

Jeras, Goran. Kooperativama do solidarnosti

<http://www.h-alter.org/vijesti/svijet/kooperativama-do-solidarnosti> - 21.3.2012.

Gospodarska kriza najbolje je pokazala prednosti kooperativnog ekonomskog modela u kojem stvaranje profita nije primarni cilj.

Duboka ekonomska i društvena kriza u kojoj se svijet trenutno nalazi, po prvi put nakon pada socijalizma u državama tzv. Istočnog bloka ozbiljnije je pokrenula preispitivanje temeljnih postavki i principa funkcioniranja modela "demokratskog kapitalizma" koji danas dominira svijetom. Mnogobrojne analize neodrživosti kapitalističkog gospodarskog modela, njegove dominantne uloge u generiranju materijalne nejednakosti te doprinosa u kontinuiranom dokidanju ljudskih i radničkih prava, stvorile su u zadnjih nekoliko godina snažnu argumentacijsku bazu za kritiku postojećeg sustava koja predstavlja kvalitetno ishodište za artikulirano osmišljavanje mogućih alternativa. Posebno je ohrabrujuća sve izraženija svijest da problem trenutnog modela nije problem tehničke prirode u kojem je navodno uspješan (kapitalistički model) krivnjom zlonamjernih pojedinaca doveo do neželjenih posljedica (pobornici frazema "divlji kapitalizam" i pripadajuće frazeologije), već da se radi o dubokom strukturnom problemu koji samim svojim postavkama neizbježno generira neravnopravnost i vodi u društveno-ekonomski kolaps.

Iz same definicije današnjeg sustava kao demokratskog kapitalizma ili kapitalističke demokracije, stvara se pogrešna percepcija da se analiza sustava treba (i može) podijeliti na ekonomsko uređenje (kapitalizam) i društveno uređenje (demokraciju) koji bi trebali biti međusobno kompatibilni i pružiti pojedincima i društvu kontinuiran ekonomski rast i osobnu slobodu. U ovom članku pokazat će se suštinski demokratski deficit kapitalističke demokracije, razjasnit će se motivi različitih pokušaja *Temelj kapitalističkog društva kakvo danas poznajemo može se sažeti u dva osnovna koncepta - povlaštenost vrijednosti kapitala u odnosu na vrijednost rada te na koncept privatnog vlasništva u najširem mogućem smislu* demokratizacije u okviru postojećih poslovnih organizacija te će se ponuditi moguće smjernice za osmišljavanje alternativa koje bi dovele do pravednih, održivih i istinski demokratskih radnih zajednica u budućnosti.

Temelj kapitalističkog društva kakvo danas poznajemo može se sažeti u dva osnovna koncepta - povlaštenost vrijednosti kapitala u odnosu na vrijednost rada te na koncept

privatnog vlasništva u najširem mogućem smislu. Posljedično tome, tipičan poslovni subjekt u kapitalističkom modelu posjeduje vlasnika ili, putem dioničarstva, više njih, koji tada mogu autonomno donositi upravljačke odluke u organizaciji. Često vlasnici kompanija niti ne sudjeluju u upravljačkom procesu izravno, već imenuju direktore i upravne odbore koji tada u njihovo ime upravljaju kompanijama, ali naravno i dalje ostaju u svakom trenutku podložni smjeni od strane vlasnika. Po klasičnom kapitalističkom poslovnom modelu, radnici ne sudjeluju niti u upravljanju niti u vlasničkoj strukturi niti u raspodjeli dobiti organizacije za koju rade, već "slobodnom voljom" mijenjaju vlastiti rad za određenu novčanu naknadu. Zanimljivo je da takav nedemokratski model imenovanja direktora i članova uprava u kapitalističkom sustavu dovodi do neočekivanih posljedica. Istraživanja pokazuju da je taj model zapravo izvrstan primjer poticanja negativne selekcije koja rezultira dovođenjem ne samo nesposobnih, nego često i sociopatski poremećenih osoba na najviše upravljačke pozicije u kompanijama. Naime, kapitalizam kao svoj ekonomski cilj postulira maksimalizaciju profita što je ujedno i cilj dioničarima. Prema tome, veće izglede za dobivanje posla na rukovodećim pozicijama imaju osobe koje su spremne dioničarima ponuditi najveći profit pri tome ne birajući sredstva i metode kojima će taj profit biti ostvaren. Prilično je logično da takav set kriterija znatno pogoduje kandidatima koji su spremni ignorirati sve socijalne i društvene faktore pri donošenju poslovnih odluka, a to je po definiciji oblik sociopatije.

Znakovito je da taj sustav iz perspektive dioničara naizgled funkcionira besprijekorno dok stvari za njih idu dobro, odnosno dok profit raste, međutim njegova puna nakaradnost dolazi do izražaja tek onda kad stvari za dioničare krenu loše. Primjerice, početkom finansijske krize u SAD-u 2008. godine, izračunato je da prosječan generalni izvršni direktor (CEO) američkih finansijskih institucija ima 520 puta veća primanja od prosječnog zaposlenika istih tih institucija. Čak i najgorljivijim pristalicama neoliberalnog kapitalizma nametnulo se pitanje kako se može očekivati bilo kakav nivo osobne odgovornosti od strane uprave kompanije u slučajevima kada su njihova primanja toliko visoka da im praktički osiguravaju bezbrižan život i nakon eventualnog otkaza. Taj problem je toliko znakovit da čak i krupni kapitalisti poput primjerice kapitalističkog mogula **Carla Icahna** otvoreno zagovaraju "demokratizaciju" upravljanja kompanijama po principu dioničarskog aktivizma i smatraju da je to nužan preduvjet za uspješno poslovanje kompanije.

Naravno, takav prijedlog i dalje ne predstavlja nikakav korak prema istinskoj demokratizaciji kompanije budući da su radnici kao najznačajniji dionici (*stakeholders*) svake radne

organizacije tom idejom i dalje potpuno zanemareni, već više ukazuje na ekstenzivnost demokratskog deficita koji je u neoliberalnom kapitalizmu toliko izražen da zabrinjava i njegove najveće zagovornike. Deklarativno navodeći povećanje zadovoljstva zaposlenika i poboljšanje radne okoline kao razloge, a realno pokušavajući postići povećanje produktivnosti i posljedično tome profita, mnoge firme osmišljavaju različite modele financijskog motiviranja radnika prema ostvarenom radnom učinku.

Postoje razne varijacije takvih pokušaja, od isplate jednokratnih bonusa, preko definiranja permanentnih kriterija za isplatu bonusa pa sve do isplate određenog postotka ostvarenog profita odnosno mehanizama raspodjele dionica firme zaposlenicima. Iako na prvi pogled djeluje kao korak u smjeru demokratizacije poduzeća, malo detaljnijom analizom postaje jasno da se u svim navedenim slučajevima radi prvenstveno o financijskoj komponenti sudjelovanja u ostvarenom profitu kompanije (iako je mjera povećanja sudjelovanja u profitu višestruko nadmašena mjerom povećanja profita samog) dok je upravljačka komponenta koja bi zaposlenicima dala utjecaj u donošenju poslovnih odluka i dalje potpuno zanemarena. Teško je ne primijetiti da je takav način financijske motivacije radnika krajnje nedemokratičan i upravo zbog toga moralno upitan. Vezivanje primanja zaposlenika uz uspješnost poslovanja kompanije, a bez istovremenog alociranja upravljačkih prava radnicima, zapravo iznimno dobro odgovara kapitalističkom sustavu i njegovom interesu maksimizacije profita. Dobar primjer toga je i američka industrijska praksa nakon 2. svjetskog rata, koja je uz pomoć sindikata izgradila ogromne mirovinske sustave za radnike koji su financijski najvećim dijelom orijentirani upravo na organizaciju u kojoj radnici rade. Prividno taj sustav stvara novu socijalnu komponentu zaštite radnika, međutim realno on stvara novi izvor refinanciranja kompanije kroz plaće radnika čiji se značajan dio vraća nazad kompaniji kroz mirovinske doprinose i kupnju proizvoda koje kompanija sama proizvodi. Sve zajedno dovodi do potpuno apsurdne situacije u kojoj radnici koji ne sudjeluju u odlučivanju i raspodjeli profita svojevrijedno od svojih nadnica financiraju razvoj kompanije, omogućujući još veći profit vlasnicima koji iz svoje dobiti ne moraju ništa odvajati za razvoj.

Kuriozitetu radi, zanimljivo je primijetiti da uz spomenute modele uključivanja zaposlenika u diobu financijske dobiti firme, postoje i potpuno suprotni trendovi u kojima se znanje i iskustvo zaposlenika pokušava iskoristiti za definiranje upravljačkih smjernica kompanije, bez nužnog sudjelovanja u raspodjeli dobiti ili formalne moći utjecanja na donošenje konkretnih odluka. Primjeri takvog koncepta prvo su se počeli pojavljivati u japanskim

metodama osiguranja kontrole kvalitete i upravljanja proizvodnim procesima (Kaizen, Total Quality Management, Lean Management...) koji svakom radniku pridaje odgovornost za unapređenje dijela poslovnog procesa u kojem on sudjeluje, dajući na taj način radnicima mogućnost da sudjeluju u upravljanju vlastitim proizvodnim procesom.

Drugi primjer, koji duboko zadire i u donošenje strateški važnih odluka kompanije, je i sve popularnija primjena neke od varijanti tzv. *Wisdom of the crowds* (mudrost gomile) koncepta koji pokušava iskoristiti različita znanja, iskustva i perspektive zaposlenika kako bi se došlo do najtočnijeg mogućeg predviđanja budućeg razvoja događaja. Osim konceptualnih problema poput moguće koreliranosti odgovora te posljedično mogućnosti veće pogreške, problem takvih modela je što strukturalno ne rješavaju problem demokratičnosti u organizaciji koja je nemoguća bez mogućnosti istovremenog punopravnog sudjelovanja zaposlenika i u upravljačkim i u vlasničkim segmentima poslovnih organizacija.

Iako postoji cijeli niz različitih oblika poslovnih organizacija s obzirom na pravnu poziciju i vlasničku strukturu, iz aspekta demokratičnosti i sudjelovanja u vlasničkim i upravljačkim pravima, one se uglavnom minimalno razlikuju od gore spomenutog modela neovisno o tome radi li se primjerice o državnim kompanijama, obiteljskim firmama ili dioničkim društvima. Jedina značajna iznimka pri tome je relativno raširen koncept kooperativa (zadruga) koji demokratičnost postavlja kao jednu od svojih ključnih karakteristika. Po samoj svojoj definiciji zadruga je autonomna organizacija pojedinaca koji su se dobrovoljno udružili kako bi ostvarili svoja ekonomske, socijalne i kulturne težnje kroz demokratski kontroliranu radnu organizaciju.

Među mnogobrojnim varijantama valja izdvojiti dva najvažnija oblika zadružnog organiziranja. Početak prvih radničkih kooperativa može se smjestiti u doba industrijske revolucije kada se ideja kompanija vođenih i posjedovanih od strane samih radnika prvi put javila kao moguća alternativa klasičnom kapitalističkom radu za nadnicu. Za razliku od prije navedenih klasičnih oblika upravljanja, radničke kooperative strukturno povezuju vlasnička i upravljačka prava podijeljena među radnicima, na taj način osiguravajući ravnopravnost svih članova radne zajednice kao osnovni preduvjet demokratičnosti funkcioniranja organizacije. Postoje različite definicije radničkih kooperativa, međutim Međunarodna alijansa kooperativa navodi sljedeće karakteristike:

1. Cilj organizacije je stvaranje i održavanje zaposlenosti i generiranje bogatstva kako bi se poboljšala kvaliteta života članova, zaštitilo dostojanstvo rada, omogućilo radničko samoupravljanje i potaknuo razvoj lokalne zajednice
2. Članstvo je slobodno i dobrovoljno, dostupnost radnog mjesta je preduvjet za doprinos organizaciji vlastitim radom i ekonomskim resursima
3. Rad u organizaciji u pravilu izvršavaju članovi organizacije
4. Odnos radnika i organizacije nije klasičan odnos rada za plaću niti je to odnos autonomnog individualnog posla
5. Način funkcioniranja kooperativa je demokratski usuglašen među svim njegovim članovima
6. Kooperative su autonomne i neovisne s obzirom na definiranost vlastitim radnim odnosima i upravljanje sredstvima proizvodnje

Premda su svim radničkim kooperativima navedene karakteristike zajedničke, svejedno postoji cijeli niz njihovih implementacija u praksi. Velik dio radničkih kooperativa ima sličan oblik unutrašnjeg ustroja poput klasičnih kompanija (tj. klasične strukture uprave - upravni odbor, menadžment i sl.) s tom razlikom što u ovom slučaju radnici imaju moć izbora i smjene članova uprave i menadžmenta u bilo kojem trenutku. S druge strane, neke druge radničke kooperative su pokušale pronaći kreativnije načine upravljanja koji bi bili što bliskiji demokratskom profilu organizacije. Tako primjerice postoje kooperative u kojima se sve odluke unutar organizacije donose glasanjem svih članova kooperativa ili pak one u kojima se svi članovi ravnopravno izmjenjuju na svim funkcijama unutar kooperativa.

Trenutna svjetska gospodarska kriza možda je i najbolje pokazala prednosti kooperativnog ekonomskog modela u kojem je jasno naznačeno da stvaranje profita nije primarni cilj tih organizacija, već da je to kvaliteta života članova kooperativa te vrijednosti koje kooperativa donosi zajednici. Takav koncept pokazao se iznimno otporan na učinke krize; u trenutku najveće nezaposlenosti u Španjolskoj od 1994. godine, broj zaposlenih u radničkim kooperativama porastao je 7,2 % u zadnjem kvartalu 2011. godine.

Iako u javnosti to uglavnom nije tako percipirano, produktivnost radnika u radničkim kooperativama se pokazala višom od produktivnosti radnika u klasičnim organizacijama te i unutar kapitalističkog sustava i tržišnog gospodarstva mnoge radničke kooperative uspješno posluju i kontinuirano rastu. Najtipičniji primjer je baskijski multinacionalni

div *Mondragon* koji je ustrojen kao federacija radničkih kooperativa i koji danas zapošljava preko 80 000 ljudi u 17 država te posluje s godišnjim prihodom od preko 14 milijardi eura. Trend osnivanja radničkih kooperativa prisutan je u cijelom svijetu, a osobito u državama Latinske Amerike (s naglaskom na Venezuelu gdje je to dio službene vladine politike), Kanadi, Španjolskoj, Francuskoj, Italiji i Portugalu.

Nažalost, ustroj kompanije u formu radničkog kooperativa, nije ujedno i garancija da će se kompanija u svom poslovanju ponašati demokratično i odgovorno. Nisu nezabilježeni slučajevi da se radnički kooperativ u svojem odnosu prema dobavljačima i radnicima u drugim državama odnosi kao klasičan kapitalist koji želi iskoristiti jeftinu radnu snagu za maksimizaciju profita. Primjer toga su višekratni štrajkovi radnika *Mondragona* u Poljskoj zbog premalih plaća i neusporedivo lošijih radničkih prava od radnika u matičnim kooperativima u Španjolskoj.

Drugi najčešći oblik kooperativnog organiziranja su korisničke kooperative. To su radne organizacije čiji su vlasnici korisnici njihovih usluga. Takav oblik organiziranja specifičan je po tome što je cilj organizacije pružanje kvalitetnih usluga korisnicima za najmanju moguću cijenu, najčešće uz pretpostavku da sama organizacija treba poslovati neprofitno. Korisničke kooperative prisutne su u cijelom svijetu u mnogim područjima - prehrambenoj industriji, lancima supermarketa, osiguranju, stambenom sektoru itd. Prema podacima Međunarodne alijanse kooperacija, preko 100 milijuna ljudi radi u korisničkim kooperativama, što je 20% više od broja zaposlenih u multinacionalnim kompanijama. Poslovni model u kojem ne postoji pritisak stvaranja profita dioničarima omogućava korisničkim kooperativama da budu konkurentnije od kompanija orijentiranih na profit, što često dovodi do stvaranja monopolističkog položaja na tržištu. Tako su primjerice stambene zadruge u Nizozemskoj vlasnice oko 40% ukupnog stambenog prostora, a korisničke kooperative u Švicarskoj, Singapuru i Novom Zelandu drže preko 50% prodaje kućnih potrepština putem vlastitih prodajnih lanaca.

Premda nedvojbeno predstavljaju velik korak naprijed prema implementaciji ekonomske demokracije u internom sustavu, korisničke kooperative trenutno i dalje funkcioniraju u sustavu tržišnog gospodarstva, što automatski podrazumijeva pritisak na održavanje što nižih cijena i što, nadalje, u slučaju međusobnog konkuriranja dviju ili više kooperativa, može označavati da će onaj nekonkurentniji poslovati loše i možda biti prisiljen na bankrot ili

otpuštanja, a to pak dovodi zaposlenike te kooperative u neravnopravan položaj s ekonomsko-socijalne točke gledišta. Takva mogućnost dovodi do zaključka da demokratičnost unutrašnje organizacije radnog kolektiva nije dovoljna da bi osigurala istinsku ekonomsku ravnopravnost pojedinaca u društvu kao cjelini, a time ujedno i demokratičnost ekonomskog sustava u cjelini.

Iz iskustva proteklih godina, a također i iz jednostavnih logičkih i teoretskih razmatranja, sve je jasnije vidljiva potpuna neadekvatnost i licemjerje današnjeg sustava demokratskog kapitalizma. Ideja prema kojoj ekonomski sustav funkcionira na temeljima kapitalističkog slobodnog tržišta, reguliranog od strane 'demokratski' izabrane predstavničke vlasti, pokazala je svoju trulež u punom smislu te riječi. Predstavnički politički sustav u kojem su predstavnici izabrani na izborima s relativno malim odzivom i u kojem su praktički neopozivi prije kraja svojih mandata već sam po sebi ne odaje dojam istinske demokratičnosti. Ako uzmemo u obzir da bi taj sustav trebao kontrolirati kapitalistički regulirano slobodno tržište kojim vladaju megakorporacije nerijetko bogatije i od cijelih država, postaje jasno koliko je ta ideja naivna.

Prema istraživanju američkog Instituta za politička istraživanja (Institut for Policy Studies), od 100 najvećih ekonomskih sustava na svijetu, samo 49 su države, a 51 korporacije. Zbrojeni prihodi 200 najvećih svjetskih kompanija veći su od svih država na svijetu zajedno, bez najvećih 10. Premda je tih 200 kompanija odgovorno za skoro trećinu svjetskog gospodarstva, istovremeno zapošljavaju samo 0,78% svjetske radne snage. O koncentraciji korporativne moći još indikativnije govori istraživanje Federalnog tehničkog instituta u Zürichu koje je pokazalo da postoji vrlo kompleksna mreža vlasničke povezanosti relativno malog broja najvećih svjetskih kompanija koje drže disproporcionalno velik udio svjetske ekonomije. Ako se uzme u obzir da se u kapitalističkom sustavu sve vrti oko novca i profita, potpuno je jasno koliki utjecaj imaju korporacije na demokratski izabrane predstavnike koji bi trebali biti instrument demokratske kontrole slobodnog tržišta.

Iz svega navedenog vrlo jasno proizlazi da je pitanje demokratičnosti radnih organizacija iznimno kompleksan problem s mnogo faktora koji na njega utječu. Premda interno neke organizacije, poput primjerice naprednih verzija radničkih kooperativa, mogu funkcionirati relativno demokratski, niz vanjskih faktora jasno postavlja okvire te demokratičnosti i onemogućava njezinu punu realizaciju. Svaka težnja prema ostvarivanju (utopijskog)

civilizacijskog cilja stvaranja potpuno ravnopravnog, demokratskog, solidarnog i humanog društva morala bi se temeljiti na sljedećim postavkama:

- potpuna politička demokratičnost - mogućnost direktnog demokratskog odlučivanja o pitanjima važnima za zajednicu
- potpuna ekonomska demokratičnost - vlasništvo nad radnim organizacijama, sredstvima za proizvodnju i rezultatima proizvodnje mora biti u potpunosti prepušteno dionicima koji su zainteresirani za rezultate radnog procesa
- demokratičnost mora biti potpuno inkluzivna - svi sudionici radnog procesa moraju biti ravnopravni bez obzira na njihovu funkciju i geografski položaj
- dionici zainteresirani za rezultate radnog procesa nisu samo radnici već i korisnici, dobavljači te lokalna zajednica u kojoj se radni proces odvija
- slobodno tržište i tržišno natjecanje negativno utječu na demokratičnost radnog procesa te bi morali biti zamijenjeni adekvatnijim konceptima

Premda bi današnja politička i ekonomska elita ovakve zaključke proglasila radikalnima, teško je ne primijetiti da striktno logički gledano malo toga može biti radikalnije od današnjeg disbalansa raspodjele moći i bogatstva uz potpuno iracionalne te socijalno i ekonomski neodržive modele koji taj disbalans kreiraju, održavaju i kontinuirano povećavaju. Razvoj alternativnih rješenja nije niti lagan niti brz, ali svakim danom je sve jasnije odakle treba početi.