarczą, organizacją kredytu. Przewiduje się, że struktury te mogą stać się ośrodkami zawiązywania gospodarczych zespołów przedsiębiorstw pracowniczych z własnym bankiem i centrum informacji na wzór sprawdzonego systemu mondragoniego w Hiszpanii.

Amerykańskie związki zawodowe, zachęcane sukcesami w ratowaniu przedsiębiorstw upadających, przeszły do wykupywania przedsiębiorstw dochodowych, zwłaszcza tych które bez przerwy przechodzą z rąk do rąk, co powoduje bałagan i ciągłe zagrożenie dla załogi. Próba największego wykupu została podjęta przez pracowników United Airlines (74-tysięczna załoga). Z inicjatywą wystąpił przed 4 laty związek pilotów. Od tego czasu zarząd odrzucił 4 propozycje wykupu - ostatnią w jesieni ub. r. Związki w UAL nie dają za wygraną i zapowiadają twarde rokowania zbiorowe.

Amerykańskie związki zaczynają propagować akcyonariat pracowniczy i własne w tym zakresie doświadczenia poza granicami kraju. Z inicjatywy centrali AFL-CIO odbyły się w 1989 r. w Tajlandii dwie konferencje, na których amerykańscy związkowcy zalecali także prywatyzację tajlandzkiego sektora państwowego. Dodajmy na koniec, że zadania związków zawodowych w zakresie akcyonariatu pracowniczego nie oznaczają przeobrażenia całej gospodarki a jedynie jej fragmentów w nowe, sprawdzone, bardziej wydajne formy.

x/ „Capitalism in triumph, in flux”, The Economist, 5.05.1990.

Ochotnicy obrony Iraku

Jak wiadomo, Zjazd Delegatów Ludowych Rosji niedawno z apelem do Prezydenta i Rady Najwyższej ZSRR dopuścić do wciągnięcia w konflikt wojenny w Zatoce Perskiej.

W tym samym czasie basady irackie w Moskwie wpłynęły cztery tysiące podań i obywateli radzieckich aby zapisać ich na listę kół i wysłać do Bagdadu „w walkach przeciw Iraku w wojnie przeciw ich sojusznikom z antykoalicji”.

Wśród ochotników jest przedstawiciel rosyjskiej, ale także Białorusinów. Podano o przyjęcie na ochotnika także jeden z obywateli

Szwajcarzy samorządów lokalnych

Europejska Agencja Samorządów Lokalnych wana przez szwajcarską rozpoczyna działania. Jej biuro mieści się przy ul. Krzywickiej, w tym samym budynku, w którym się Fundacja Demokracji oraz Centrum Dokumentacji Rady Europy. Szwajcarzy zamierzają o zasadach funkcjonowania samorządów lokalnych i innych krajach za-

Tajemnice

Sensacyjne odkrycie - sześć albumów fotografii z lat 1915-1918 - dokumentacja nieistniejącego, sceny z życia wschodnich dawnej Austrii. Autorem zdjęć był niejak rabin polowy dr. wraz z armią niemiecką tuż za linią frontu. Losy domniemanych autorów albumu, a także wyjątkową wartość

Demokracja gospodarcza

teksty wybrane

Wrocław

biblioteczka zakładowa

49

Jan Koziar

Własność pracownicza szansą dla związków zawodowych

Fundacja Wspierania Przekształceń Własnościowych
przy ZE ELWRO we Wrocławiu

Wrocław 1994