

4.3.2. Demokratický podnik podľa princípov ekonomickej demokracie

V druhom prípade (po type národného podniku) to bude nový podnik, ktorý sa rozhodne založiť miestna samospráva, regionálna správa, alebo štát. Predpokladom bude vznik zamestnaneckej samosprávy podniku, v ktorom bude demokratické vlastníctvo určené ako zásada

jeden pracovník = jeden vlastnícky hlas

a rozdeľovanie hospodárskeho výsledku bude tiež sociálne spravodlivé. Bude to *podnik, ktorý bude od začiatku definovaný ako demokratický podľa princípov ekonomickej demokracie.*

Pri zakladaní úplne nových demokratických podnikov bude treba samozrejme postupovať ako pri každom podnikateľskom zámere. Ešte pred legislatívnym založením si bude treba ujasniť ciele, kvôli ktorým sa demokratický podnik v podobe hospodárskej organizácie zriaďuje, spracovať podnikateľský plán, mať jasné na akých trhoch bude podnik pôsobiť, s akými produktami a službami a kto budú zákaznícke skupiny. Ak by v prvom štádiu nevyznelo zakladanie podniku ako hospodársky úspešné, lepšie je odporúčať prvé zriadenie takejto organizácie v podobe rozpočtovej organizácie, dokonca až občianskeho združenia poskytujúce verejné služby na základe dobrovoľných verejných príspevkov.

Čím sa teda líši *demokratický podnik* od *kapitalistického podniku*?

1.Vlastníctvo: spoločenské vlastníctvo výrobných prostriedkov, prenesené zo zákona na správu a využívanie družstevnou či spoločenskou organizačnou vlastníckou štruktúrou podľa princípu jeden pracovník rovná sa jeden hlas pri rozhodovaní a riadení podniku. Kolektívne vlastníctvo podľa platnej slovenskej legislatívy už dnes definované ako *družstvo*, pri ďalšom rozvoji právnych foriem môže byť definované ako *občiansky podnik*. V prípade zriaďovateľa vo vlastníctve obecnom ako *obecný podnik* alebo pre potrebu viacerých obcí ako *komunálny podnik*, v prípade celospoločenského vlastníctva ako *štátny podnik* a pre prípad spravovania a využívania národného bohatstva ako *národný podnik*.

2.Postavenie člena zamestnaneckej samosprávy v kolektívnom vlastníctve.

Čo teda znamená zamestnanecká samospráva formálne?

Je to forma vlastníctva podniku, fabriky, firmy, keď zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní zálohou z konečného hospodárskeho výsledku firmy, rozhodujú o riadení hlasovaním ako vlastníci a rozdeľujú si hospodársky výsledok formou mzdových záloh (nejako to musíme v názve ponechať, nech tomu každý rozumie) a výročného podielu na zisku.

Kto zriaďuje zamestnaneckú samosprávu?

Ľudia, ktorí chcú spoločne pracovať a podeliť sa o hospodársky výsledok za svoju spoločnú prácu, si môžu už dnes založiť svoj podnik, firmu, a v nej sa zaviazať na dohodnutom a

spravodlivom rozdelení výsledkov práce, teda príjmu podniku z hospodárskej činnosti a zmluvným založením takejto hospodárskej organizácie sa stávajú jej majiteľmi. Už dnes **je to možné – ak si založia družstvo** podľa Obchodného zákonníka. V zmluve sa musia zamestnanci dohodnúť, že si hospodárske výsledky práce formou podielu na hospodárskom výsledku budú medzi sebou deliť spravodlivo a že každý z nich sa stáva zamestnancom – členom s členským podielom (jeden zamestnanec = jeden podiel) a tento podiel sa nesmie predávať, nakupovať, dediť ani darovať. Podiel zaniká skončením pracovného pomeru. Nič však nebráni obciam, kraju, ani štátu, aby nezadefinoval hospodársky zámer na základe obecnej, regionálnej, či štátnej potreby, pripravil podnikateľský plán a zriadil takýto demokratický podnik, ktorého kolektív bude pôsobiť aj v takomto podniku ako zamestnanecká samospráva. Prirodzene, že potom už nepôjde o akciovú spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným, čiže o kapitálové spoločnosti, ale pôjde o družstvo, občiansky podnik, štátny podnik, národný podnik.

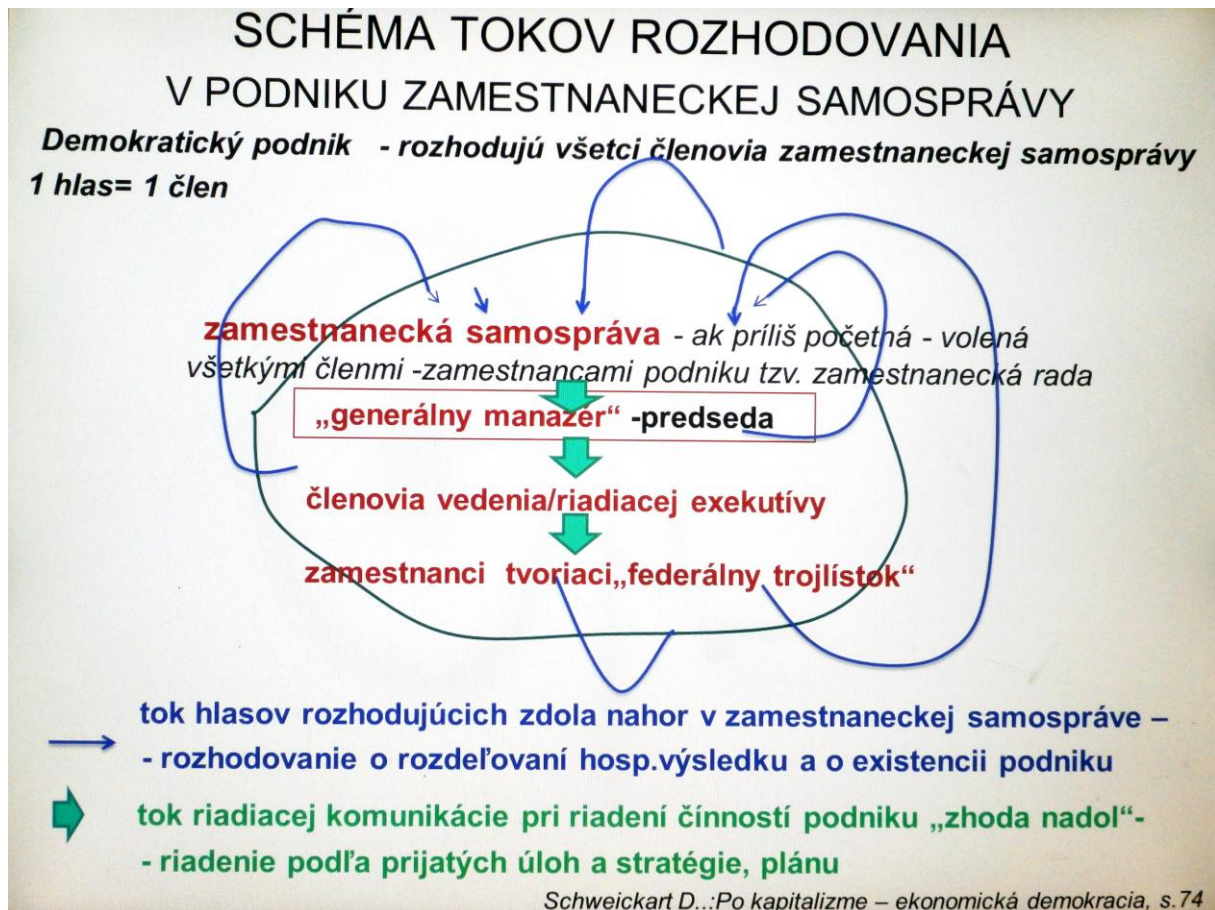
V zamestnaneckej samospráve platia dve zásady:

I. Zásada vlastníctva: vlastníkom je zamestnanec – člen zamestnaneckej samosprávy podniku, fabriky, firmy, organizácie (rôzne pomenovania toho istého)

II. Zásada rovnoprávneho rozhodovania o vlastníctve a nakladaní s vlastníctvom
Člen zamestnaneckej samosprávy rozhoduje na členskej schôdzi alebo na valnom zhromaždení svojím hlasom predstavujúcim 1 podiel – teda 1 hlas = 1 podiel vlastnícky a rozhodovací. Tieto zásady najvýstižnejšie dokumentuje diagram schématicky **vyjadrujúci toky rozhodovania v demokratickom podniku (obr.1)**, kde rozhodujú všetci zamestnanci – členovia zamestnaneckej samosprávy, a to „zdola nahor“ v oblasti rozhodovania o použití hospodárskeho výsledku. V oblasti toku riadiacej komunikácie – pri rozhodovaní o stratégii a činnosti podniku rozhodujú všetci zamestnanci bez ohľadu na funkčné postavenie rovnako, ale po prijatí rozhodnutia diskusiou a hlasovaním je už prijatie úloh podľa funkčného zaradenia disciplinované „zhora nadol“ povinné. Lepší popis schémy a príkladu nájdete v knihe Coopindustria.

Zamestnanecká samospráva je takto vzorovou ukážkou skutočného kolektívneho vlastníctva. Avšak:

*Poznamenávam prakticky pre tie prípady, v ktorých vznikne zamestnanecká samospráva v podniku vlastnenom štátom, teda na báze celospoločenského vlastníctva výrobných prostriedkov, alebo na báze držby národného majetku vo formálnej podobe národného podniku (napr. pri držbe vodohospodárskeho charakteru, lesov, termálnych prameňov a podobne). Tu si kolektív zamestnaneckej samosprávy **nemôže privlastniť majetok, ale môže ho zmluvne obhospodarovať** – správcovať národný či štátny majetok zo zákonného poverenia či na základe zmluvy. Tu potom ide o daňové odvody zo základných prostriedkov vo forme nájmu. V žiadnom prípade nepôjde o dva odvody – daň i nájom súčasne.*



toky rozhodovania v demokratickom podniku (obr.1)

3. Stratégia výroby a existencie na trhu je plne v rukách spoločenstva, predpokladám vytvorenie manažmentu, teda najschopnejších a najvzdelanejších pracovníkov, ktorí výkonne riadia podnik, pričom budú existovať zo zákona štatutárne orgány ako kontrolný mechanizmus, zamestnanecká či družstevná správna rada, rozhodujúca každoročne o fungovaní, rozvoji a stratégiách podniku. Aj v prípade obecného podniku, štátneho a národného podniku bude primárne dodržiavanie obecných, štátnych a národných – celospoločenských stratégií vytýčených pravdepodobne zákonodárnou či výkonnou mocou republiky. Zamestnanecká samospráva bude zainteresovaná na plnení výkonov v záujme štátu, regiónu či obce.

4. Podnik pracuje na hospodárskom výsledku, jediným odvodom sú dane zo základných prostriedkov odvádzané celoplošnou sadzbou za využívanie spoločenského majetku, výrobných základných prostriedkov, odvádzané do národného investičného fondu⁽⁸²⁾. Vnútri podniku si vytvára podnik zo svojich odpisových fondov prostriedky nie na „nové investície“ (tu je malý rozpor v Schweickartovom texte, keďže tie získava z národného investičného fondu na základe grantov), ale na svoju prirodzenú reprodukciu podnikových zdrojov (životnosť, údržba, technologická obmena), vytvára si fondy pre *spoločenskú potrebu* svojich pracovníkov, ktorá bude neskôr vysvetlená. Zostávajúci rozdiel je vlastne „ziskom“, ktorý sa rozhodnutím samosprávy rozdelí na jednotlivca. Tu bude musieť existovať spoločenská dohoda a súhlas s tým, že ide o „časovo odložené náklady budúcnosti“ a preto sa bude musieť veľmi

rozhodne kalkulovať, keďže čisté finančné prostriedky dostane pri zúčtovaní jednotliviec.

Asi by tu bolo múdre poznamenať, že výplata finančných záloh by mala zostať tak ako doteraz formou mesačných záloh a koncoročným zúčtovaním *hospodárskeho výsledku*. A nebude sa volať mzdou, zúčtovaním mzdy ako odmeny za prácu. Pravdepodobne bude musieť dôjsť k reštrukturalizácii a redefinovaniu *účtovníctva* ako zásad evidencie všetkých ekonomických udalostí, k redefinícii účtovných tried a zmene kalkulačných vzorcov.

Pri výplate kladného hospodárskeho výsledku podniku bude záležať na dohode zamestnancov, múdre podniky budú prosperovať, kolektívy zamestnancov, kde preváži potreba jednorazového vyplatenia vysokých súm a okamih získania bohatstva, sa môžu v ďalšom období dostať do existenčných ťažkostí a prísť o podnik, teda o svoju istotu obživy.

V prípade záporného hospodárskeho výsledku aj Schweickart zdôrazňuje, a bolo by rozumné s tým súhlasiť, že podnik môže byť kľudne donútený ísť do bankrotu v prípade strát a zníženia hodnoty základných prostriedkov (pretože ide o spoločenské vlastníctvo výrobných prostriedkov), takže jeho správcovia, zamestnanci podniku, budú musieť hľadať zamestnanie inde a základné prostriedky budú na trhu výrobných prostriedkov rozpredané. Podniku sa v zásade pri odpredaji nezmení vlastníctvo, zostáva spoločným vlastníctvom krajiny, resp. regiónu, resp. miestnej samosprávy⁽⁸³⁾. **Žiadny „zahraničný investor“. Žiadny oligarcha poskytujúci úver.**

5. Podstatu fungovania demokratického podniku z hľadiska ekonomiky, účtovania jeho finančných tokov a základnú odlišnosť oproti kapitálovému podniku najvýstižnejšie objasňujú dva diagramy. Diagram *Schéma toku financií v podniku na princípe zamestnaneckej samosprávy (obr.2)* znázorňuje príjmy a výdaje demokratického podniku a schému finančných tokov. V podstate je to veľmi podobné klasickému toku financií na podnikovej úrovni, s výnimkou rozdeľovania hospodárskeho výsledku a fondov spoločenskej spotreby podniku. Bližší popis i s príkladmi z nožnej praxe nájdete v knihe Coopindustria. Druhý diagram (obr.3) je schémou **hodnotového reťazca a konkurenčnej výhody podniku**⁽⁸⁴⁾ podľa M.Portera, v ktorom sa zobrazí, čo všetko je podnik výrobného charakteru povinný zabezpečiť, aby komplexne a kvalitne zabezpečil produkciu a hospodársky výsledok svojho podnikania. V rámci hodnotového reťazca vie podnik analyzovať všetky materiálové a finančné vstupy a výstupy v procese dodania produktu zákazníkovi, takisto si vie analyzovať a spočítať svoju schopnosť stanoviť maržu a odhadnúť potenciálny hospodársky výsledok na dlhšie časové obdobie vopred. Bližšie opäť v knihe Coopindustria.

schéma *hodnotového reťazca a konkurenčnej výhody podniku*



Majme na pamäti, že:

IDE O ZMENU POSTAVENIA ZAMESTNANCA Z NÁJOMNEJ PRACOVNEJ SILY NA VLASTNÍKA KOLEKTÍVNEHO VLASTNÍCTVA, Ved' ako súkromník – živnostník by nemal šancu „pohnúť“ výrobnou technológiou, financovať ju – vlastní predsa zložité výrobné prostriedky. Vlastník aj ako zamestnanec tu nepredáva svoju prácu, ale ako spoluvlastník výrobných prostriedkov uskutočňuje ten sen, že môže uskutočniť ideu spravodlivého rozdelenia hospodárskeho výsledku – a to „zisku“ i „straty“...

A nám ide o to, aby sme vrátili zamestnaneckú samosprávu všade tam, do tých podnikov, kde zlyháva globálny podnikateľ, kde si finančné korporácie už nevedia rady s neefektívnymi pre nich výrobami, všade tam, kde sa rúcajú trhy a kde zisky už nedokážu „užiť“ vraj chudákov zamestnancov a preto ich kapitalisti prepúšťajú, teda ide o prevádzky a výrobu, ktoré sú ale pre ekonomiku štátu a spoločnosť ľudí nevyhnutné, (potraviny, poľnohospodárstvo, verejné investície, ochrana prírody, atď) aby podniky na báze ekonomickej demokracie a teda zamestnaneckej samosprávy prevzali na seba spoločensky nevyhnutnú produkciu, aby sa stali zamestnávateľmi, ktorí nebudú vidieť v ľuďoch iba „surovinu na vyťaženie lacnej práce“ a aby ľudia viac neboli iba „ľudské zdroje“ v investičných zámeroch globálnych korporácií.

Lenže ako to zabezpečiť v praxi Slovenska?

Zahraniční investori už zainvestovali a skôr sa očakáva, že budú ešte maximálne jednu dekádu prítomní. Už dnes propagujú „nepripravenosť domácej pracovnej sily“ a nutnosť dovážať pracovníkov do montovni z menej rozvinutých susedných krajín. Domáci podnikateľský sektor prakticky evakuoval z nevýnosných priemyselných odborov a blíži sa doba, keď nebudú môcť byť všetci len predajcami dovezených tovarov a služieb alebo internetovými pracovníkmi. Dodnes je na slovenskom vidieku veľmi nevyvážený stav prítomnosti hospodárskej činnosti v obciach a mestách, ba už aj niektoré „priemyselné parky“, tak horlivo budované za každou väčšou obcou, majú problém udržať hospodársku činnosť. Zostáva jediná cesta – tvorbou národohospodárskeho vertikálne i horizontálne usporiadaného reťazca náväzných výrob pre domácu spotrebu, teda nie s primárnou orientáciou na zahraničie, ale na lokálne trhy a pre spotrebu domácností a obyvateľstvo, zabezpečiť chod ekonomiky vo vnútri štátu, ak by sa náhodou náhle alebo pozvoľna zahraniční investori zdvihli a odišli. Čím sa nevyklučuje prirodzene cezhraničná spolupráca v rámci Strednej Európy. Toto na základe definovanej národohospodárskej stratégie povedzme na 15 -20 rokov môžu zabezpečovať miestne obecné podniky, družstvá, občianske podniky, alebo štátom zriaďované štátne podniky až národné podniky. Skúsenosti z rokov povojnovej obnovy Československa ešte neodumreli úplne a sú tu aj nové trendy, o ktoré sa môžeme opierať.

Objavil sa tu pojem iných inštitútov, ako je len súkromná ***firma***. Pojem ***občiansky podnik a národný podnik*** si rozoberieme bližšie.

Odkazy

(82) Schweickart D.– *Ekonomická demokracia – po kapitalizme, str.77,*

(83) *Svet v bode obratu, stať Otázky ekon.modelovania, str.140,*

(84) Porter Michael *Konkurenčná výhoda, kap.2, Hodnotový reťazec a konkurenční výhoda, obr.str.70*