

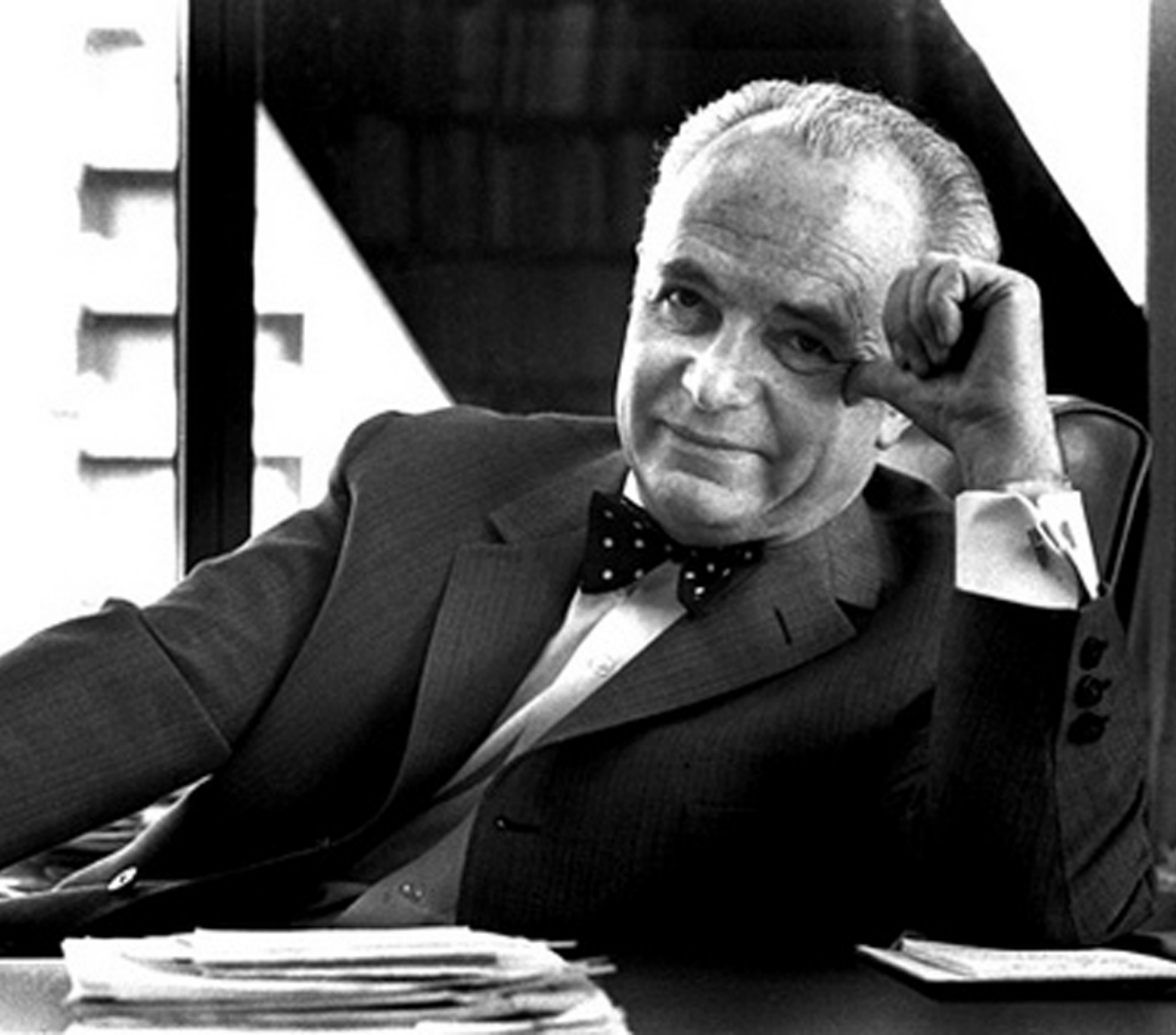
Jan Kozia

KAPITALIZM LOUISA KELSO

Publikowane: Nasz Dziennik, 11 lutego 2000

Wrocław 2011

tylko w formie cyfrowej

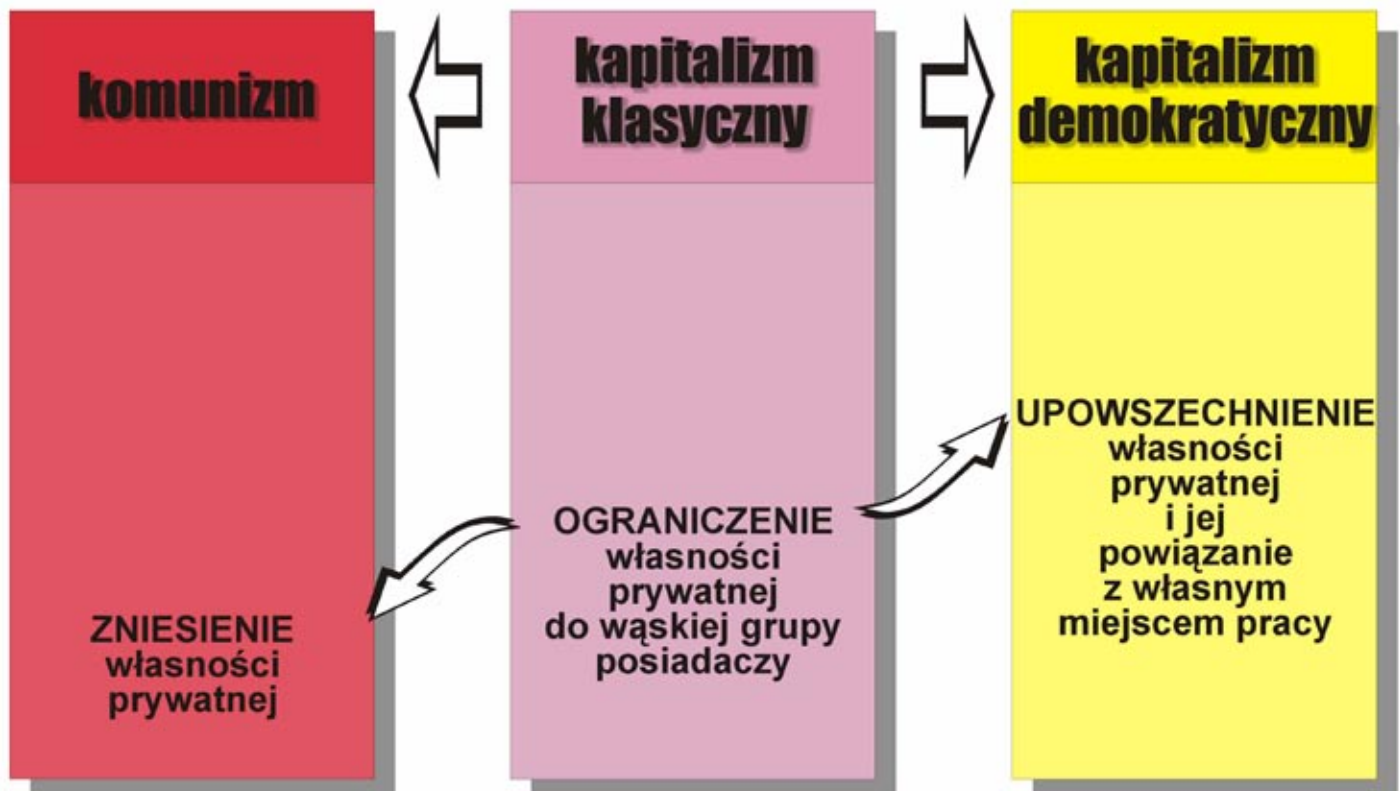


■ Louis Kelso
1913-1991

Manifest kapitalistyczny

W czasach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych kilkunastoletni Luis Kelso, mieszkający wówczas niedaleko Denver w Kolorado, obserwował codziennie pusty pociąg pasażerski jadący na zachód i tuż za nim podążający pociąg towarowy, obładowany bezrobotnymi, jadącymi na gapę w poszukiwaniu pracy. Ten widok mocno utkwiał młodemu Kelso w pamięci. Towarzyszył mu podczas studiów i w trakcie rozpoczynania kariery prawniczej w San Francisco. Kelso wcześniej zaczął analizować wady otaczającego go systemu gospodarczego. Doszedł do wniosku, że koncentracja majątku narodowego w rękach niewielkiej grupy ludzi jest stanem nienormalnym i niekorzystnym. Zaproponował jednak rozwiązanie zupełnie przeciwstawne do marksistowskiego. Uznał, że część kapitału powinna przejść w ręce pracowników jako własność prywatna. Nie było to sprzeczne z zasadami systemu kapitalistycznego. Odwrotnie, oznaczało to upowszechnienie własności prywatnej i ducha przedsiębiorczości w niezmiennych warunkach wolnego rynku i demokracji. Nic zatem dziwnego, że tekst, w którym Kelso wyłożył swe poglądy, nazwał „Manifestem kapitalistycznym”.

Własność pracownicza przeciwieństwem komunizmu



Jak uczynić pracownika kapitalistą

Myśl Kelso nie była nowa, lecz jego zasługą było znalezienie praktycznych metod realizacji akcjonariatu pracowniczego. Wiedział, że pracownicy nie mają pieniędzy na wykup akcji własnego przedsiębiorstwa. Trzeba było znaleźć mechanizmy finansowania pracowniczego kapitału omijające powyższy problem. Kelso wymyślił kilka wariantów, wśród których najważniejszy jest pracowniczy kredytowany wykup części lub całego przedsiębiorstwa. Metoda polega na utworzeniu pracowniczego funduszu powierniczego, który zaciąga pożyczkę bankową gwarantowaną majątkiem wykupywanej firmy. Za pożyczkę tę fundusz kupuje akcje przedsiębiorstwa a spłaca ją nieopodatkowanymi wkładami tegoż przedsiębiorstwa na rzecz pracowników. Akcje rozdzielane są w funduszu na rachunki indywidualne pracowników proporcjonalnie do zarobków (z ograniczeniem dla zarobków menedżerów) i są niezbywalne w całym okresie zatrudnienia ich właścicieli. Pracownik może je odsprzedać dopiero, gdy się zwalnia lub przechodzi na emeryturę.

Potrzebni są odpowiedni ludzie i odpowiednie ustawy

Od pomysłów do ich realizacji droga bywa długa i Kelso mógł pozostać tylko marzycielem. Miał jednak szczęście do natrafiania na właściwych ludzi. Pierwszym z nich był Mortimer J. Adler, późniejszy redaktor naczelny „Encyklopedia Britannica”. Docenił on wagę rękopisu „Manifestu Kapitalistycznego”, pomógł w nadaniu mu lepszej formy i – już jako współautor – przyczynił się do jego popularyzacji. Było to w 1958 roku. Wkrótce potem Kelso mógł zastosować swój pomysł w praktyce, pomagając w pracowniczym wykupie czasopisma „Peninsula Newspapers”. Było to jednak ciągle za mało. I znowu Kelso natrafia na właściwego człowieka. Tym razem był nim senator Russel Long, demokrat z Luizjany, przewodniczący Senackiego Komitetu Finansów. W czterogodzinnej rozmowie Kelso przekonał go do swoich idei. W efekcie, począwszy od połowy lat siedemdziesiątych, została zapoczątkowana seria ustaw dotyczących tzw. planów pracowniczej własności kapitału (Employee Stock Ownership Plan – w skrócie ESOP). Pierwszą z nich porównuje się do słynnej Homestead Act Abrahama Lincolna, nadającej ziemię farmerom. Nowe ustawy wprowadziły ulgi podatkowe zarówno dla finansujących własny akcjonariat pracowniczy przedsiębiorstw, jak też dla kredytujących go banków. Od tego momentu ESOP-y zaczęły przekształcać się w ruch masowy.

Najważniejsza jest efektywność ESOP-ów

Różne są powody wprowadzania ESOP-ów – jedne przewidywane, inne niespodziewane. Najwięcej przekształceń prowadzących do pełnej własności pracowniczej wiąże się z odsprzedaniem firmy załodze przez wycofującego się z interesów właściciela. Niewielki procent dotyczy pracowniczych wykupów firm bankrutujących. ESOP niekredytowany, w którym własność pracownicza narasta stopniowo, jest najczęściej stosowany jako sposób doinwestowania firmy. W latach osiemdziesiątych, przy rozwijającej się tendencji przechwy-

JAK DZIAŁA ESOP KREDYTOWANY

PIERWSZY KROK



1. Bank pożycza pieniądze ESOPowi
2. ESOP przekazuje je do korporacji

3. w zamian za równoważną ilość akcji, które są gromadzone na rzecz pracowników.

...I SPOSÓB DALSZEGO DZIAŁANIA



1. Korporacja przekazuje roczne nie podlegające opodatkowaniu wpłaty do ESOPu.
2. ESOP wykorzystuje wpłaty korporacji do spłacania pożyczki. Bank płaci tylko połowę podatku od dochodów z pożyczki.
3. Po spłaceniu pożyczki akcje zostają przekazane na indywidualne rachunki pracowników.
4. Gdy pracownicy zwalniają się lub przechodzą na emeryturę zabierają swoje akcje lub sprzedają je, często z powrotem ESOPowi. Nowi pracownicy wchodzą w ESOP i zaczynają akumulować kapitał.

tywania przedsiębiorstw poprzez skupowanie ich akcji na giełdzie, menedżerowie odkryli, że ESOP jest dobrą ochroną przed wykupem z zewnątrz. Coraz bardziej jednak zaczyna się liczyć efektywność ESOP-ów – większa od efektywności zwykłych firm prywatnych. Wielu Amerykanów zaczyna uważać, że akcjonariat pracowniczy jest najlepszym środkiem na uzdrowienie podupadającej konkurencyjności amerykańskiej gospodarki.

Potrzebne jest zaplecze instytucjonalne

Louis Kelso założył w San Francisco prywatny instytut naukowy zajmujący się problemami własności pracowniczej. Równolegle powstały w Stanach Zjednoczonych dziesiątki podobnych instytutów, zajmujących się badaniami podstawowymi, doradztwem, upowszechnianiem informacji a nawet organizowaniem wykupów kredytowanych.

Kelso w Polsce

W jesieni 1989 roku twórca amerykańskiego akcjonariatu pracowniczego przyjechał do Polski i wziął udział w zebraniu w hucie „Warszawa”, na którym powołano ogólnopolską Unię Własności Pracowniczej. Piszący te słowa miał możliwość zadać mu wtedy pytanie o stosunek amerykańskich związków zawodowych do ESOP-ów. Najpierw był on negatywny, oparty na przekonaniu, że działalności związku zawodowego nie da się pogodzić z własnością pracowniczą. Później jednak niektóre związki musiały zaangażować się w pracownicze wykupy i odkryły dla siebie nowe funkcje, stając się pracownikom bardziej potrzebne niż wcześniej. Od tego czasu coraz więcej amerykańskich związków angażuje się w tworzenie własności pracowniczej.

Okrzepnięcie akcjonariatu pracowniczego

Louis Kelso zmarł w lutym 1991 roku, mogąc być w pełni usatysfakcjonowany z dzieła swego życia. W tym czasie bowiem ESOP-y funkcjonowały w ok. 10 tys. amerykańskich przedsiębiorstwach, obejmując około 12 mln pracowników.

Na początku lat dziewięćdziesiątych ruch ESOP-owy został przyhamowany w związku z recesją gospodarczą i ograniczeniami prawnymi. Jednakże właśnie postępująca recesja i wywołujący ją spadek konkurencyjności gospodarki amerykańskiej powodował, że Amerykanie coraz lepiej zdawali sobie sprawę z konieczności zmiany typowych dla kapitalizmu anglosaskiego konfliktowych stosunków między zarządem a pracownikami na stosunki kooperacyjne. Własność pracownicza gwarantuje taką przemianę skuteczniej od niemieckiego czy japońskiego systemu współdecydowania nie opartego na pracowniczej własności kapitału.

Od połowy lat dziewięćdziesiątych nastąpiło nowe przyspieszenie rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Stanach Zjednoczonych. Dzisiaj obejmuje on ok. 18 mln pracowników. Powszechnie wiadomo, że firma Microsoft uczyniła jej twórcę Billy Gatesa jednym z najbogatszych ludzi świata. Mniej znanym jest fakt, że ponad 2 tysiące z jej 18 tys. pracowników zostało milionerami dzięki odmianie akcjonariatu zwanej „planem opcji kapitałowej”.

W 1994 roku ponad połowa majątku największych linii lotniczych świata United Airlines została wykupiona przez większość jej 76-tysięcznej wówczas załogi. Powstała w ten sposób największa w tym czasie na świecie spółka pracownicza. Inicjatorem wykupu były związki zawodowe. Dzisiaj największą spółką pracowniczą jest rozwijająca się dynamicznie sieć supermarketów Publix Supermarkets zatrudniająca 109 tys. pracowników. Pięć lat temu było tylko 10 spółek pracowniczych liczących ponad 5 tys. pracowników. Dzisiaj jest ich aż 18. Obserwujemy również szybki przyrost firm z własnością pracowniczą na liście 100 najlepszych przedsiębiorstw amerykańskich sporządzanej przez czasopismo Fortune. W zeszłym roku było ich 31, w tym roku aż 47. Jedno z nich Synovus Financial zajmuje pierwsze miejsce na liście

Louis Kelso może patrzeć z zaświatów z satysfakcją na rozwój swego dzieła.

30 największych amerykańskich spółek pracowniczych

nazwa	lokalizacja	branża	ilość pracow.
1. Publix Supermarkets	Lakeland (Floryda)	supermarkety	109 000
2. United Airlines	Chicago (Illinois)	linie lotnicze	95 000
3. Hy-Vee	West Des Moines (Iowa)	supermarkety	46 000
4. Science Applications	San Diego (Kalifornia)	prace badawczo-rozwojowe, komputery	35 000
5. TTC Inc.	Kankakee (Illinois)	leasing	26 000
6. Dyncorp	Reston (Wirginia)	serwis techniczny	17 000
7. Lifetouch	Minneapolis (Minnesota)	usługi fotograficzne	12 000
8. Amsted Industries	Chicago (Illinois)	przemysł maszynowy	11 800
9. Parsons Corp.	Pasadena (Kalifornia)	przemysł maszynowy	11 400
10. Edward Jones Co.	St. Louis (Missouri)	maklerstwo	10 000
11. Arrow Electronics	Melville (Nowy Jork)	dystrybucja sprzętu elektronicznego	9 700
12. Dillingham Constr.	Pleasanton (Kalifornia)	budownictwo	8 000
13. Austin Industries	Dallas (Teksas)	budownictwo	7 700
14. AECOM	Los Angeles (Kalifornia)	techn. energetyczna	7 000
15. Graybar Electric	St. Louis (Missouri)	sprzęt elektryczny	7 000
16. Journal Communic.	Milwaukee (Wisconsin)	wyd. prasowe	7 000
17. W. L. Gore Associates	Newark (Delaware)	materiały Gore-Tex	7 000
18. Ferrell Companies	Liberty (Missouri)	dystrybucja gazu	6 000
19. Davey Tree Expert Co.	Kent (Ohio)	pielęgnacja drzew	6 000
20. Brookshire Brothers	Lufkin (Teksas)	supermarkety	5 500
21. Nypro	Clinton (Massachusetts)	tworzywa sztuczne	5 000
22. WinCo	Boise (Idaho)	supermarkety	5 000
23. Herff Jones	Indianapolis (Indiana)	upominki i nagrody	4 600
24. Treasure Chest Adv.	Clendora (Kalifornia)	poligrafia	4 500
25. Charles Machine Works	Perry (Oklahoma)	pługi	4 300
26. CH2M Hill, Inc	Corvallis (Oregon)	przemysł maszynowy	4 300
27. Andersen Corp.	Bayport (Minnesota)	produkcja okien	4 000
28. B.C. Rogers Poultry	Morton (Missisipi)	drobiarstwo	3 800
29. Arthur D. Little	Cambridge (Massachusetts)	konsulting	3 500
30. Schreiber Foods	Green Bay (Wisconsin)	supermarkety	3 200

źródło: Employee Ownership Report, July/August 2000

BINARNA EKONOMIA LOUISA KELSO



Dochód może powstawać jako rezultat **dwóch** rzeczy: może być albo tworzony przez **kapitał**, albo być wynikiem **ludzkiej pracy**.

Jeżeli zatem pracownik zacznie otrzymywać należny mu dochód z **obydwu** źródeł jednocześnie, będzie miał prawdziwy bodziec do podnoszenia wydajności pracy i produktywności.

Ronald Reagan

BINARNA EKONOMIA LOUISA KELSO

Trzy główne aspekty

I

**Wzmocnienie demokratycznej
struktury społeczeństwa**

II

**Ograniczenie redystrybucji
dochodu narodowego**
(redukcja opiekuńczych funkcji państwa)

III

**Zwiększenie efektywności
ekonomicznej przedsiębiorstw**

Manifest kapitalistyczny

W czasach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych kilkunastoletni Louis Kelso, mieszkający wówczas niedaleko Denver w Kolorado, obserwował codziennie pusty pociąg pasażerski jadący na zachód i tuż za nim podążający pociąg towarowy, obładowany bezrobotnymi jadącymi na gapę w poszukiwaniu pracy. Ten widok mocno utkwił młodym Kelso w pamięci. Towarzyszył mu podczas studiów i w trakcie rozpoczynania kariery prawniczej w San Francisco. Kelso wcześniej zaczął analizować wady otaczającego go systemu gospodarczego. Dostrzegł, że koncentracja majątku narodowego w rękach niewielkiej grupy ludzi jest stanem nienormalnym i niekorzystnym. Zaproponował jednak rozwiązanie zupełnie przeciwstawne do marksistowskiego. Uznał, że część kapitału powinna przejść w ręce pracowników jako własność prywatną. Nie było to sprzeczne z zasadami systemu kapitalistycznego. Odwrotnie, oznaczało upowszechnienie kapitału i ducha przedsiębiorczości w niezmiennych warunkach wolnego rynku i demokracji. Nic zatem dziwnego, że tekst, w którym Kelso wyłożył swe poglądy, nazwał „Manifestem kapitalistycznym”.

Jak uczynić pracownika kapitalistą

Myśl Kelso nie była nowa, lecz jego zasługą było znalezienie praktycznych metod realizacji akcjonariatu pracowniczego. Wiedział, że pracownicy nie tylko nie mają zbyt dużo pieniędzy na wykup akcji własnego przedsiębiorstwa, ale również tych, które posiadają, nie są skłonni wydawać na takie cele. Trzeba było znaleźć mechanizmy finansowania pracowniczego kapitału omijające powyższy problem.

Kelso wymyślił kilka wariantów, wśród których najważniejszy jest pracowniczego kredytowany wykup przedsiębiorstwa. Metoda polega na zaciągnięciu pożyczki bankowej gwarantowanej majątkiem wykupionej firmy. Za pożyczkę tę pracownicy kupują wspólnie przedsiębiorstwo, uzyskując źródło dochodów do jej spłaty. Akcje przydzielane są po wykupie indywidualnie i nie zbywane, każde pracownikowi i odkupowane, gdy ten zwalnia się czy przechodzi na emeryturę.

Potrzebni są odpowiedni ludzie i odpowiednie ustawy

Od pomysłów do ich realizacji droga była długa i Kelso mógł pozostać tylko marzycielem. Miał jednak szczęście do natrafienia na właściwych ludzi. Pierwszym z nich był Mortimer J. Adler, późniejszy redaktor naczelný „Encyklopedia Britannica”. Docenił on wagę rękopisu „Manifestu Kapitalistycznego”, pomógł w nadaniu mu lepszej formy i – już jako współautor – przyczynił się do jego popularizacji. Było to w 1958 roku. Wkrótce potem Kelso mógł zastosować swój pomysł w praktyce, pomagając w pracowniczym wykupie czasopisma „Peninsula Newspapers”.

Było to jednak ciągle za mało. I znowu Kelso natrafia na właściwego człowieka. Tym razem był nim senator Russel Long, demokrat z Luizjany, przewodniczący Senackiego Komitetu Finansów. W czterogodzinnej rozmowie Kelso przekonał go do swoich idei. W efekcie, począwszy od połowy lat siedemdziesiątych, zo-

stała zapoczątkowana seria ustaw dotyczących tzw. planów pracowniczego Stock Ownership Plan – w skrócie ESOP. Pierwszą z nich porównuje się do słynnej Homestead Act Abrahama Lincolna, nadającej ziemię farmerom. Nowe ustawy wprowadziły ulgi podatkowe zarówno dla finansujących własny akcjonariat pracowniczy przedsiębiorstw, jak też dla kredytujących go banków. Od tego momentu ESOP-y zaczęły przekształcać się w ruch masowy.

Najważniejsza jest efektywność ESOP-ów

Różne są powody wprowadzania ESOP-ów – jedne przewidywane, inne niespodziewane. Najwięcej przekształceń prowadzących do pełnej własności pracowniczego wiąże się z odsprzedaniem firmy załozce przez wycofującego się z interesów właściciela. Niewielki procent dotyczy pracowniczego wykupu firm bankrutujących. ESOP nie kredytowany, w którym własność pracownicza narasta stopniowo, jest najczęściej stosowany jako sposób doinwestowania firmy.

W latach osiemdziesiątych, przy rozwijającej się tendencji przechwytywania przedsiębiorstw poprzez skupowa-

Louis Kelso

nie ich akcji na giełdzie, menedżerowie odkryli, że ESOP jest dobrą ochroną przed wykupem z zewnątrz. Coraz bardziej jednak zaczyna się liczyć efektywność ESOP-ów – większa od efektywności zwykłych firm prywatnych. Wiele Amerykanów zaczyna uważać, że akcjonariat pracowniczy jest najlepszym środkiem na wzdrowienie upadającej konkurencyjności amerykańskiej gospodarki.

Potrzebne jest zaplecze instytucjonalne

Louis Kelso założył w San Francisco prywatny instytut naukowy zajmujący się problemami własności pracowniczej. Równolegle powstały w Stanach Zjednoczonych dziesiątki podobnych instytutów, zajmujących się badaniami podstawowymi, doradztwem, upowszechnianiem informacji, a nawet organizowaniem wykupów kredytowanych.

Kelso w Polsce

Wiosną 1989 roku twórca amerykańskiego akcjonariatu pracowniczego przyjechał do Polski i wziął udział w zebraniu w hucie „Warszawa”, na którym powołano ogólnopolską Unię Własności Pracowniczej. Pisząc te słowa miał nadzieję zadać mu wtedy pytanie o stosunek amerykańskich związków zawodowych do ESOP-ów. Najpierw był on negatywny, oparty na przekonaniu, że związku zawodowe-

go nie da się pogodzić z własnością pracowniczą. Później jednak niektóre związki musiały zaangażować się w pracowniczego wykupy i odkryły dla siebie nowe funkcje, stając się pracownikom bardziej potrzebne niż wcześniej. Od tego czasu coraz więcej amerykańskich związków angażuje się w tworzenie własności pracowniczej.

Okrępnienie akcjonariatu pracowniczego

Louis Kelso zmarł w lutym 1991 roku, mogąc być w pełni usatysfakcjonowany z dzieła swego życia. W tym czasie bowiem ESOP-y funkcjonowały w ok. 10 tys. amerykańskich przedsiębiorstwach, obejmując około 12 mln pracowników.

Na początku lat dziewięćdziesiątych ruch ESOP-owy został przyhamowany w związku z recesją gospodarczą i ograniczeniami prawnymi. Jednakże właśnie postępująca recesja i wywołująca ją spadek konkurencyjności gospodarki amerykańskiej powodował, że Amerykanie coraz lepiej zdawali sobie sprawę z konieczności zmiany typowych dla kapitalizmu anglosaskiego konfliktowych stosunków między zarządem a pracownikami na stosunki kooperacyjne. Własność pracownicza gwarantuje taką przemianę skutecznie, od niemieckiego czy japońskiego systemu współdecydowania nie opartego na pracowniczego własności kapitału.

Dokończenie na s. 12

Amerykański system tworzenia własności pracowniczej (ESOP)

PIERWSZY KROK



1. Bank pożycza pieniądze ESOPowi
2. ESOP przekazuje je do korporacji
3. w zamian za równoważną ilość akcji, które są gromadzone na rzecz pracowników.

...I SPOSÓB DALSZEGO DZIAŁANIA



Korporacja przekazuje roczne nie podlegające opodatkowaniu wpłaty do ESOPu. ESOP wykorzystuje wpłaty korporacji do spłacania pożyczki. Bank płaci tylko połowę podatku od dochodów z pożyczki. Po spłaceniu pożyczki akcje zostają przekazane na indywidualne rachunki pracowników. Pracownicy zwalniają się lub przechodzą na emeryturę zabierają swoje akcje i sprzedają je, często z powrotem ESOPowi. Nowi pracownicy wchodzą w ESOP i zaczynają akumulować kapitał.

30 największych amerykańskich spółek pracowniczych

nazwa	lokalizacja	branża	liczba pracowników
1. Publix Supermarkets	Lakeland (Floryda)	supermarkety	109.000
2. United Airlines	Chicago (Illinois)	linie lotnicze	81.000
3. Science Applications	San Diego (Kalifornia)	prace badawczo-rozwojowe, komputery	35.000
4. TTC Inc.	Kankakee (Illinois)	leasing	26.000
5. Dyncorp	Reston (Wirginia)	serwis techniczny	17.000
6. Lifetouch	Minneapolis (Minnesota)	usługi fotograficzne	12.000
7. Edward Jones Co	St. Louis (Missouri)	maklerstwo	10.000
8. Parsons Corp.	Pasadena (Kalifornia)	przemysł maszynowy	10.000
9. Amsted Industries	Chicago (Illinois)	przemysł maszynowy	9.300
10. Arrow Electronics	Melville (Nowy Jork)	distribucja sprzętu elektronicznego	9.000
11. Dillingham Constr.	Pleasanton (Kalifornia)	budownictwo	8.000
12. AECOM	Los Angeles (Kalifornia)	techn. energetyczna	7.000
13. Graybar Electric	St. Louis (Missouri)	sprzęt elektryczny	7.000
14. CH2M Hill, Inc	Corvallis (Oregon)	przemysł maszynowy	7.000
15. W.L. Gore Associates	Newark (Delaware)	materiały Gore-Tex	7.000
16. Journal Commun.	Milwaukee (Wisconsin)	wyd. prasowe	6.750
17. Davey Tree Expert Co.	Kent (Ohio)	pielęgnacja drzew	6.000
18. Austin Industries	Dallas (Teksas)	budownictwo	5.500
19. Nypco	Clinton (Massachusetts)	tworzywa sztuczne	5.000
20. Herberger's St.	Cloud (Minnesota)	handel detaliczny	4.800
21. Treasure Chest Adv.	Clendora (Kalifornia)	poligrafia	4.500
22. Ferrell Companies	Liberty (Missouri)	distribucja gazu	4.000
23. Herff Jones	Indianapolis (Indiana)	upominki i nagrody	4.000
24. Tandycrafts	Fl. Worth (Teksas)	przemysł lotniczy	3.700
25. Andersen Corp.	Bayport (Minnesota)	produkcja okien	3.500
26. Columbia Forest Prod.	Portland (Oregon)	produkcja sklejki	3.500
27. Am. Healthcare	Centres Parsons (Teksas)	opieka domowa	3.500
28. Capital Mercury Shirt Co.	Nowy Jork (Nowy Jork)	produkcja koszul	3.000
29. Houchens Food Store	Bowling Green (Kentucky)	supermarkety	3.000
30. Arthur D. Little	Cambridge (Massachusetts)	konsulting	3.000



Co Tydzień

Nr 7 (58) Rok IV Wrocław, 15 kwietnia 1994 r. NSZZ "Solidarność" Region Dolny Śląsk

Nie-
got

Wyjątkow
się, 11 kw
nie Zarząd
Jako pie
realizowani
uchwał. W
niał, że cz
różnych in
ra, do Ko
tów tekst
Do Z
niem Pr
dzo waż
Wolniał
która tr
"Uważ
innych
młody
inform
Z
uchw
wied
my f
form
to w
czy
szc
by

W numerze:

- ZR z 11.04. br.
- Hager zawińł
- Na Litwie po polsku
- Kapitalizm Luisa Kelso
- Wyniki...

Kapitalizm Luisa Kelso

W czasach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych kilkunastoletni Luis Kelso, mieszkający wówczas niedaleko Denver w Kolorado, obserwował codziennie pusty pociąg pasażerski jadący na zachód i tuż za nim podążający pociąg towarowy, obładowany bezrobotnymi, jadącymi na gapę w poszukiwaniu pracy. Ten widok mocno utkwiał młodemu Kelso w pamięci. Towarzyszył mu podczas studiów i w trakcie rozpoczynania kariery prawniczej w San Francisco. Kelso wcześniej zaczął analizować wady otaczającego go systemu gospodarczego. Doszedł do wniosku, że koncentracja majątku narodowego w rękach niewielkiej grupy ludzi jest stanem nienormalnym i niekorzystnym. Zaproponował jednak rozwiązanie zupełnie przeciwstawne do marksistowskiego. Uznał, że część kapitału powinna przejść w ręce pracowników jako własność prywatna. Nie było to sprzeczne z zasadami systemu kapitalistycznego. Odwrotnie, oznaczało to uproszczenie kapitału i ducha przedsiębiorczości w niezmiennych warunkach wolnego rynku i demokracji. Nic zatem dziwnego, że tekst, w którym Kelso wyłożył swe poglądy, nazwał "Manifestem kapitalistycznym".

Mysł Kelso nie była nowa, lecz jego zasługą było znalezienie praktycznych metod realizacji akcjonariatu pracowniczego. Wiedział on, że pracownicy nie tylko nie mają zbyt dużo pieniędzy na wykup akcji własnego przedsiębiorstwa, ale również tych, które posiadają, nie są skłonni wydawać na takie cele. Trzeba było znaleźć mechanizmy finansowania pracowniczego kapitału omijające powyższy problem. Kelso wymyślił kilka wariantów, wśród których najważniejszy był ten, który opierał się na zaciąganiu pożyczki bankowej gwarantowanej majątkiem wykupowanej firmy. Za pożyczkę tę pracownicy kupują wspólnie przedsiębiorstwo, uzyskując źródło dochodów do jej spłacenia. Akcje przydzielane są po wykupie

uzyskując źródło dochodów do jej spłacenia. Akcje przydzielane są po wykupie indywidualnie i niezbywalnie każdemu pracownikowi i odkupywane, gdy ten zwalnia się czy przechodzi na emeryturę.

Od pomysłów do ich realizacji droga była długa i Kelso mógł pozostać tylko marzycielem. Miał jednak szczęście do natchnienia w postaci Mortimera J. Adlera, późniejszego rektora uniwersytetu "Encyklopedia Britannica". Docenił on wagę rękopisu "Manifestu kapitalistycznego", pomógł w nadaniu mu lepszej formy i - już jako współautor - to w 1958 roku. Wkrótce potem Kelso mógł zastosować swój pomysł w praktyce, pomagając w pracowniczym wykupie czasopisma "Peninsula Newspapers". Było to jednak ciągle za mało. I znowu Kelso natrafił na właściwego człowieka. Tym razem był nim senator Russel Long, demokrat z Luizjany, przewodniczący Senackiego Komitetu Finansów. W czterogodzinnej rozmowie Kelso przekonał go do swoich idei. W efekcie, począwszy od połowy lat siedemdziesiątych, zapoczątkowana została seria ustaw dotyczących tzw. (Employee Stock Ownership Plan - w skrócie ESOP). Pierwszą z nich porównano do słynnej Homestead Act Abrahama Lincolna, nadającej ziemię farmerom. Nowe ustawy wprowadziły ulgi podatkowe zarówno dla finansujących własny akcjonariat pracowniczy przedsiębiorstw, jak i dla kredytujących go banków. Od tego momentu ESOP-y zaczęły się w

ich akcji na giełdzie, menedżerowie odkupili, że ESOP jest dobrą ochroną przed wykupem z zewnątrz. Coraz bardziej jednak zaczęła się liczyć efektywność ESOP-ów - większa od efektywności zwykłych firm prywatnych. Wielu Amerykanów zaczyna uważać, że akcjonariat pracowniczy jest najlepszym środkiem na uzdrowienie podupadającej konkurencyjności amerykańskiej gospodarki.

Luis Kelso założył w San Francisco prywatny instytut naukowy zajmujący się problemami własności pracowniczego. Równoległe powstały w Stanach Zjednoczonych dziesiątki podobnych instytutów, zajmujących się badaniami podstawowymi, doradztwem, upowszechnianiem informacji a nawet organizowaniem wykupów kredytowanych.

Jesienią 1989 roku twórca amerykańskiego akcjonariatu pracowniczego przejechał do Polski i wziął udział w zjeździe w hucie "Warszawa", na którym powoływano ogólnopolską Unię Własności Pracowniczej. Piszący te słowa miał możliwość zadać mu wtedy pytanie o stosunek ESOP-ów. Najpierw był on negatywny, oparty na przekonaniu, że związek zawodowy nie da się z własnością pracowniczą pogodzić. Później jednak niektóre związki musiały zaangażować się w pracowniczego wykupy i odkryły dla siebie nowe funkcje, stając się pracownikom nie mniej potrzebne, niż wcześniej. Od tego czasu coraz więcej amerykańskich związków angażuje się w tworzenie własności pracowniczego.

RAPORT REGIONALNY

październik 1993

Kapitalizm Luisa Kelso

Jan Kozia

W czasach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych kilkunastoletni Luis Kelso, mieszkający wówczas niedaleko Denver w Kolorado, obserwował codziennie pusty pociąg pasażerski jadący na zachód i podążający tuż za nim pociąg towarowy,

Metoda polega na zaciąganiu pożyczki bankowej gwarantowanej majątkiem wykupowanej firmy. Za pożyczkę tę pracownicy kupują wspólnie przedsiębiorstwo, uzyskując źródło dochodów do jej spłacenia. Akcje przydzielane są po wykupie

go banków. Od tego momentu ESOP-y zaczęły przekształcać się w ruch masowy.

Różne są powody wprowadzenia ESOP-ów - jedne przewidywane, inne niespodziewane. Najwięcej przekształceń prowadzących do pełnej własności pracowniczego wiąże się z odprzedaniem firmy załozdze przez wycofującego się z interesów właściciela. Niewielki procent dotyczy pracowniczego wykupów firm bankrutujących. ESOP nie kredytowany, w którym własność pracownicza narasta stopniowo, jest najczęściej stosowany jako sposób doinwestowania firmy. W latach osiemdziesiątych, przy rozwijającej się manii przechwytywania przedsiębiorstw poprzez skupowanie ich akcji na giełdzie, menedżerowie odkryli, że ESOP jest dobrą ochroną przed wykupem z zewnątrz. Coraz bardziej jednak zaczęła się liczyć efektywność ESOP-ów - większa od efektywności zwykłych firm prywatnych.

Wielu Amerykanów zaczyna uważać, że akcjonariat pracowniczy jest najlepszym środkiem na uzdrowienie podupadającej konkurencyjności amerykańskiej gospodarki.

Luis Kelso założył w San Francisco prywatny instytut naukowy zajmujący się problemami własności pracowniczego. Równoległe powstały w Stanach Zjednoczonych dziesiątki podobnych instytutów, zajmujących się badaniami podstawowymi, doradztwem, upowszechnianiem informacji a nawet organizowaniem wykupów kredytowanych.

W hucie "Warszawa", na którym powoływano ogólnopolską Unię Własności Pracowniczej. Piszący te słowa miał możliwość zadać mu wtedy pytanie o stosunek amerykańskich związków zawodowych do ESOP-ów. Okazuje się, że najpierw był on negatywny, oparty na przekonaniu, że związek zawodowy nie da się z własnością pracowniczą pogodzić. Później jednak niektóre związki musiały zaangażować się w pracowniczego wykupy i odkryły dla siebie nowe funkcje, stając się pracownikom nie mniej potrzebne niż wcześniej. Od tego czasu coraz więcej amerykańskich związków angażuje się w tworzenie własności pracowniczego.

Luis Kelso zmarł w lutym 1991 roku, mogąc być w pełni usatysfakcjonowany z dzieła swego życia. W tym czasie bowiem ESOP-y funkcjonowały w ok. 10 tys. amerykańskich przedsiębiorstwach, obejmujących ponad 12,5 mln pracowników.

Na początku lat dziewięćdziesiątych ruch ESOP-owy został przyhamowany w związku z recesją gospodarczą i ograniczeniami prawnymi. Jednakże właśnie postępująca recesja i spadek konkurencyjności całej gospodarki amerykańskiej powoduje, że Amerykanie coraz lepiej zdają sobie sprawę z konieczności zmiany typowych dla kapitalizmu anglosaskiego konfliktowych stosunków między zarządem a pracownikami na stosunki kooperacyjne.

