

EKONOMSKA DEMOKRATIJA KAO DEO POLITIČKOG PROGRAMA NOVE LEVICE

Tej Gonza
Institut za ekonomsku demokratiju, Slovenija

UVOD

Cilj ovog eseja je da predloži novi fokus leve ekonomske politike koja je decenijama unazad zaglavljena i sterilna u pogledu adresiranja potreba radničke i srednje klase. Umesto da bude mobilizovano kroz zdrav levi i demokratski populizam, levo političko telo uspešno je adresirao autokratski i društveno reakcionarni desni populizam. Ovaj esej predstavlja pokušaj redefinisavanja leve ekonomske politike, bazirane na idejama i međunarodnom iskustvu ekonomske demokratije.

PRVI DEO – KAKO BITI ANTIKAPITALISTA U 21.VEKU?

1. Kapitalistička eksploatacija
2. Kapitalizam kao sistem iznajmljivanja ljudi
3. „Neotuđiva prava“ kao nasleđe progresivnih pokreta
4. Liberalni antikapitalizam
5. Uvod u ekonomsku demokratiju

DRUGI DEO – OD TEORIJE KA PRAKSI

1. Primeri demokratičnijih firmi
2. Generički evropski model
3. Prevođenje zadružnog ESOP-a u politike

PRVI DEO – KAKO BITI ANTIKAPITALISTA U 21.VEKU?

1. Kapitalistička eksploatacija

Da li je moguće biti antikapitalista, a ne suprotstavljati se tržišnoj ekonomiji i privatnom vlasništvu? Sudeći prema uobičajenoj definiciji, osnovna institucija kapitalizma je privatno preduzeće koje slobodno posluje u okvirima tržišne ekonomije. To je originalno marksistička definicija koju su međutim prihvatili zagovornici kapitalizma budući da uspostavlja dihotomiju koja onemogućava ozbiljno razmatranje Alternative. Ako je kapitalizam privatno vlasništvo, antikapitalizam je u tom slučaju društveno ili državno vlasništvo. Ako je kapitalizam tržišna ekonomija, antikapitalizam je centralizovana ekonomija. Ako danas sebe smatrate antikapitalistom, verovatno ćete biti cenzurisani kao etatista.¹ Ovakav lažni binarni izbor učinio je život podnošljiviji gomili liberala, koji su skandirali „Nema alternative!”² i „Kraj istorije!”³

Antikapitalista 21. veka treba da prevaziđe lažnu binarnu podelu i da se zapita „Kakvu državu želimo?” i „Koju vrstu privatnog preduzeća želimo?”. Kliše prema kome *nije loše sve što je privatno* i *nije dobro sve što je državno* odlično poentira na ovom mestu. Uzmimo neoliberalizam kao primer. Neoliberalna država je savršen primer kapitalističke države koja zanemaruje demokratski interes u korist korporativnog interesa. Neoliberalizam se obično objašnjava kao komodifikacija, deregulacija, privatizacija i gašenje socijalnih programa. Ipak, na ovaj način se zanemaruje se aktivna i podupiruća uloga države u procesu neoliberalne globalizacije.⁴ Moglo bi se reći da je privatno-javno korporativno partnerstvo oličenje neoliberalizma, državno finansirana vojna i farmaceutska industrija, korporativni socijalizam i programi spasavanja banaka, državno subvencionisanje prethodno privatizovanih javnih usluga kao što su zdravstvo i obrazovanje (u odnosu na ostale zemlje OECD-a američka vlada troši ubedljivo najviše javnog novca po glavi stanovnika na privatno zdravstvo i visoko obrazovanje).⁵

Ideja da je država jedino političko rešenje za eksploataciju *inherentnu* privatnom vlasništvu nad sredstvima za proizvodnju ne samo da predstavlja problem u retoričkom smislu, nego je takođe bazirana na pogrešnoj analitičkoj pretpostavci Marksove kritike kapitalizma. Marks je tvrdio da je vlast nad radnicima logička posledica privatnog vlasništva nad kapitalom:

*Kapitalistu ne čini to što je vođa industrije; naprotiv, on je vođa upravo zato što je kapitalista. Rukovođenje industrijom je osobina kapitala, baš kao što su u feudalno doba funkcije generala i sudija bile osobine vlasnika nad zemljom.*⁶

Za Marksa, kapitalisti imaju moć da upravljaju radom i viškom vrednosti zato što poseduju i upravljaju sredstvima za proizvodnju. To ih *automatski* čini vođama industrije. Na sreću, ovo je elementarna greška u njegovoj analizi, Fundamentalni mit,⁷ ali i moćno sredstvo u rukama

¹ U radu pod naslovom „Marksizam kao kapitalistički instrument“, Dejvid P. Ellerman [Ellerman] iznosi interesantnu hipotezu kako su Marks i neke njegove ideje omogućile nastanak kapitalizma.

² Slogan koji je koristila konzervativna britanska premijerka Margaret Tačer [Thatcher]

³ *Kraj istorije i poslednji čovek* je naslov knjige konzervativnog autora Frensis Fukujame [Fukuyama], koji je proglasio liberalnu kapitalističku demokratiju poslednjim stupnjem društvenog razvoja. Nakon izbora Donalda Trampa, i nakon što su na vlast došle i druge autokrate kako na Zapadu tako i na Istoku, Fukujama je otvoreno priznao da je pogrešio.

⁴ Videti na primer marksističku interpretaciju Dejvida Harvija [Harvey] koji potpuno zanemaruje aktivnu ulogu države u neoliberalizmu i fokusira se na fenomen tržišta.

⁵ Dobar pregled neoliberalizma može se naći u: Philip Mirowski (2013) *Never Let a Serious Crisis go to Waste: How Neoliberalism Survived the Financial Meltdown*. Verso Books

⁶ Karl Marx, *Capital*, Volume 1, Chapter 13 (str. 232)

⁷ Vidi: Burczak T. (2001) „Ellerman's Labor Theory of Property and the Injustice of Capitalist Exploitation”. *Review of Social Economy* Vol 59, No. 2. Dostupno: shorturl.at/ewBDU

apologeta kapitalizma koji za opravdanje svoje dominacije prosto ukazuju na to da su vlasnici sredstava za proizvodnju.⁸

Možemo se složiti da je ova teza uglavnom tačna, odnosno da u kapitalizmu većina vlasnika sredstava za proizvodnju istovremeno gospodari i radom, međutim ne postoji logička veza između to dvoje. Ova pretpostavljena logička poveznica je ključna za Marksovu teoriju eksploatacije, koja se raspada kada se razmotri mogućnost da vlasnici kapitala nemaju u isto vreme i vlast nad radnicima u relevantnom ekonomskom smislu (nisu vlasnici proizvoda rada, niti predstavljaju vlast u okvirima firme).

Pravni autoritet nad radnicima nije baziran na vlasništvu nad kapitalnom imovinom već na vlasništvu nad radom zaposlenih koje je kupljeno ugovorom o zaposlenju. Naravno, vlasništvo nad imovinom je dalo vlasnicima pregovaračku moć da skoro uvek uspostave odnos u kome „kapital iznajmljuje radnike“ pre nego obrnuto, ali sa tehničke strane struktura upravnih prava nad radnicima proizilazi iz ugovora o zaposlenju po kome vlasnici kapitala zapošljavaju ili iznajmljuju radnike, a ne iz prava vlasništva nad kapitalom kao takvog. Prema tome, promena upravljanja radnim mestom nije samo pitanje promene sklopa prava vezanih za vlasništvo nad imovinom. Ono se tiče ugovora o zaposlenju, odnosno iznajmljivanju ljudi.⁹

Razmotrimo veoma prost primer koji dokazuje da je Fundamentalni mit pogrešan. Zamislimo radnički kolektiv koji se organizovao kao pravni entitet, bilo kao zadruga ili kroz neku drugu pravnu formu. On uspeva da sakupi određena sredstva i definiše sjajan poslovni plan, ima jake izvršne nadležnosti, i izvanredno dobro je organizovan. Ovo mu omogućava pristup dužničkom kapitalu koji koristi kako bi iznajmio kapitalnu opremu, tehnologiju, prostor i mašine, i da pokrene proizvodnju. Demokratski bira upravu, a sve što se proizvede pripada celom kolektivu. Radnici u kolektivu su vlasnici plodova svog rada, kako pozitivnih (dobit koju firma ostvaruje), tako i negativnih (dugovanja firme koja nastaju u procesu proizvodnje, kao što je dužnički kapital, poluproizvodi, i iznajmljeni fizički kapital).

Ne postoji nužna logička međuzavisnost između vlasništva nad kapitalom i vlasništva nad firmom, dakle, eksploatacija ne proizilazi iz privatnog vlasništva nad sredstvima za proizvodnju. To ne znači da u kapitalizmu ne postoji eksploatacija, štaviše. To samo negira njen marksistički izvor i identifikuje stvarni izvor eksploatacije. Uzrok eksploatacije se zapravo nalazi u kapitalističkom ugovornom odnosu. Ko zapošljava koga? U kapitalizmu, vlasnici kapitala zapošljavaju radnike. Osnovna institucija kapitalizma, i osnovna institucija kapitalističke eksploatacije, je iznajmljivanje ljudskih bića.

2. Kapitalizam kao sistem iznajmljivanja ljudi

Šta je iznajmljivanje ljudi? Kao prvo, šta je firma? Firma je negacija tržišta, vertikalna integracija (ne nužno hijerarhijska) koja određuje privatna pravila angažmana. Vlast koja definiše privatna pravila određena je zakonskim pravima koja su data poslodavcu. Ova prava podupire država, ustavom i zakonima (ugovorno pravo, imovinsko pravo, privredno pravo, pravo zapošljavanja itd.). Država, ne tržište, institucionalizuje sveobuhvatnu integraciju, poznatu kao ekonomsko preduzeće. Dakle, svaka ekonomska firma predstavlja društveni konstrukt, organizaciju ljudi vođenu pravilima koja utvrđuje i koja reguliše vlada.

Najbolji opis firme je da ona predstavlja skup prava. Dva skupa prava koja definišu svako ekonomsko preduzeće su ekonomska prava (pravo na profit i pravo na neto vrednost imovine,

⁸ Karl Marx, *Capital*, Volume 1, Chapter 13 (str. 232)

⁹ David Ellerman (2015) „On the Renting of Persons: The Neo-Abolitionist Case Against Today's Peculiar Institution”. *Economic Thought* 4 (1)

tj. vrednost akcijskog kapitala) i prava korporativnog upravljanja (pravo da se delegira i ospori autoritet direktora). U kapitalističkoj firmi ekonomska i upravljačka prava su dodeljena vlasnicima kapitala (i često osnivačima i ekskluzivnoj grupi preduzetnika). Iznajmljivanje ljudskih bića odnosi se na razmenu ovih prava za ugovorenu nadnicu (platu), koja od radnika čini „finansijski trošak” u računovodstvenom, a „trošak u proizvodnji” u ekonomskom smislu. Iz ovoga proizilaze dve karakteristike koje određuju kapitalističko preduzeće:

- Prva se tiče vlasti i prenosa prava na samoodređenje. Ronald Kouz [Ronald Couse], pionir Nove škole institucionalizma u ekonomiji i dobitnik Nobelove nagrade za ekonomiju, definiše vlast u firmi na sledeći način:

Najbolji način da odgovorimo na pitanje šta u praksi čini firmu je da razmotrimo pravni odnos koji se obično naziva odnosom „gospodara i slugu” ili „poslodavca i zaposlenog”. Suština tog odnosa izgleda ovako: (1) Sluga ima dužnost da pruža lične usluge gospodaru, ili drugima ali u ime gospodara, u suprotnom ugovor predstavlja ugovor o prodaji dobara ili nečeg sličnog; (2) Gospodar mora da raspolaže pravom da kontroliše rad slugu, bilo lično ili putem drugog slugu ili agenta. Upravo ovo pravo kontrole ili uplitanja, pravo da se slugi kaže kada da radi (u okviru službene satnice) i kada da ne radi, i koju vrstu posla da radi i kako da ga radi (u okvirima pravila službe), predstavlja dominantnu crtu ovog odnosa.¹⁰

- Druga osobina kapitalističke firme je potraživanje ukupnog proizvoda rada i prenos ličnog prava na proizvod rada vlasniku kapitala. Potraživanje vrednosti kapitala i ostatka prihoda pripada vlasniku akcija. Radnik je trošak u proizvodnji, dok vlasnik kapitala zadržava 100% vlasništva nad proizvodom rada. Marksističko metaforičko određenje raspodele vrednosti nije činjenična analiza pravne stvarnosti kapitalističke aproprijacije – radnici *nisu* vlasnici *bilo* koje vrednosti koju proizvedu. Njima se isplaćuje nadnica koja je trošak u proizvodnji. Kapitalisti su faktički i zakonski vlasnici ukupnog neto prihoda, konkretno, razlike između prihoda i dugovanja koja proizilaze iz proizvodnje.¹¹

3. „Neotuđiva prava“ kao nasleđe progresivnih pokreta

Kako bi razumeli šta je *zapravo pogrešno* u vezi sa radnim odnosom, bilo bi korisno osvrnuti se na neke od progresivnih pokreta koji su utemeljeni na tradiciji neotuđivih prava iz 19. i 20. veka. Najpoznatiji moderni pokreti koji se zasnivaju na toj tradiciji su prvi talas feminizma, demokratski pokret i abolicionistički pokret, koji su razvili veoma jaku argumentaciju protiv iskonski nelegitimnih institucija. Većina tih pokreta je izrasla iz radikalnih liberalnih ideja i često se označavaju kao radikalno prosvetiteljstvo.

Uzmimo za početak ono što je najverovatnije najmoćniji primer – robovlasništvo. Argumentacija, ili intuicija, protiv robovlasništva, često se bazira na konsekvencijalističkoj ili utilitarnoj argumentaciji, koja procenjuje način na koji robovlasnici tretiraju robove. Uobičajeni argument glasi „Robovlasništvo je bilo loše zato što robovi nisu bili plaćeni, eksploatisani su i fizički iskorištavani”. Dva su problema u vezi sa ovim argumentom. Prvi je to što su liberalni zagovornici robovlasništva (da, i to je postojalo) zagovarali robovlasništvo, a protivili se kapitalizmu upravo na osnovu toga kako su ljudi tretirani. Oni su tvrdili da je iznajmljivanje ljudskih bića gore nego vlasništvo nad njima, budući da posedovanje predstavlja garanciju da će neko o njima i brinuti, dok je iznajmljivanje lišeno takve garancije (i brige). Drugi problem kod ovakve argumentacije je to što implicira da može da postoji „dobar robovlasnik”, vlasnik

¹⁰ Coase, Ronald H. (1937) „The Nature of the Firm”. *Economica* Vol 4, Issue 16. LSE

¹¹ Jedan od najboljih argumenata o kapitalističkom „punom prisvajanju proizvoda rada” može se naći u: David P. Ellerman (2021) *Neo-Abolitionism: Abolishing Human Rentals in Favor of Workplace Democracy*. Springer

ljudskih bića koji je dobronameran, pristojno se ophodi i garantuje slobodno vreme i tri obroka dnevno. Intuitivno, koncept „dobrog robovlasnika” je oksimoron – ali pitanje je koja teorija potkrepljuje takvu intuiciju?

Drugi argument koji se često iznosi protiv robovlasništva u fokusu ima prinudu. Moderno robovlasništvo karakteriše jasno odsustvo slobodno volje. Da parafraziramo Henrija J. S. Majna [Henry J. S. Maine], društvo podstiče prelazak sa statusa na ugovor. Ovaj argument je problematičan zbog tradicije dobrovoljnog robovlasništva, koja je prethodila i bila komplementarna modernom robovlasništvu. Postoji cela tradicija rimskog prava koja je definisala robovlasništvo na osnovu dobrovoljnosti (proširujući pojam „dobrovoljno” do apsurdna, gde je smrt alternativni izbor). Još relevantnije, postojala je faza irskog robovlasništva tokom koje su mnogi plaćali za put preko Atlantika tako što su se stajali na raspolaganje kapetanu broda, koji bi ih zatim u Americi prodavao na aukciji. Da li ugovor ili dobrovoljni dogovor opravdavaju robovlasništvo? Čak i neki savremeni uvaženi intelektualci podržavaju ovakav način razmišljanja. Na primer, u jednom od najvažnijih dela političke filozofije 20. veka, možemo pročitati da istinski slobodna društva treba da dozvole ljudima da se prodaju kao roblje, budući da kao vlasnici samih sebe imaju sva prava nad sopstvenim telom i dušom, uključujući pravo da okončaju ta prava.¹²

Pitanje da li je neka institucija dobrovoljna ili prinudna (tj. „prijatna” za ljude) *ne predstavlja teoriju protiv te institucije*. Abolicionisti su imali zadatak da razviju deontološku teoriju koja bi pokazala da postoji nešto inherentno pogrešno u instituciji robovlasništva, inherentno neispravno u prinudnom modernom robovlasništvu ali i ugovornom robovlasništvu. Suština deontoloških argumenata je da postoje određene objektivne činjenice date institucije koje su nemoralne u svojoj osnovi. Abolicionisti su se okrenuli prirodnom pravu i teoriji prirodnih prava kako bi argumentovali da postoje određene prirodne činjenice koje se ne mogu otuđiti nekoj osobi. Čak ni uz suglasnost. Reformacija je izgradila svoju reformističku akciju na istom principu – razmišljanje, vrednovanje, odlučivanje, verovanje itd., su stvari koje ne mogu da se oduzmu osobi. Njegova ili njena lična sposobnost ili karakteristika po svojoj prirodi ne mogu se davati drugoj osobi. Sloboda je faktički neotuđiva, i odatle ne sme postojati sistem koji pretenduje da nametne ovakvu praksu. Robovlasništvo kao pravna institucija, je bilo fikcija koja nije odgovarala stvarnosti, i ustav istinski liberalnog i demokratskog društva to treba da uzme u obzir.

Abolicionizam nije jedini progresivni pokret koji se izgradio na tom argumentu. Druga dva primera gde se pristanak na neku instituciju nije računao kao osnova za opravdanje date institucije su pokroviteljski brak (en. *coverture marriage*) i ugovor o podvrgnutosti (lat. *pactum subjectionis*).

Pokroviteljski brak je „pravna doktrina u običajnom pravu, prema kojoj se ulaskom u brak zakonska prava i obaveze žene prenose na supruga, u skladu sa ženinim pravnim statusom kao udate žene. Žena koja nije u braku, iliti žena koja je sama, ima pravo na sopstveno vlasništvo i može da sklapa ugovore u sopstveno ime. Pokroviteljstvo je proizašlo iz pravne fikcije prema kojoj su muž i žena jedna osoba.”¹³

Žena pod pokroviteljstvom je bila udata žena koja se nalazi u pokroviteljskom aranžmanu. Ona nije mogla potpisivati ugovore, biti vlasnica, tužiti drugu osobu ili samostalno ulaziti u bilo kakve pravne odnose, nije mogla da bude zaposlena ili da samostalno ostvaruje prihode. Žene pod pokroviteljstvom nisu bile pravna lica, nisu imale nikakva pravom zagarantovana prava i obaveze, već lica pod nadležnošću slobodnog muškarca, muža. Ovo je poreklo institucije

¹² Knjiga o kojoj je reč je: Robert Nozick (1974) *Anarchy, State, and Utopia*, Basic Books

¹³ Coverture (2021, Decembar 5) U: Wikipedia. shorturl.at/qHQ46

braka, a jedna od pravnih fikcija koja iz nje proizilazi, a koja se održala do danas je to da žena uzima muževo prezime. Očigledno je (nadajmo se), da je žena, kao i muškarac, ljudsko biće koje ima sposobnost da samostalno donosi odluke i da treba da snosi pravnu odgovornost za te odluke. Pokroviteljski brak je još jedan primer pravne fikcije s obzirom da ne tretira udate žene kao racionalna ljudska bića. Činjenica da žena ulazi u institucionalizovan odnos, ne znači da gubi sopstvene mentalne i fizičke sposobnosti, uprkos tome što je pravo predstavlja kao takvu. Štaviše, njena sposobnost da snosi odgovornost za sopstvene postupke je neotuđiva, ona je uvek njena i zauvek će biti njena, bez obzira na ugovor. Pravo bi trebalo – i ono to danas čini – da prepozna ovu činjenicu.

4. Liberalni antikapitalizam

Liberalni antikapitalizam je jedna od onih fraza koja revoltira kako liberale tako i antikapitaliste. Ona je apsurdna u svojoj očiglednoj kontradiktornosti. Svejedno, oni koji sebe smatraju istinskim liberalima u doslovnom smislu, kao i oni koji smatraju da su istinski antikapitalisti, sa stvarnim političkim ambicijama da poboljšaju svet, bi trebalo da uzmu u obzir argument za koji mislim da može da predstavlja najsubverzivniji poduhvat protiv kapitalizma. Ima li išta slađe od kritike kapitalističkog preduzeća po osnovu toga što nije demokratska, liberalna institucija? Teorija protiv kapitalizma neće biti razvijena u dovoljnoj meri u ovom eseju. To je poduhvat za mnoštvo knjiga i decenijske rasprave. Ipak, pokušaću da okarakterišem osnovne tačke koje proizilaze iz definicija i dilema otvorenih do sada.

Kapitalističko preduzeće definisali smo kao organizaciju u kojoj onaj koji obezbeđuje kapital – a verovatno grupa preduzetnika osnivača – ima ekskluzivno pravo na vlasništvo nad proizvodom rada i veto u upravljanju firmom. Polazeći od liberalne tradicije neotuđivih prava, dve su strane liberalne kritike kapitalističke firme. Prvi je demokratski argument prema kome svaka osoba faktički ima sposobnost samoodređenja, i shodno tome treba da ima pravnu mogućnost da se (samo)odredi kroz demokratsko delegiranje. Kao drugo, svaka osoba ima faktičku odgovornost nad proizvodom svog rada, dakle, ona ili on mora da bude primarni prisvojitelj tog proizvoda.

Demokratska tradicija

Korporacija ili društvo sa ograničenom odgovornošću, dve najčešće pravne forme kapitalističkog preduzeća, imaju relativno čistu korporativnu upravljačku strukturu. U Evropi, njenu osovину obično predstavlja Generalna skupština i Upravni odbor. Generalnu skupštinu čine vlasnici, akcionari i partneri kompanija sa ograničenom odgovornošću, pri čemu akcije ili procentualni udeo omogućavaju pravo glasa. Generalna skupština bira Upravni odbor, uglavnom preko predstavnika koje biraju vlasnici. Predstavnici su direktori, Glavni izvršni direktor, Glavni finansijski direktor, Glavni direktor operacija, *i drugi*, a koji dalje delegiraju korporativnu vlast menadžerskim linijama (viši i srednji menadžment). Radnici postoje kao sredstvo za ciljeve vlasnika – ne samo retorički nego zaista. Jedna od najčuvenijih uzrečica o korporativnom upravljanju potiče od Milтона Fridmana [Friedman], koji je obelodanio da je jedina društvena odgovornost korporacije uvećanje vrednosti za akcionare. U slučaju kada akcionari nisu zaposleni u organizaciji, ova dva interesa su suprotstavljena, i menadžment je odgovoran da koristi radnike na način da umanji njihove lične interese (u meri koja ne ugrožava njihov ostanak u firmi, u suprotnom će naneti štetu akcionarima) i uveća vrednost akcija i isplatu dividendi.

Kako je ovo pravilo koje u vidu ima interes kapitala, kapitalistička firma pronašla je svoj *modus operandi* ne u demokratiji nego u timokratiji (vladavina onih koji poseduju imovinu) ili plutokratiji (vladavina bogatih). Odnos koji stoji iza menadžerskog autoriteta, i koji je određen vrstom ugovora o najmu je duboko nedemokratski. Demokratska teorija bi zahtevala da oni

nad kojima se vlada, imaju pravo da odlučuju ko je nosilac te vlasti. Ekonomska demokratija isključuje drugačije kompromise kao što je saodlučivanje akcionarskog kapitalizma, koji omogućavaju određeni obim prava na odlučivanje različitim stranama, pored radnika, kao na primer distributerima, klijentima, partnerima, lokalnoj zajednici itd.¹⁴ U preduzeću, *jedini* podložni menadžerskoj vlasti su radnici koji su u njemu zaposleni. Vodeći se analogijom, oni koji bi trebalo da delegiraju menadžerska ovlašćenja, oni koji bi trebalo da kontrolišu ta ovlašćenja i koji imaju pravo da ih ukinu, koji bi trebalo da usmere menadžere tako da uzmu u obzir demokratski interes prilikom donošenja poslovnih odluka su radnici. Svi radnici.¹⁵

Radna teorija vlasništva

Kome pripada šta u kapitalističkom preduzeću? Radna teorija vrednosti nudi metaforu za analizu prisvajanja viška vrednosti u proizvodnji – pre svega potrebno je naglasiti da Marksova teorija eksploatacije kritikuje raspodelu vrednosti unutar preduzeća, ne tržišnu raspodelu vrednosti (koju kritikuje samo indirektno). Međutim, ona ne nudi naročito preciznu analizu kapitalističkog preduzeća. Prema nekima, ona čak svodi ono što bi trebalo da bude deontološki argument protiv najamnog rada na konsekvencionalistiki argument da „radnici nisu plaćeni svoju punu vrednost”, iz čega proizilazi da su „radnici potplaćeni”.

Ukoliko analiziramo vlasnička prava u kapitalističkoj firmi, vidimo da su radnici trošak u ekonomskom smislu – radnici su deo strukture troškova, kao i sirovine, električna energija, najam prostora i tako dalje. S druge strane, radnici su 0% vlasnici proizvoda rada, što se manifestuje kroz tok prihoda unutar firme. Razlika između ukupnog protoka prihoda i obaveza ili troškova proizvodnje, predstavlja proizvod rada, neto prihod, profit, ostatak koji 100% pripada vlasniku kapitala. Preciznije, osobi koja unajmljuje rad. Imajući u vidu da je prisvajanje neto proizvoda artefakt, institucija koja proizilazi vrste ugovora koje odobrava i nameće država, pitanje koje je relevantno odnosi se na legitimitet prisvajanja.

Radna teorija vrednosti počiva na jednom od prvih moralnih principa prisvajanja privatnog vlasništva Džona Loka [John Lock]. Ovaj princip zasniva se na tradiciji prirodnog prava, koja se bavila pitanjem prisvajanja prirodne svojine (resursi, zemljište itd., koji prethodno nisu bili u nečijem vlasništvu). Prema Loku, jedino legitimno prisvajanje „prirode“ proizilazi iz primenjenog rada nad prirodom. U to vreme, ovo je predstavljalo pravac korišten da se opravda prisvajanje resursa u Amerikama koji prethodno „nisu bili ni u čijem vlasništvu” kao i drugih kolonijalno-prisvojenih poseda. Ipak, principi koji su primenjivani tada imaju veliki značaj u analizi kapitalističke firme. U svoje vreme Lok nije prepoznao argument o neotuđivosti. On je živio u vreme robovlasništva i smatrao je da jedna osoba može da poseduje rad druge osobe, njegovog ili njenog roba. Robovlasnik je legitimni vlasnik onoga što rob proizvede budući da robovlasnik poseduje roba i njegov rad. Međutim, ukoliko primenimo princip neotuđivih prava na način ukratko objašnjen gore, ova logika se raspada – u izvesnoj meri. Rad, kao svesna i namenska ljudska aktivnost, je faktički neotuđiv, ne može se prenositi na drugu osobu, čak ni uz pristanak. Očigledno, radnik može da bude poslušan šefu, ali samo ukoliko on ili ona odluči tako, ne zbog toga što šef ima daljinski koji mu daje pravo da upravlja telom i umom radnika. Pravo bi trebalo da prepozna ovakvo faktičko stanje stvari u svetu. Kapitalističko prisvajanje, osvetljeno na ovaj način, je pravna fikcija, s obzirom da je vlasništvo nad proizvodom rada – zakonsko pravo na posledice sopstvenih svesnih postupaka – preneto na osobu koja unajmljuje radnika. Kapitalistička apropiacija proizvoda rada je institucionalizovana prevara, koju nameće i reguliše država, uprkos tome što je u

¹⁴ Ovo je mnogo sofisticiraniji argument o indirektnim i direktnim akterima o kojima možete pročitati u: David Ellerman (1990) *Democratic Worker-Owned Firm: A New Model for the East and West*. Routledge

¹⁵ Najbolje argumente koji idu u prilog tome je razvio Robert A. Dahl u knjizi *A Preface to Economic Democracy* iz 1985. godine

potpunosti nelegitimna. Liberalno shvatanje vlasništva implicira da bi najam ljudskih bića trebalo da bude neustavan na isti način kao što je robovlasništvo neustavno.¹⁶

5. Uvod u ekonomsku demokratiju

Šta je kapitalizam 21. veka i koje su njegove institucije? U ovom eseju bilo je reči o tome da je kapitalistička firma institucija iznajmljivanja ljudi. Ukoliko želimo da se suprotstavimo kapitalizmu, moramo se suprotstaviti sistemu zapošljavanja. Antikapitalizam predstavlja ukidanje najamnog rada, bez da se nužno ukida privatno vlasništvo i slobodno preduzetništvo. Dva osnovna principa ekonomske demokratije su princip demokratskog upravljanja i princip demokratskog vlasništva.

Ako želimo da zamislimo kako bi to izgledalo, prvo bi trebalo da definišemo dva različita nivoa organizacije – privatnu i javnu.

Država bi trebalo da zadrži jaku ulogu, dok bi upravljanje trebalo da bude transparentno i da predstavlja snažnu branu opšteg javnog interesa (kako bi se izbegla diktatura proleterijata, koja bi upravljala privatno-ekonomskom sferom). Tržišna ekonomija mora da bude regulisana kako bi se zaštitio interes lokalnih zajednica, građana, globalne populacije i prirodnog sveta. Vlade bi trebalo da kontrolišu tržišta tako što kontrolišu monopole, uspostavljaju regulativu za zaštitu životne sredine, ojačavaju i uvećavaju obim radničkih prava, ljudskih prava itd.

U privatnoj sferi, ljudi koji rade u ekonomskim organizacijama moraju da imaju status članova organizacije. Ne postoji „vlasništvo nad firmom”, postoji samo članstvo koje garantuje lična prava onima koji su trenutno zaposleni. Lična prava obuhvataju pravo na samoupravljanje (delegiranje nadležnosti) i pravo na proizvod sopstvenog rada. Lična prava slična su pravu glasa u političkoj demokratiji – ne mogu se prodavati, razmenjivati ni prenositi. Čak ni uz suglasnost, niti sofisticiran ugovorni odnos. Prava koja proizilaze iz članstva su neotuđiva i garantuju da je svaka osoba na svakoj poziciji sama sebi cilj. Čak i u sferi ekonomske proizvodnje.

DRUGI DEO – OD TEORIJE KA PRAKSI

1. Primeri demokratskih firmi

Tokom moderne istorije, širom sveta su postajala raznolika iskustva demokratskih firmi – koristim termin *demokratskih* zbog toga što idealni oblik nikada nije ostvaren, a samo nekoliko pokušaja mu se približilo. U našem okruženju, eksperimentisali smo sa tržišnim socijalističkim modelom koji je uključivao samoupravna preduzeća kao centralne institucije jugoslovenske ekonomije. Jedno od glavnih pitanja tada se odnosilo na stepen državnog učešća i njenog interesa, koji je često bio suprotstavljen standardima demokratskih firmi. S druge strane Atlantskog okeana postoji bogato iskustvo kako na severu tako i na jugu – argentinske fabrike koje su okupirali radnici i osnovali zadruge predstavljaju odličan primer radničkog preuzimanja preduzeća. Urugvaj ima bogatu istoriju zadružnog organizovanja, baš kao i Meksiko i druge zemlje Latinske Amerike. Letimični pogled na Sjedinjene Američke Države ukazuje na iznenađujuće široku primenu principa radničkog vlasništva u takozvanim Planovima za radničko akcionarstvo (ESOP), o kojima će biti više reči u nastavku. Ujedinjeno Kraljevstvo je sledilo postojeće američko zakonodavstvo i 2014. godine je uspostavilo sopstveni model (EOT), na osnovu kojeg je oformljeno preko 800 preduzeća koja su do danas

¹⁶ Ova argumentacija je razvijena u detalje u: David P. Ellerman (2021) *Neo-Abolitionism: Abolishing Human Rentals in Favor of Workplace Democracy*.

restrukturirana u model radničkog akcionarstva. Kontinentalna Evropa uživa rasprostranjen zadružni pokret, dok praksa i podrška datira od vremena pre Marksa. Jedan od najsvetlijih primera demokratske strukture je Mondragon zadruga, koja će biti ukratko predstavljena u nastavku.

Većina spomenutih modela ima nedostatke. Zadruga kroz istoriju nisu uspele da rastu u okviru tržišne ekonomije ukoliko je izostajala svesna institucionalna podrška koja je podsticala propise, poreske olakšice, i različite finansijske mehanizme koji su podržavali osnivanje i konverziju ka zadružnim modelima. ESOP-i u Sjedinjenim Američkim Državama kao i EOT-i u Ujedinjenom Kraljevstvu su neslavno nedemokratski – iako su inkluzivni i sveobuhvatni u pogledu vlasništva, ne omogućavaju da se zaista čuje glas zaposlenih. Poenta je da se krećemo u spektru. Ipak, neophodno je napraviti striktnu razliku između većine navedenih modela i površnih modela kao što su opcije za akcije (en. *stock options*), planovi za kupovinu akcija (en. *employee stock purchase plans*) od strane zaposlenih, i drugih diskriminatornih i neodrživih modela uključivanja radnika. U nastavku sledi kratak pregled pojedinih modela i istraživanja koja ukazuju na njihov potencijal.

Mondragon u Španiji¹⁷

U pogledu strukturnog dizajna, postojeći primer koji je najbliže demokratskoj firmi su Mondragon zadruga u baskijskom regionu u Španiji. U osnovi im je ideja da je svaki radnik unutar grupacije ujedno i član, pri čemu članstvo garantuje neotuđivo pravo na upravljanje i ekonomske benefite. Ukoliko ste zaposleni u Mondragonu, ujedno učestvujete u donošenju odluka i suvlasnik ste proizvoda rada. Ukoliko ne radite u Mondragonu, nemate ova prava.

Priča o Mondragonu zapravo ne počinje tako što su se radnici organizovali u zadrugu; zadrugu je pokrenuo katolički sveštenik Hose Marija Arizmendarita [Hose Maria Arizmendiarieta] kada je osnovao tehničku školu koja je negovala zadružne vrednosti među učenicima. Danas je Mondragon univerzitet jedan od najjačih u Španiji koji nastavlja da podučava važnosti demokratskih ekonomskih organizacija. Najvažniji deo Mondragon grupe su radničke zadruga kojih na globalnom nivou ima preko 90, i koje zapošljavaju 80.000 radnika u proizvodnji tehnologija, potrošne robe za domaćinstva itd. U okviru Mondragon grupe je i treća najveća kreditna zajednica u Španiji. *Labroral Kutxa* obezbeđuje kreditno finansiranje i preduzetničko mentorstvo za spin-ofove i startape. Kapitalni instrumenti i preduzetnička podrška su najznačajniji elementi koji Mondragon grupu čine uspešnom – i omogućavaju njen rast. Konačno, Mondragon dopunjava španski sistem javnih usluga, kroz medicinski centar i dopunski sistem socijalne zaštite za svoje članove.

Jedna od glavnih strukturinih inovacija u Mondragonu su individualni kapitalni računi (en. Individual Capital Accounts – ICA), putem kojih se adresira uobičajeni jaz u strukturi kapitala, a koji ograničava veliki broj zadruga širom sveta. Ovi računi su oblik dužničkog kapitala koji oponaša akcijski kapital na nivou zadruga. Najbolji način da se razumeju ovi računi je sledeći – proizvod rada u Mondragonu se raspodeljuje na plate, dividende (profit koji se na godišnjem nivou raspodeljuje članovima), i investicije u kapitalnu imovinu. U slučaju mnogih demokratskih firmi, članovi gube pravo potraživanja na uloge u kapitalnu imovinu, što znači da gube pravo potraživanja udela u proizvodu rada. Tako je bilo i u neslavnom slučaju jugoslovenskog samoupravljanja, u kome je kapital bio u društvenom vlasništvu (faktički ga je posedovala država). Kada članovi izgube pravo potraživanja udela neto prihoda uloženog u kapital, ne postoji strukturni podsticaj za investiranje, a investicije su ključne za bilo koju ekonomsku aktivnost, bilo da je ona demokratska ili kapitalistička. Manjak investicija je uglavnom stavljao demokratska preduzeća u nepovoljnu poziciju u odnosu na kapitalistička

¹⁷ Ubedljivo najbolja studija o Mondragonu je: Whyte and Whyte (1988) *Making Mondragón: The Growth and Dynamics of the Worker Cooperative Complex*.

preduzeća i vodio potencijalnom gašenju poslovnih operacija. Ovo je obično adresirano regulatornim zahtevima ili putem investicionih stopa (kao u Jugoslaviji i drugim zadružnim preduzećima u Evropi); međutim to je prouzrokovalo drugu vrstu problema. Individualni kapitalni računi s druge strane beleže i individualizuju investicije u kapitalnu imovinu preduzeća. Ukoliko se određeni iznos reinvestira u zadrugu, to se prikazuje na računu pojedinačnog člana kao da on obezbeđuje dužnički kapital zadruzi u zamenu za isplatu u budućnosti.¹⁸

Naglasak je stavljen na individualne kapitalne račune iz razloga što je veoma važno razmišljati o strukturalnom dizajnu kada govorimo o novim modelima ekonomske organizacije. Moramo da iskoristimo akumulirano znanje o tome šta funkcioniše i šta ne funkcioniše – računi su rešenje problema manjka investicija u zadrugama o kojima se naširoko raspravljalo, a postoji i mnoštvo sličnih strukturalnih karakteristika koje je potrebno uzeti u obzir. Na primer, pre nekoliko decenija Plajvud (Plywood) zadruge iz Sjedinjenih Američkih Država su predstavljale najuspešniji primer demokratske ekonomske organizacije. Nakon što je prva generacija radnika stekla staž za penziju, one su postale žrtva sopstvenog uspeha – vrednost članskog udela, koji je ulazna karta za nove članove, je bila vezana za osnovnu vrednost kapitala u zadruzi. Kada bi stariji članovi odlučili da se penzionišu i napuste zadrugu koja je uspešno poslovala i rasla u pogledu veličine i vrednosti, i da prodaju svoje obavezne akcije, novi članovi nisu mogli da priušte da ih kupe. Plajvud zadruge su naišle na problem nasleđivanja. Umesto da radnici postanu novi članovi, investitori su otkupili akcije od penzionisanih članova, a Plajvud zadruge su postale Plajvud kapitalistička preduzeća. Mondragon adresira ovaj problem tako što ne vezuje individualne kapitalne račune za vrednost članskog udela. Udeo članskih akcija je visok ali nije vezan za vrednost kompanije, što ne sprečava nove članove da se pridruže.¹⁹

Uprkos mnogim uspešnim strukturalnim rešenjima Mondragon zadruga, osnovni problem sa kojim se grupacija susreće je zapošljavanje ne-članova. Mondragon zadruge često zapošljavaju nove radnike ili radnike po ugovorima kojima ne nude puno članstvo. Razmera između radnika koji su članovi i onih koji to nisu oscilira, ali je nedavno bila veoma niska i iznosila je oko 50%. Ovo je ujedno i pitanje strukture – zadružna pravila ili nacionalno zadružno zakonodavstvo bi moglo da ga reguliše tako što bi se ograničila razmera između članova i ne-članova. U Urugvaju na primer, najmanje 90% radnika moraju biti puni članovi, dok u slučaju ESOP-a propisi zahtevaju da svi radnici učestvuju u vlasništvu.

ESOP-i u Sjedinjenim Američkim Državama

Plan za radničko akcionarstvo (en. *Employee Stock Ownership Plan* – ESOP) je poseban model koji omogućava radnicima da otkupe akcije, i koji ima nekoliko interesantnih i primamljivih karakteristika. Zasnovan je na ERISA propisu iz 1974. godine, preuzetom iz penzionog zakonodavstva a koje instrumentima specijalne namene dozvoljava da drže i do 100% akcija u matičnoj kompaniji. Na ovaj način radnicima je omogućeno da postanu vlasnici kompanije u kojoj su zaposleni kroz posebne planove za brigu o zaposlenima, a koji podrazumevaju mnogo poreskih olakšica, i pri čemu radnici ne moraju da ulažu sopstvenu ušteđevinu ili zarade kako bi stekli udeo. ESOP je namenjen isključivo zaposlenima, i budući da je mehanizam za podršku radnicima, svi radnici moraju biti uključeni – dakle isključivo radnici, spoljnim akterima nije dozvoljeno da postanu deo ESOP vlasničke strukture. ESOP prema tome podrazumeva vlasništvo nad akcijama, dakle nije neka površna mera

¹⁸ Vidi: „Internal Capital Accounts: An Illustrated Guide to the Internal Capital Account System for Worker Cooperatives“. The ICA Group. Dostupno: shorturl.at/nrzH2

¹⁹ Ovo i neka druga pitanja (kao što je problem horizonta i ICA-a) objašnjeni su u: Ellerman D. (2020) „On some alleged ‘problems’ and alleged ‘solutions’ in democratic firms“. *Journal of Participation and Employee Ownership* Vol. 3 No. 2/3, str. 135-147. Emerald Publishing Limited

nagrađivanja, kao što su opcije za akcije ili planovi za kupovinu akcija. ESOP omogućava dugoročno, usidreno vlasništvo za postojeću generaciju radnika. Konačno, ESOP je „plan”, dakle sistem sa samoupravnim pravilima koja sprečavaju menadžerski otkup, koncentraciju vlasništva ili raspršivanje vlasništva van kompanije. Radničko vlasništvo proteže se kroz generacije radnika.

Jedan od najinovativnijih mehanizama u okviru ESOP-a je finansijski mehanizam koji omogućava radnicima da postanu vlasnici, a da ne ulažu sopstveni novac. Ilustracija u nastavku bi trebalo da objasni na koji način ovo funkcioniše:

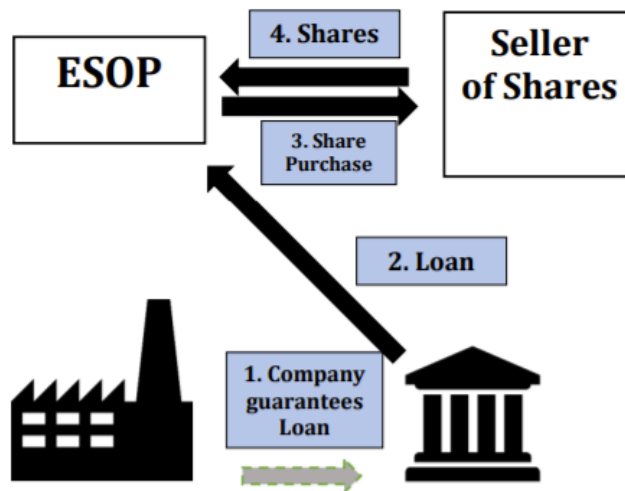


Figure 1: The ESOP Mechanism for an employee leveraged purchase of shares

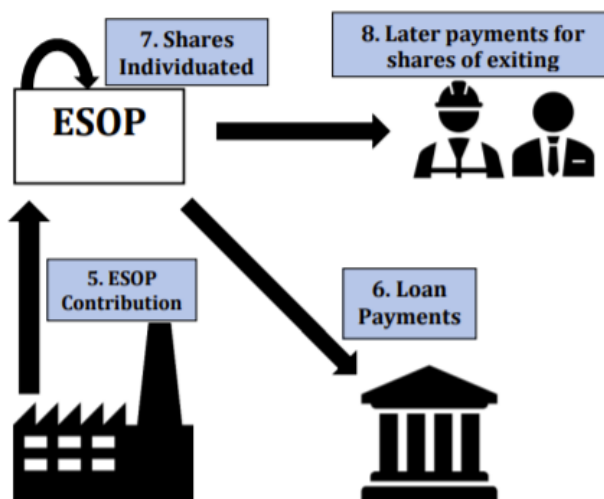


Figure 2: Shares allocated to individual accounts and later repurchased on exit

Prva dva koraka pokazuju da matična kompanija garantuje za pozajmicu koju banka daje ESOP povereništvu. ESOP koristi pozajmicu kako bi kupio akcije od trenutnih vlasnika, kao što je prikazano u trećem i četvrtom koraku. Svakog meseca kompanija radi transfer ESOP doprinosa (dela profita) ESOP povereništvu, koje koristi novac da otplati kamatu na pozajmicu kako je prikazano u šestom koraku. Kako se dug postepeno otplaćuje, akcije se

proporcionalno raspodeljuju radnicima unutar povereništva. Ovo traje sve dok se dug ne otplati i radnici ne postanu vlasnici svih akcija ESOP povereništva. Podrazumeva se da se ovaj mehanizam uglavnom primenjuje u radnim kolektivima unutar kompanija koje su profitabilne. Ovaj model omogućava postepenu tranziciju ka radničkom vlasništvu, budući da vlasnik sam odlučuje koliko akcija želi da proda.

Ko i iz kog razloga bi prodavao akcije ESOP-u? Postoji mnogo odgovora na ovo pitanje. Poreski podsticaji su dobar razlog, još jedan je mogućnost da se održi nasleđe preduzetnika-osnivača u lokalnoj zajednici, ili da se osigura da njegova, ili njena, kompanija ostane na putu odgovornog, dobrog poslovanja. Još jedan razlog može da bude nedostatak odgovarajućeg tržišta za rešavanje problema nasleđstva kod malih i srednjih preduzeća, što je danas jedno od gorućih pitanja evropske ekonomije.²⁰ Koji god odgovor da je u pitanju, danas u SAD postoji oko 7000 ESOP-a, koji zapošljavaju skoro 14 miliona radnika, koji su u isto vreme suvlasnici kompanija. Ako je skoro 10% radne snage unutar privatnog sektora u ESOP-ima, to znači da postoji motivacija za radničkim vlasništvom čak i među iznenađujućim akterima – vlasnicima firmi.

ESOP-i su sjajan primer demokratičnije firme (firme u radničkom vlasništvu), iz tri razloga – kao prvo, rasprostranjeni su. Oni pokazuju da radničko vlasništvo nije nešto što treba otpisati kao deo socijalističke prošlosti, već je što ima bogat život čak i u najkapitalističnijoj zemlji na svetu. Ovo je sjajan argument za liberalne skeptike. Zatim, osnovne karakteristike ESOP-a su sjajno polazište za nove modele, naročito zbog toga što svi radnici moraju da budu uključeni, što je vlasništvo organizovano kroz povereništvo, i što se otkup finansira iz budućih profita matične firme (iz budućeg rada zaposlenih). Konačno, ESOP-i pokazuju da je radničko vlasništvo izuzetno efikasan način organizacije poslovanja. Decenije istraživanja pokazuju da su ljudi efikasniji kada rade za sebe (iznenađenje, iznenađenje), da su produktivniji, inovativniji, srećniji, a organizacija je otpornija u vreme kriza i brže raste. I što je najvažnije, ESOP-i značajno smanjuju nejednakosti u bogatstvu, imajući u vidu da direktno adresiraju osnovne uzroke ekonomskih nejednakosti, nejednakosti u vlasništvu nad kapitalom.²¹

Neki od zaključaka istraživačkih studija o prednostima ovog modela ukazuju na sledeće:

- Studija koja je pratila celu populaciju ESOP kompanija u periodu od deset godina (iz 1998-1999.) pokazala je da su ESOP-i u privatnom vlasništvu bili duplo manje izloženi opasnosti od bankrota ili zatvaranja u poređenju sa *ne-ESOP* firmama, i samo tri petine u opasnosti da nestanu iz bilo kog razloga u odnosu na *ne-ESOP* firme.²²
- Istraživanja na nivou države pokazuju da su među zaposlenima u privatnim firmama (bez obzira na poziciju, zanimanje, rod, rasu, godine i obrazovanje) stvarna otpuštanja, kao i percepcija u pogledu šansi za otkaz, ređa za radnike-vlasnike nego za one koji to nisu.²³

²⁰ Iako se često zanemaruje, problem nasleđivanja vlasništva je ozbiljan izazov sa dubokim društvenim i ekonomskim posledicama koje najviše oseća radnička klasa. O tome sam iscrpno pisao u radu „Employee Owned Firms: Multiplicity of Crisis, Resilience, and Social Responsibility”, iz 2020. godine

²¹ Dve studije novijeg datuma nude dobre argumente i empirijske podatke o pozitivnim efektima ESOP-a u smislu smanjivanja nejednakosti. Vidi: SMLR (2019) “Employee Ownership Narrows Gender and Racial Wealth Gaps”, SMLR. Dostupno: shorturl.at/bBJOQ i Dudley & Rouen (2021) “Employee Ownership and Wealth Inequality: A Path to Reducing Wealth Concentration”, Harvard Business School, Dostupno: shorturl.at/sGN29

²² Blasi, J.R. Douglas, L.K., Weltmann, D. (2013) „Firm Survival and Performance in Privately Held ESOP Companies” in *Sharing Ownership, Profits and Decision-Making in 21st Century*. Ed. by Douglas, L.K, Vol 14 of series *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed Forms*. Ed. By Kato, K. Bingley, UK: Emerald Group Publishing, str. 109-124

²³ Kurtulus, F.A., Douglas, L.K., Weltmann, D. (2017) “How Did Employee Ownership Firms Weather the last two Recessions? U: *Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival in the United States: 1999-2011*”. Kalamazoo, MI: W.E Upjohn Institute for Employment Research

- ESOP kompanije su zabeležile rast prodaje veći za 3,4% na godišnjem nivou i porast broja zaposlenih veći za 3,8% godišnjem nivou u post-ESOP periodu nego što je bilo očekivano u periodu pre osnivanja ESOP-a.²⁴ Produktivnost prosečno raste do 4-5% u godini u kojoj se usvoji ESOP.²⁵
- Takođe, prema podacima iz 2014. godine 69% radnika-vlasnika je prijavilo da su prošli formalnu obuku kod trenutnog poslodavca u prethodnoj godini, u poređenju sa 42% onih koji nisu vlasnici.²⁶ Firme u kojima zaposleni imaju 5% udela u akcijama ili više, su imale 21% veće šanse da prežive 2001. godine.²⁷

Potrebno je naglasiti nekoliko značajnih problema i ograničenja ESOP-a. U samoj osnovi oni nisu participativni. Budući da je vlasništvo u povereništvu, uprava povereništva delegirana je povereniku kojeg obično postavlja menadžment firme. Radnici dobijaju akcije, ali nemaju pravo glasa u odboru direktora. Ovo je ozbiljan nedostatak koji često nailazi na kritiku. Ipak, istraživanje pokazuje da su ESOP-i koji su odlukom vlasnika postali demokratični mnogo uspešniji nego ESOP-i koji nisu participativni. Iako postoji pokret za demokratizaciju ESOP-a, pre nego se dese promene u pogledu propisa koji regulišu ESOP-e, uključivanje zaposlenih u donošenje odluka će ostati arbitrarna individualna odluka koju donosi vlasnik koji postavlja strukturu. Dodatni problem predstavlja nerotirajući plan individualnih kapitalnih računa, u kome se vrednost na računima akumulira sve dok radnik-vlasnik ne napusti kompaniju ili ode u penziju. To uzrokuje niz problema u koje nije neophodno ulaziti na ovom mestu, ali treba spomenuti da rešenja postoje i da se aktivno primenjuju u alternativnim modelima, na primer u zadružnom ESOP modelu, na kome trenutno radimo na Institutu za ekonomsku demokratiju u Sloveniji.

EOT-i u Ujedinjenom Kraljevstvu

Povereništvo za radničko akcionarstvo (en. *Employee Ownership Trusts* – EOT) je model veoma sličan ESOP-u u SAD, i trenutno se pokazao uspešnim u Britaniji. Ujedinjeno Kraljevstvo je 2014. godine usvojilo poseban zakon koji definiše i reguliše EOT-e i pruža veoma jake poreske podsticaje vlasnicima koji prodaju kompanije zaposlenima.

Jedno od glavnih pitanja je to što EOT-i imaju „strukturu kapitala društvene svojine” koja podseća na strukturu jugoslovenskog samoupravljanja i strukturu evropskih zadruga, pre nego na individualne kapitalne račune kao kod Mondragona i ESOP-a. To prouzrokuje jedan značajan problem, pored problema nedovoljnog ulaganja. Osnovna namera EOT-a i ESOP-a je da obezbede prelazni finansijski mehanizam za otkup koji će omogućiti kompaniji da pređe sa kapitalističke na demokratsku strukturu. Vlasnik od koga se vremenom vrši otkup akcija, dobija novac iz budućeg profita kompanije. Isto tako, banci se isplaćuju rate za pozajmicu u slučaju kada je vlasnik isplaćen odjednom umesto u dužem vremenskom periodu. Kao što je već rečeno, radnici finansiraju otkup kroz rad koji ulažu, budući da se deo proizvoda rada (deo profita) koristi da se plate akcije koje se prebacuju povereništvu. Recimo da prva generacija radnika utroši deset godina rada kako bi isplatila trenutnog vlasnika. U ESOP-u, profit koji se prebacuje vlasniku se beleži na individualnim kapitalnim računima, i u slučaju da radnici napuste kompaniju nakon toga, ništa ne gube – na računima se prikazuje koliko im ESOP duguje u smislu individualnih vrednosti kapitala. EOT-i nemaju individualne kapitalne račune. Njihova glavna funkcija je raspodela profita generaciji radnika koja je trenutno zaposlena.

²⁴ Rosen, C.M. (1987) „How well is Employee Ownership Working?”. Harvard Business Review

²⁵ Kruse, D., Blasi, J. (1997) „Employee Ownership, Employee Attitudes, and Firm Performance: A Review of the Evidence” U: *The Human Resources Management Handbook*, Part 1. Ed. By Lewin, D., Mitchell, D. J. B., Zaidi, M.A. Greenwich, CT: JAI Press

²⁶ Kurtulus, F.A., Douglas, L.K. Weltmann, D. (2017) “How Did Employee Ownership Firms Weather the last two Recessions?” U: *Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival in the United States: 1999-2011*

²⁷ Park, R., Kruse D. and Sesil, J. (2004) „Does Employee-ownership Enhance survival?”

Ukoliko radnik napusti kompaniju nakon što je vlasnik isplaćen, on ili ona ne dobija ništa za uzvrat. U tom smislu EOT-i praktično impliciraju da prva generacija radnika poklanja vlasništvo sledećoj generaciji, koja ulazi i otplaćuje nagradu u smislu podele profita. Ovo može da bude uzrok degenerativnih tendencija, s obzirom da prva generacija radnika dobija podsticaj da prosto proda celu kompaniju spoljašnjim investitorima pre nego napusti kompaniju, i da na taj način kapitalizuje svoje vlasništvo. Biće potrebne godine, možda i decenije, da bi se videlo koliko je struktura EOT-a problematična.

Marcora u Italiji i SL-ovi u Španiji

S obzirom da se ESOP-i i EOT-i obično koriste za otkup profitabilnih kompanija, neophodna je i strategija za otkup kompanija koje su u nevolji. U Italiji i Španiji postoje sjajni primeri, kao i specijalni propisi koji omogućavaju inventivne finansijske mehanizme koji čuvaju hiljade poslova.

Markoara zakon je italijanski propis koji omogućava radnicima da kapitalizuju buduće doprinose za nezaposlenost, koji se isplaćuju u celini (kao *lump-sum*) ukoliko se očekuje da će kompanija da zatvori vrata (bilo zato što će da potone, ili ako vlasnici odluče da izmeste proizvodnju kako bi optimizovali troškove proizvodnje). Umesto da doprinosi za nezaposlenost pružaju pasivnu zaštitnu mrežu, radnici mogu kolektivno da ih koriste kao početni (*start-up*) kapital. Vlada prati taj kapital 1:1, a zadružni fond obezbeđuje druge izvore za zaduživanje i akcijski kapital. Uz kapital, dodatnu garanciju uspeha ovakvih poduhvata predstavljaju propisi koji nude posebnu tehničku obuku i konsultacije koje radnicima pomažu da definišu poslovni plan i restrukturiraju kompanije kako bi ponovo postale operativne, održive i u radničkom vlasništvu.

Pago Unico zakon u Španiji nudi sličan finansijski mehanizam; no međutim španska praksa fokusira se na aktiviranje već nezaposlenih. Osnovno strukturno pitanje SL-ova (sp. *Sociedad Limitada*) je to što njihova struktura kapitala odslikava američke Plajvud zadruge, koje su se susrele sa ranije spomenutim problemom tranzicije.

2. Generički evropski model

Na Institutu za ekonomsku demokratiju razvili smo hibridni model koji smo nazvali zadružni ESOP. Smatramo da strukturne karakteristike ovog modela kombinuju najbolje osobine američkih ESOP-a (posebno one koje ga čine prelaznim mehanizmom), kao i osobine Mondragon zadruge, koja predstavlja model koji je najbliže istinski demokratskoj firmi. U ovom poglavlju će biti ukratko objašnjena logika strukturnih karakteristika ovog modela.²⁸

Zadružno povereničko vlasništvo umesto direktnog vlasništva

Zadružna forma povereništva garantuje demokratsko predstavljanje; međutim, ono ne funkcioniše na nivou preduzeća nego na nivou povereništva. To znači da radnici demokratski biraju odbor zadruge koji zastupa njihove interese u generalnoj skupštini same kompanije, a proporcionalno udelu u vlasništvu nad akcijama koje pripada povereništvu. Model zadržava ključne aspekte postepene tranzicije – za razliku od uobičajenog zadružnog modela, on omogućava različite stepene radničkog vlasništva. U momentu kada vlasništvo iznosi 100%, kompanija prosto postaje zadruga nalik Mondragonu. Podzakonski dizajn ima za cilj da spreči rasprodaju tako što postavlja visok prag (90% svih vlasnika) potreban za odluku o većinskoj prodaji.

²⁸ Čitaoci koje više zanimaju tehnički detalji ovog modela mogu da pogledaju: Ellerman and Gonza (2020) „Generic ESOP: Employee Share Purchase Plan for Europe. European Federation for Employee Share Ownership”. EFES - European Federation of Employee Share Ownership. Dostupno na: shorturl.at/wzNR5

Sveobuhvatnost nasuprot selektivnosti

Model omogućava dalju regulaciju radničkog vlasništva. Na primer, zadružni podzakonski akti su skicirani na način da spreče degeneraciju na koju nailazimo u Mondragonu, tako što zahteva da većina zaposlenih (recimo oko 85%), učestvuju u zadružnom vlasništvu. Kako bi inkluzivnost bila zagarantovana, potrebno je da bude zagarantovana i jednakost šansi za ulaz, koja je uspostavljena putem ESOP finansijskog mehanizma (otkup se finansira iz profita kompanije ili kroz druge finansijske resurse kao što je Makora mehanizam itd.). Automatsko uključivanje novih radnika u zadruhu-ESOP, automatsko isključivanje radnika koji odlaze, i sprečavanje spoljnih aktera da se uključe u vlasništvo, sve ovo čini ovaj model prilično bliskim demokratskoj firmi, budući da pravo na upravljanje i vlasništvo ne može da se otuđi, odnosno njime ne može da se trguje.

Individualni kapitalni računi i *roll-over*

Individualni kapitalni računi postoje da bi garantovali efikasnost i sprečavali iskrivljenje podsticaja za prvu generaciju radnika prilikom odlaska u penziju. Ovaj model uvodi sistem *prenosa* (en. *roll-over*), koji uspostavlja unutrašnje tržište akcija. Prenos praktično znači da se akcije od radnika kupuju u krug na *FIFO bazi* (otkup najstarijih akcija) i da se momentalno raspodeljuju na sve aktivne račune. Na ovaj način se osigurava da će novi zaposleni automatski i postepeno biti uključeni u vlasništvo nad akcijama i da će odlazeći članovi biti automatski isplaćeni, a pored toga adresira se niz strukturnih problema koji su karakteristični za američki ESOP, kao što je problem destimulacije, nejednaka raspodela rizika, obaveza otkupa i mnogi drugi.

Procena vrednosti unutrašnjeg otkupa nije jednako vrednovanju za strateškog kupca!

Procena vrednosti je jedno od najkompleksnijih i emotivno teških pitanja kada se razgovara o otkupu postojećih kompanija. Kompleksno i naporno ne zbog toga što je matematički komplikovano (iako ga je moguće zakomplikovati sa budućim procenama novčanog protoka), već zato što je u potpunosti zavisno od argumenata koje pružaju kupci i prodavci. Svaka svrha otkupa ima svoju metodu procene vrednosti. Strateški kupac može ponuditi mnogo veću cenu budući da za njega otkup kompanije može značiti tržišnu konsolidaciju, sticanje tržišne vrednosti itd. Unutrašnji otkup je potpuno drugačiji – on se finansira kroz neraspodeljenu dobit, i u slučaju da vrednost akcija zavisi od procene budućih prihoda, ovo može uzrokovati različite logičke protivurečnosti. Mi koristimo najobjektivniji i standardizovani metod procene – metod troška ili metod procene ukupne vrednosti imovine kompanije (en. *net asset value* – NAV). Problem sa ovim metodom je to što ne predstavlja na najbolji način vrednost kompanija koje pružaju usluge (kao što su IT usluge), gde tok prihoda ne zavisi toliko od fizičke imovine i kapitala, već skoro direktno od ljudstva (ljudskog kapitala, ako želite). U tom slučaju povremeno smo bili prinuđeni da radimo procenu nematerijalnih dobara, što donosi novi niz problema. Da podvučemo crtu – predlog je da se stvari pojednostave tako što će se vlasnicima objasniti da je neophodno uzeti u obzir nematerijalnu (*nefinansijsku*) motivaciju za ESOP prodaju, s obzirom da cena nikada neće biti toliko visoka kao što je cena koju nudi strateški kupac.

Drugi faktori koju utiču na motivaciju vlasnika su:

- Nagrada za zaposlene koji su pomogli u izgradnji kompanije
- Održavanje u životu kompanije koja zadržava poslove u zajednici, koji nastavljaju da troše zarade, i plaćaju porez

- Očuvanje sopstvenog nasleđa (što nije za očekivati u slučaju konkurenta koji bi mušterije postepeno okrenuo svom glavnom preduzeću i smanjio prodatu kompaniju, koristeći troškove amortizacije i ušteda zbog izostanka novih investicija)
- Nepostojanje drugog tržišta za kompaniju, ili druge opcije za izlazak.

3. Prevođenje zadružnog ESOP-a u politike

Zadružni ESOP zasnovan je na akumuliranom znanju o najboljim (i najgorim) strukturama preduzeća u svetu ekonomske demokratije. U ovom poglavlju definisano je na koji način model može da bude primenjen u različite svrhe. Konkretno, sledi pet predloga za njegovu primenu.

Prvi predlog se odnosi na klasičnu primenu ESOP-a u kojoj zadružni ESOP model predstavlja alat za nasleđivanje vlasništva u sektoru malih i srednjih preduzeća. U smislu konvencionalne ideologije, ovo je najneutralnija primena radničkog vlasništva i trebalo bi da predstavlja ulaznu tačku bilo koje ozbiljnije leve opcije, koja razmišlja o tome da eksperimentiše sa novim načinima za raspodelu vlasništva nad kapitalom. Kao polazna tačka, važno je da koristi terminologiju koja izbegava prethodno socijalističko iskustvo, budući da takva retorika automatski onemogućava bilo kakav ozbiljniji pokušaj političke akcije danas (naročito u zemljama bivše Jugoslavije). Ključna tačka prilikom promovisanja ove ideje treba da bude pozivanje na američki ESOP, koji je vrlo uspešna i širom sveta poznata praksa sa hiljadama uspešnih kompanija koje se mogu koristiti kao primer. Važan element ove politike su poreski podsticaji koji bi ohrabрили rast sektora zadružnog ESOP-a, a za koji nisu potrebni posebni državni dekreti, jer bi oni automatski naišli na snažan otpor i ubili bi inicijativu. Iako su poreski podsticaji polazna tačka da bi se motivisala poslovna zajednica, potrebno je imati svest o tome da je neophodno pažljivo regulisati model kako se ne bi sveo na površnu šemu nagrađivanja.

Drugi način za primenu zadružnog ESOP-a je kroz mehanizam sličan Markori, koji radnicima osigurava doprinose za nezaposlenost koji se isplaćuju u celini, ali isključivo kroz zadružnu ESOP pravnu formu, kako bi se obezbedio strukturni integritet modela radničkog vlasništva. Markora treba da bude sekundarni korak s obzirom da podrazumeva mnogo aktivniju ulogu države u uspostavljanju radničkog vlasništva i potencijalno bi mogla da naiđe na veći otpor. Preporučljivo je da se Markora, u smislu zakonodavstva, usvaja nakon ESOP-a.

Sledeći zanimljiv način za primenu ovog modela je u platformskoj ekonomiji. Platformske tehnologije zauzimaju centralnu ulogu poslednjih decenija, kao dominantna tržišta ideja, transporta, dostave hrane, smeštaja, finansija, pa čak i upoznavanja. Platforme su dobar primer tehnoloških poremećaja do kojih dolazi kada jedna uska grupa uživa u benefitima inovacija, a troškovi inovacija su eksternalizovani. Studije koje su rađene prethodnih decenija konstantno otkrivaju negativne efekte platformske ekonomije kao što je ekonomska i socijalna nesigurnost, materijalna deprivacija, produbljivanje ekonomskih, rodni i rasni razlika, štetni efekti po mentalno i fizičko zdravlje, i tako dalje. Vlade nacionalnih država pokušavaju da osmisle regulatorne strategije kako bi korist koju proizvode platforme bila jednako raspodeljena i kako bi se ograničili društveni troškovi novih tehnologija. Bilo je predloga koji su išli u smeru zadružnog organizovanja kao alternativni; međutim većina pokušaja je propala zbog snažnog efekta mreže. Nedavno smo predložili zadružni ESOP model koji bi mogao da se koristi za konverziju radno intenzivnih platformi u platforme koje bi delimično ili u potpunosti bile u radničkom vlasništvu.

Zadružni ESOP mogao bi da se primeni i u *start-up* sektoru, u kome je ideja o radničkom akcionarstvu već postala privlačna. Umesto vlasničkog modela u formi opcija za akcije namenjenih prvoj generaciji zaposlenih, mi predlažemo da se koristi naš model, koji bi usidrio deo vlasništva za nadolazeće generacije radnika.

Konačno, zadružni ESOP mogao bi da bude zanimljiva alternativa nedavnim predlozima Dž. Korbina i B. Sandersa koji se odnose na državno-propisano povereništva za radničko vlasništvo u preduzećima određene veličine. Njime je trebalo da budu obuhvaćena preduzeća sa preko 500 zaposlenih, koja bi uspostavila poseban instrument ili pravni subjekat, izdavala nove akcije, i prebacivala ih u ovaj instrument, kroz koji bi radnici ostvarivali benefite u formi raspodele profita. Za čitaoca koji je vrlo malo upoznat sa osnovima ekonomije, očigledno je da ovo implicira promenu postojećih akcionara, što je opasno blizu eksproprijaciji. Ali dok bi čitalac mogao da pomisli da eksproprijacija nije nužno pogrešna i loša, opšte političko telo ne deli to mišljenje. Predlozi Korbina i Sandersa su naišli na oštar javni, politički i medijski otpor, i nisu zaživeli. Kako bi se prevazišla uobičajena naivnost ovakvih predloga, alternativno bi mogao da se osnuje obavezni zadružni ESOP, gde akcije koje se prebacuju u povereništvo za radničko vlasništvo ne bi bile besplatne već bi vremenom bile isplaćene kroz profite. Otkup bi mogao da se realizuje kroz izmenu postojećih akcionara i kapitalizaciju korporacije, ili direktni otkup akcija od strane akcionara. Činjenica da bi se akcije plaćale bi ublažila klecanje kolena koje izaziva nagoveštaj eksproprijacije, i učinila bi ovu meru mnogo realističnijom.