FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Sarajevo

Uvod u ekonomsku demokratiju

Zadruge kao pokretači ekonomskog rasta

MARKO RADOVANOVIĆ, SARAJEVO

Juni 2018.

- Politička demokratija je nešto što se u većini razvijenog svijeta trenutno uzima zdravo za gotovo iako se radi o relativno recentnom fenomenu, nastalom konstantnom i mukotrpnom borbom za glasačka prava. S druge strane, ekonomska demokratija je često okarakterisana kao neostvariv i utopistički projekat, otprilike slično kao što su se mnogi slojevi društva odnosili prema demokratiziciji društva u političkom smislu prije nekih 250 godina.

- Prostori nekadašnje SFRJ, trenutno u hroničnim ekonomskim problemima, sa rastućom stopom nezaposlenosti i nedostatkom investicija, imaju vrlo bogato nasljedstvo radničkog samoupravljanja.

- Zadruge pružaju brojne pogodnosti i svojim članicama a i društvu općenito. Lokalnim zajednicama one omogućuju otpornost na vanjske ekonomske šokove. Upravo zbog njihove demokratske prirode, odluke o preseljenju i eksternalizaciji se donose kroz promišljanje širih implikacija. Još jedan pozitivan poslovni aspekt zadruga je i ekonomija razmjera te povećane pregovaračke moći njihovih članica. Profit se nanovo investira na osnovu demokratskih principa što nerijetko vodi ka nižim troškovima i povećanoj konkurentnosti (pogledati kreditne unije ispod). Konačno, zadruge stvaraju snažnije veze među suradnicima te smanjuju udaljavanje od proizvodnog procesa jer ohrabruju demokratsko učešće u funkcionisanju cjelokupnog preduzeća.

- Ekonomska demokratija (kada su u pitanju zadruge i kooperative), ne samo da nudi uključiviji i pravičniji sistem organizovanja društva i ekonomije, ona također može da doprinese rješenju nekih od gorućih problema današnjice - od rastuće nejednakosti primanja i bogatstva do odnosa društva prema okolišu i klimatskim promjenama.

- Konkretno, u Bosni i Hercegovini radničko samoupravljanje u svom prilagođenom obliku u vidu zadruga, ima potencijal da spriječi propadanje kompanija i gubljenje radnih mjesta uslijed loše izvedenih privatizacija.

Uvod u ekonomsku demokratiju

Zadruge kao pokretači ekonomskog rasta

MARKO RADOVANOVIĆ, SARAJEVO

Sarajevo, 2018.

Sarajevo

Sadržaj

Uvod 5

Istorija radničkog upravljanja i slučaj SFRJ 6

Razilaženje sa Sovjetskim Savezom 6

Lokalne inicijative s višeg nivoa 7

Struktura samoupravljanja u SFRJ 8

Prikaz djelovanja radničkih savjeta u SFRJ 8

Današnji kontekst 9

Koncept zadruga 10

Zadruge u Bosni i Hercegovini – osnovna zakonska regulativa 12

Primjeri iz drugih zemalja 13

Radničko dioničarstvo - ITAS-Prvomajska (Hrvatska) 13

Ponovno pokretanje proizvodnje 14

Empresas recuperadas – iskustvo Argentine 15

Povoljni institucionalni okvir u Argentini 15

Mogućnosti finansiranja – kreditne zadruge 16

Zaključak i preporuke za BiH 17

Istorijsko nasljeđe 17

Prednosti zadruga 17

Potencijal zadruga u današnjem okruženju 17

Preporuke politika 18

Bibliografija i reference 18

Uvod

U sferi politike, demokracija je nešto što se danas u mnogim zemljama uzima zdravo za gotovo, iako je univerzalno glasačko pravo relativno skorašnji fenomen. Participacija u odlučivanju o političkom životu današnjih demokratija možda jeste indirektna, razrijeđena na svakih četiri ili pet godina i trenutno u ideološki sterilnoj stranputici, ali učešće pojedinaca u razmjeni mišljenja i mogućnosti promjene političkog kursa je ipak neosporivo. Ako usporedimo političke sisteme većine zemalja danas i prije 200 godina, razlike su zapanjujuće.

S druge strane, naš trenutni ekonomski sistem u kontekstu participacije radnika, odlučivanja o ključnim pitanjima proizvodnje, distribucije profita, investicija, oblika vlasništva i ukupnih proizvodnih odnosa gotovo i da se nije promijenio od početka industrijske revolucije. Jedna od osnovnih pretpostavki ovog teksta je da bez ekonomske demokratije politička demokratija ne može doseći svoj puni potencijal. Pridajući jednaku važnost političkoj i ekonomskoj demokratiji, ovaj tekst ima za cilj da predstavi modalitete i perspektive razvoja ekonomske demokratije u Bosni i Hercegovini i regionu Zapadnog Balkana.

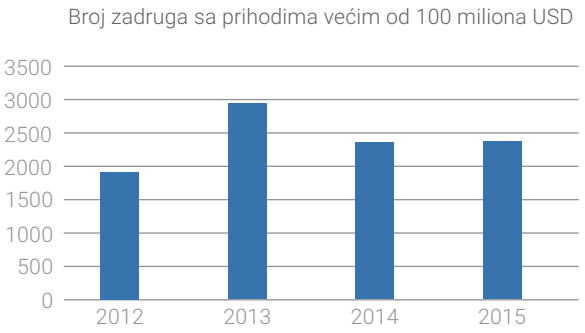
Ne samo da je pitanje vlasničkih odnosa i demokratskog odlučivanja o načinu i cilju proizvodnje kao i preraspodjeli eventualnog profita u konačnici ključno civilizacijsko pitanje razvoja ljudskih potencijala već se ono isto tako može promatrati i u svojoj suženoj, taktičkoj verziji revitalizacije posrnule ekonomije u kojoj loša privatizacija kontinuirano utiče na svakodnevni život. U tom svjetlu, oslanjajući se na primjere drugih zemalja kao i na iskustvo samoupravljanja u SFRJ, pitanje raznih oblika radničkog upravljanja posmatraćemo upravo kao mogućnost spašavanja i revitalizacije firmi koje su pred stečajem ili su već u stečaju.

Istorija samoupravljanja u SFRJ, naknadni krah jugoslovenske ekonomije krajem 1980-ih te „pobjeda" liberalnog kapitalizma nakon pada Berlinskog zida učinili su da se ekonomska demokratija posmatra kao relikt prošlosti, iako podaci iz razvijenih zemalja govore suprotno. Nakon finansijske krize 2008. godine mnogi radnici pronašli su odgovor na pitanje kako oživiti ekonomiju upravo u zadrugama (o kojima će riječi biti nešto kasnije). Trenutno, na svijetu ima oko 1,4 miliona zadruga sa oko 800 miliona članova i oko 100 miliona zaposlenih[1]. Prema riječima Hagena Henryja, nekadašnjeg šefa Odjela za zadruge pri Međunarodnoj organizaciji rada (ILO), zadruge su u skoro svim privrednim granama otpornije na krize i ekonomske šokove od „standardnih" preduzeća. Nadalje, prema posljednjim podacima objavljenim u „World Co-operative Monitor" (izvještaj iz 2017. sa podacima prikupljenim 2015.), 300 najvećih svjetskih zadruga zajedno ima ukupni prihod od 2,16 triliona američkih dolara što je veće od bruto domaćeg proizvoda (BDP) Brazila (pogledati Grafikon 2 ispod)[2]. Stavljeno u kontekst, zbrojeni prihod 300 najvećih svjetskih kompanija sa popisa Fortune 500 (uglavnom profitnih kompanija i dioničkih društava) iznosi 22,2 triliona američkih dolara.[3]

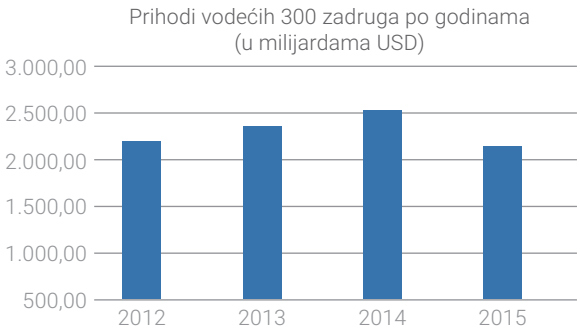
1 Hamburgh, 2015.

2 Podaci iz World Co-operative Monitor (2017., 2016., 2015. I 2014.)

3 Lista Fortune 500 za 2017.



Grafikon 1: Izvor podataka World Co-operative Monitor



Grafikon 2: Izvor podataka World Co-operative Monitor

Ekonomska demokratija se u opštem smislu, (a naročito, zadruge i organizovano radničko dioničarstvo), fokusira na participaciju radnika u ključnim pitanjima poslovnog razvoja, kao i na dugoročnu isplativost kroz dublju integraciju sa lokalnom zajednicom, očuvanje okoliša i pravednu globalizaciju. Ovakav model, pored svoje inherentne vrijednosti, također može da posluži kao sredstvo da se spase firme uništene lošim poslovanjem, finansijskom krizom ili neuspjelom privatizacijom. Primjeri djelimično uspješnih radničkih upravljanja su ITAS-Prvomajska iz Hrvatske, Dita iz Tuzle, te mnogobrojne „oporavljene" fabrike (empresas recuperadas - ERT) iz Argentine.

Problem sa kojim se većina zadruga i firmi sa radničkim upravljanjem susreće je mnogo širi od njihove poslovne profitabilnosti i konkurentnosti. Konkretno, bez odgovarajućeg „ekosistema" (zakonskog okvira, povoljnog i dugoročnog izvora finansiranja, ekspertize, izmjene zakona o stečajnom postupku i sl.), te usljed raznih eksternih pritisaka, nastojanja radnika da demokratski upravljaju firmama prečesto su osuđena na propast.

U ovom tekstu pokušat ćemo da opišemo kako spomenuti „ekosistem" izgleda u drugim zemljama te na koji način bi se to iskustvo moglo primijeniti drugdje. Prije toga, osvrnut ćemo se na iskustvo samoupravljanja u SFRJ kako bismo usporedili taj model sa modelima koji bi bilo moguće realizirati u trenutnom političko-ekonomskom poretku. Uz to, predstavićemo i osnovne oblike radničkog upravljanja koji su do veće ili manje mjere (ne)uređeni u BiH, kao i nekolicinu primjera uspješnog poslovanja ovog modela u svijetu i regiji.

Istorija radničkog upravljanja i slučaj SFRJ

Ideja radničkog samoupravljanja, odnosno direktnog vlasništva i demokratskog učešća radnika u odlučivanju firmi (fabrika) u kojima rade se, počevši od pedesetih godina 20. vijeka, najčešće veže za jugoslavenski samoupravni socijalizam. Ipak, kako je to primijetio Branko Horvat u uvodnom citatu ovog teksta, radi se o veoma starom fenomenu koji je tokom istorije u više navrata i inkarnacija oživljavan. U svakoj od tih inkarnacija radničko upravljanje je poprimalo oblike karakteristične za to doba i slijedilo je postojeće vlasničke odnose. Tako su u prvom talasu, u prvoj polovini 19. vijeka, Robert Owen, Charles Fourier i Louis Blanc zastupali ideju reorganizacije društva na bazi dobrovoljnog udruživanja proizvođača. Njihove ideje, iako kasnije okarakterisane kao utopističke,[4] postale su inspiracija za zadrugarski pokret, te su kasnije počele da se označavaju kao asocijativni socijalizam. Tokom posljednja dva vijeka ideja zadruga (kooperativa) i ekonomske demokratije javila se, između ostalog, i kao inspiracija sindikalizma, ali i kao osnovni organizacioni princip, na primjer, ekonomije Pariške komune iz 1871. godine kada je industrija data na upravljanje radnicima. U današnje vrijeme organizacioni modeli najbliži radničkom upravljanju u potpunosti su prilagođeni sistemu privatne imovine liberalnog kapitalizma.

Razilaženje sa Sovjetskim Savezom

Samoupravljanje je svoju dosad možda najpotpuniju teorijsku i praktičnu razradu doseglo u razvoju ekonomije SFRJ nakon što je ona raskinula veze sa SSSR-om 1948. godine. To iskustvo je od velikog značaja za sve buduće uspostave alternativnih ekonomskih modela sa potencijalnim implikacijama kako za stvaranje novih ekonomskih vrijednosti, tako i za oživljavanje onih postojećih. Također, važno je napraviti jasnu distinkciju između jugoslovenskog modela samoupravljanja i onih koji se mogu pronaći u postojećem sistemu smislu bilo dostupno u postojećem sistemu kapitalističkih proizvodnih odnosa.

Naime, naspram državnog socijalizma, Branko Horvat je suštinu radničkog samoupravljanja u SFRJ okarakterisao upravo kao asocijativni socijalizam – sistem pozicioniran negdje između centralnog planiranja i kapitalističkog slobodnog tržišta. Nije slučajno da se baš nakon raskida političkih veza sa SSSR-om tadašnja Jugoslavija okrenula izvornim idejama socijalističkih mislilaca Owena, Fouriera, ali na koncu i samog Marxa. Sa jedne strane, ovaj zaokret je prouzrokovan

4 Ovaj termin je upotrebljavan pežorativno, ne zato što je njegov sadržaj smatran nedostižnim, već zbog toga što su te ideje pretpostavljale da se reorganizacija društva po određenom „idealnom" radničkom modelu može desiti bez klasne borbe.

geopolitičkom dinamikom tog vremena, dok su, sa druge strane, specifični ustroj, istorija i demografija SFRJ iziskivali nešto inkluzivniji ekonomski sistem od tadašnjeg centralnoplanskog. U to vrijeme, politička ideologija je imala veoma konkretne implikacije na međunarodne političke i ekonomske odnose. Zbog toga, kako bi se distancirala od ideološkog (a time političkog i ekonomskog) stiska SSSR-a, Jugoslavija je također morala usvojiti novu ideološku bazu za svoj jedinstveni ekonomski sistem.

Uz to, do 1949. godine na direktore državnih preduzeća se već počelo gledati kao na nepoželjne nosioce birokratizacije. U potrazi za vlastitim ekonomskim i političkim modelom, te u maniru koji rezonuje i sa sadašnjom političko-ekonomskom situacijom u regionu, KPJ je odlučila da se „direktorski oportunizam mora razbijati radničkom sviješću", jer direktori nisu smjeli da se kritikuju „odozgo".[5] Takođe, lokalne organizacije koje su kasnije prerasle u radnički pokret u Jugoslaviji, postojale su već za vrijeme Drugog svjetskog rata kada su se, iako geografski disperzirane, partizanske jedinice (i narodnooslobodilački odbori), pojavili kao odgovor na okupaciju i koristili autonomni i samoupravni gerilski oblik borbe i političke organizacije. Pored vanjskih faktora koji su uticali na paradigmatičnu transformaciju jugoslovenske privrede 1950-ih godina, ovo je bio jedan od preduslova ranog razvoja radničkog samoupravljanja. Prema riječima tvoraca ovog ekonomskog modela u Jugoslaviji, osnovne ideje iza njegove institucionalizacije su bile sljedeće: „odumiranje države, distanciranje Partije (KPJ) od aparata vlasti i transformacija državnog vlasništva u društveno, kojim će upravljati neposredni proizvođači".[6] U jednu ruku ovi ciljevi su bili signali upućeni vanjskim akterima (SSSR i Zapad), ali isto tako i građanima (radnicima) Jugoslavije kojima je decentralizacija i radničko upravljanje, pored efikasnosti, povećanja produktivnosti putem većeg interesa za procese i smanjenje alijenacije rada, trebalo da obezbijedi i pravednost u raspodjeli bogatstva i ukupne vlasti.

5 Petranovic, 1988., str. 289.

6 Klasić, 2014.

Lokalne inicijative s višeg nivoa

Nakon prvobitne postratne industrijalizacije i zamaha ekonomskog rasta podstaknutog centralnim planiranjem, u ekonomiji Jugoslavije su se počeli javljati problemi. Namjera Sovjetskog saveza da politički i ekonomski FNRJ „dovede u red", te nametnute sankcije istočnog bloka i poteškoće u provedbi prvog petogodišnjeg plana, izazvale su ozbiljne probleme za jugoslovensku privredu. Tako su već 1949. godine i pored centralnoplanskog oblika privrede (državni socijalizam), u nekim preduzećima oformljeni radnički savjeti (RS) koji su počeli donositi kolektivne odluke o proizvodnji i preraspodjeli dobiti. Već sredinom 1950. godine radničko samoupravljanje je postalo „oktroisano",[7] tj. donesen je zakon[8] kojim se ono u FNRJ, za početak, u ekonomskoj sferi institucionalizira, čime se promijenila organizacija rada i radni odnosi. Od augusta do oktobra iste godine na izborima je osnovano 7 136 radničkih savjeta u koje je izabrano više od 150 hiljada radnika i službenika.[9] I pored činjenice da je radničko samoupravljanje započeto masovnom radničkom inicijativom, centralne vlasti Jugoslavije su, pogotovo nakon političkog raskola sa SSSR-om, uvidjele ideološke prednosti ovog ekonomskog sistema u cilju boljeg geopolitičkog pozicioniranja. To je bio početak definisanja specifičnog „jugoslovenskog puta", odnosno asocijativnog socijalizma,[10] koji je trebalo da se razvija između Staljinovog etatističkog socijalizma, sa jedne, i kapitalističke privrede Zapada, sa druge strane.

Ključ transformacije centralnoplanske privrede u decentralizovani „tržišni socijalizam", kao i značajan element uspjeha socijalističkog eksperimenta u Jugoslaviji bilo je redefinisanje samog pojma *vlasništva*. Državna imovina, odnosno državno vlasništvo nad sredstvima za proizvodnju, pravno je (a kasnije i praktično) pretvorena u društvenu imovinu i nominalno predata svim radnicima na (demokratsko) upravljanje. Ustavnim zakonom iz 1953. godine,[11] *društveno vlasništvo*

7 Cvejić i Petrović, 2014.

8 Službeni List SFRJ, 1951.

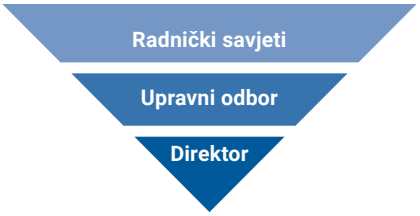
9 Petranović, 1988, str. 293

10 Kasnije također okarakterisan kao tržišni socijalizam.

11 Novinarsko izdavačko poduzeće, 1953.

nad sredstvima za proizvodnju i samoupravljanje proizvođača u privredi postaju osnova društvenog i političkog uređenja zemlje. Pored ekonomske decentralizacije, vlasti FNRJ su krenule i u društveno samoupravljanje, pa se istim ustavnim zakonom uspostavilo samoupravljanje radnog naroda u opštinama, gradovima i srezovima kao i u oblasti prosvjete, kulture i socijalnih službi. Iako se radilo o transformaciji koja je implementirana „odozgo", osnovni princip je ipak bio transformacija radničke klase iz objekta ka subjektu političkog života.

Struktura samoupravljanja u SFRJ



Osnovna struktura radničkog upravljanja ogledala se u trouglu *radnički savjet – upravni odbor – direktor*. Radnički savjeti su u teoriji bili kičma nove organizacije rada te su kao takvi demokratskim putem trebali da donose najvažnije odluke preduzeća. Kako navodi Petranović, „radnički savjeti su imali od 15 do 120 članova, dok je u preduzećima sa manje od 30 radnika čitav kolektiv činio radnički savjet". Radni kolektivi su birali i opozivali članove savjeta opštim i direktnim glasanjem a izborni mandat je trajao dvije godine sa mogućnošću dva uzastopna mandata. Radnički savjet je odlučivao kao kolektivni organ i donosio je najvažnije odluke i akte preduzeća (pravila, finansijske i proizvodne planove i sl.), birao je i opozivao članove upravnog odbora te odlučivao o raspodjeli viška stvorene vrijednosti.[12] Radničke savjete su u današnjem sistemu zamijenili upravni odbori. Razlika u odnosu na sistem radničkog upravljanja je taj što je mandat člana upravnog odbora duži (4 godine) i može se birati neograničen broj puta. Isto tako, članovi UO-a neke firme mogu biti osobe koje nisu zaposlene u toj firmi, a kao takvi mogu donositi nepovoljne poslovne odluke bez da se na njih odraze posljedice tih odluka.

12 Petranović, 1988., str. 296

Ipak, u praksi, i pored iskrene volje državnog i partijskog vrha da provede strategiju „tri D" (debirokratizacija, demokratizacija i decentralizacija), „na radnim mjestima se moć koncentrisala u upravnom odboru, kojim su dominirali članovi partije, stručnjaci i tehnokrate",[13] a radništvo je putem radničkih savjeta većim dijelom diskutovalo o procesu proizvodnje, ali ne i o poslovanju firme. Firmu je vodio direktor, prema odlukama i nalozima radničkog savjeta, koji je ga je i birao, ali koji je rijetko bio smijenjen odlukom istog savjeta.

U okviru pomenutog hijerarhijskog trougla razvila su se tri organizacijska aspekta sa različitim izvorima uticaja i moći. Prvi je tehnički aspekt proizvodnog procesa gdje su u donošenju odluka dominantni bili radnici stručnjaci u nižim nivoima organizacije. Drugi aspekt je bila raspodjela prihoda, proizvodni i finansijski plan gdje je ipak radnički savjet imao nezavisnost i glavnu ulogu prema navedenim demokratskim principima. Međutim, treći aspekt interne dinamike samoupravnih preduzeća je bila kadrovska politika, koju je pod kontrolom najvećim dijelom imala KPJ. Ipak, otpuštanje radnika nije bilo moguće bez odobrenja radničkog savjeta.[14]

Kao što se može vidjeti, radnički savjeti su umjesto da potpomognu planirano odumiranje države (deetatizaciju), uveliko zadržali njen uticaj. Ipak, u poređenju sa današnjim vlasničkim i proizvodnim odnosima, evidentno je da je postojao značajan nivo ekonomske demokratije i određenog neotuđivog upravljačkog prava koje je imalo posljedica na mnoge životne sfere i zajednicu, što danas ne postoji ni u kom obliku.

Prikaz djelovanja radničkih savjeta u SFRJ[15]

Odjeljenje od 22 radnika u fabrici[16] koja ukupno broji njih 300 direktno bi glasalo za nekog od svojih kolega koji se kandidovao na mjesto delegata u radničkom savjetu (RS) na mandat od dvije godine. Svako odjeljenje bi imalo bar po jednog predstavnika (više - ukoliko je veće odjeljenje).

13 Unkovski-Korica, 2015.

14 Kuljic, 2008.

15 Markuš 2013.

16 U ovom slučaju radi se o Jugoremediji.

U konačnici, u pomenutoj firmi od 300 radnika, radnički savjet je brojao 12 članova. Pojedinačno glasanje o odlukama radničkog savjeta se prije svega zasnivalo na interesima odjeljenja i radnika koji su delegirali predstavnika uprkos eventualnom neslaganju rukovodećih preduzeća. Odluke RS-a su bile javne i dostupne svim zaposlenima. Na koncu, ovaj delegatski sistem je jedini koji je omogućavao „da se svakodnevno pogledate u oči sa svojim delegatom".[17]

Efikasnost privrede zasnovane na samoupravljanju bila je, bar u prvih 20 godina (do problema u velikoj mjeri izazvanih eksternim krizama[18]), izrazito visoka. Rezultat uvođenja radničkog upravljanja kao osnovnog organizacionog principa, vidljiv je i iz podataka da je od 1952. godine, kada se sistem „uhodao", došlo do naglog rasta BDP-a čija je stopa u periodu 1955.-1960. iznosila čak 11,3% i bila najviša u Evropi, a vjerovatno i u svijetu.[19]

Prema riječima Ibrahima Latifića: „kroz čitav poslijeratni period, osim 1990. godine, razvoj privrede i rast društvenog proizvoda (SFRJ), bio je stalan. Prije svega, prevaziđena je predratna izrazito agrarna struktura privrede i stanovništva. Industrija je poslije 1959. godine zauzimala prvo mjesto po obimu proizvodnje i ostvarenju društvenog proizvoda u odnosu na sve druge grane privredne djelatnosti. Poljoprivredu, koja je prije rata imala primat u formiranju društvenog proizvoda, zamijenila je industrijska proizvodnja. Društveni proizvod u 1990. godini porastao je za 6,1 puta u odnosu na 1952. godinu. Poseban doprinos povećanju ukupne proizvodnje i društvenog proizvoda dao je društveni sektor privrede, čija je proizvodnja u pomenutom periodu porasla za 8,5 puta i koji učestvuje sa 88% u ukupnom društvenom proizvodu".[20]

U periodu industrijske obnove i uvođenja samoupravljanja došlo je i do značajnih društvenih promjena. Naime, udio gradskog stanovništva se za dvije decenije, od 1961. do 1981. godine, povećao sa 28% na 46%, dok se omjer poljoprivrednog stanovništva smanjio sa 50% na 20%.[21] To znači da ne samo da su se praznila sela, već da je manji udio stanovništva koje je ostajalo na selu se bavio poljoprivredom.

Nakon relativne liberalizacije i *de facto* prelaska na tržišnu ekonomiju (tržišni socijalizam) u sklopu privredne reforme 1964. godine, jugoslovenska preduzeća još su neko vrijeme mogla da zadrže konkurentnost na zapadnom tržištu. S vremenom je ta konkurentnost slabila, te je suigra internih kontradikcija, neravnomjernog razvoja republika i eksternih šokova globalnog tržišta (od kojih su možda najznačajnije naftna kriza iz 1973. i nagli porast kamatnih stopa u SAD-u 1981. godine), dovela do sve većeg zaduživanja, rasta nezaposlenosti, rasta stope inflacije i sve većih internih tenzija. S obzirom na to da su se slični procesi dešavali u mnogim drugim zemljama svijeta, teško da se krivica propasti jugoslovenske ekonomije u tom periodu može prebaciti isključivo na sistem radničkog samoupravljanja.

Današnji kontekst

Današnji kontekst se umnogome razlikuje od gore opisanog jugoslovenskog četrdesetogodišnjeg iskustva. Glavna razlika je, naravno, razlika ekonomskih sistema. U slučaju Jugoslavije, vidjeli smo sistem radničkog samoupravljanja koji, koliko god je bio infiltriran političkim elementima i podložan manipulaciji, ipak je omogućavao neotuđivo pravo izbora i uticaj na najvažnije aspekte rada preduzeća. Ekonomska demokratija u upravljanju fabrikama je bila uspostavljena preko principa „jedan čovjek – jedan glas", što je prevashodno bilo uslovljeno promjenom prirode vlasništva nad imovinom. Imovina koja nije ni državna (kao u etatističkom modelu SSSR-a), niti u potpunosti privatna (kao u kapitalističkim ekonomijama Zapada) svima je omogućila jednak i demokratski pristup sredstvima za proizvodnju. Ovo je imalo posljedice na produktivnost, odnos prema proizvodnji, zajednici i drugim aspektima života. Dok su se preduzeća horizontalno međusobno nadmetala i time održavala nivo cijena i inovativnosti, u

17 Ibid.

18 Naftne krize 1973. i 1979., tzv. Volckerov šok 1981.– nagli porast kamatnih stopa u SAD-u te raspad SSSR-a.

19 Mitrović, 2013.

20 Latifić, 1997., str. 16.

21 Novaković, 2014.

vertikalnoj strukturi samih preduzeća odluke o osnovnim poslovnim pitanjima (šta, kako, koliko i za koga proizvoditi, koliko investirati, kakav nivo plata održavati i sl.) donošene su demokratski.

U današnjem sistemu liberalnog kapitalizma, akcionarska društva, pri određenim okolnostima, imaju karakteristike koje mogu podsjećati na radničko upravljanje. Ukoliko su akcionari ujedno i radnici firme te u jednakom iznosu učestvuju u vlasničkoj strukturi, to u određenim segmentima može imati odlike radničkog upravljanja. Ovakve situacije su, ipak, veoma rijetke, ako se uzme u obzir institucija privatnog vlasništva i tendencija koncentracije imovine. S obzirom na to da u postojećem sistemu ne važi nužno princip „jedan čovjek – jedan glas", već „jedna akcija – jedan glas", te da akcionari mogu biti fizička i pravna lica koja nisu zaposlena u toj firmi, odluke koje se donose nerijetko su asimetrične u smislu broja ljudi koji odlučuju, na jednoj, i broja ljudi koji su pogođeni tim odlukama, na drugoj strani. Ovo ima posljedice na čitav životni ciklus firme: od osnovnih pitanja poslovanja (šta, kako, koliko i za koga proizvoditi) do odluka o investiranju, kadrovskoj politici, nivoima plata, zaduživanju, odnosu prema zajednici, stečajnim postupcima i slično. Kada ovome pridodamo i jako lošu situaciju i organizovanost mnogih sindikata, koji bi trebalo da predstavljaju kontratežu uskim interesima vlasnika kapitala, te loše osmišljen i još lošije proveden proces privatizacije društvenog (odnosno državnog) kapitala[22], imamo recept za propast mnogih firmi, što sa sobom povlači i uništavanje čitavih industrija, zajednica i generacija ljudi.

I u ovakvim uslovima ipak postoji nekoliko opcija koje nude pravni i organizacioni okvir za ostvarenje ekonomske demokratije unutar preduzeća. U ovom tekstu obradićemo prije svega model zadruge, uz osvrt na primjere organizovanog radničkog dioničarstva (ESOP).

Koncept zadruga[23]

Pojam zadruge označava autonomnu, dobrovoljnu organizaciju u okviru koje se okupljaju članovi kako bi ostvarili zajedničke ekonomske, socijalne i kulturološke ciljeve kroz demokratski vođenu organizaciju u njihovom vlasništvu.[24]

Zadruge, između ostalog, omogućavaju:

- slobodno, otvoreno i dobrovoljno udruživanje i povlačenje iz zadružnog preduzeća;
- demokratsku strukturu u kojoj svaki član ima jedan glas, odluke se donose na temelju demokratske volje većine, a izabrano rukovodstvo odgovara članovima zadruge;
- pravednu raspodjelu dobiti te autonomnost i nezavisnost.

Zadruga se zasniva na zadružnim principima i vrijednostima koje je usvojio Međunarodni zadružni savez:[25]

- **Dobrovoljno i otvoreno članstvo.** Članstvo u zadruzi je dobrovoljno i otvoreno svim osobama koje vide mogućnost rada i učestvovanja u radu putem zadruge te prihvate definisana pravila zadruge.
- **Svi članovi zadruge vrše nadzor poslovanja**. Zadruga je demokratsko društvo osoba čiji rad nadziru njeni članovi koji na skupštinama odlučuju po modelu „jedan član – jedan glas", bez obzira na individualni opseg poslovanja putem zadruge.
- **Privredno učestvovanje članova zadruge i raspodjela dobiti.** Članovi učestvuju u radu i doprinose razvoju zadruge; nije dovoljno samo uplatiti članski ulog i tako postati član zadruge, nužno je aktivno učešće u radu zadruge, a eventualni profit se (nakon izdvajanja propisanog zakonom) može podijeliti članovima, ali srazmjerno učešću u stvaranju te dobiti.
- **Samostalnost i nezavisnost.** Kao samostalna i nezavisna pravna osoba zadruga se u pravnom prometu oslanja na rad svojih članova i

22 Transparency International BiH, 2009, str. 27.

23 Sinonim za zadruge je, između ostalog, i kooperativa.

24 Babić & Račić, 2012.

25 Hrvatski centar za zadružno poduzetništvo, 2016.

zadružne resurse, pod neposrednim nadzorom svojih članova.

- **Obrazovanje, stručno usavršavanje i informisanje članova zadruge.** Nužno je da članovi budu dobro educirani i informisani kako bi mogli donositi relevantne odluke i kako bi doprinijeli razvoju svoje zadruge.

- **Saradnja među zadrugama**. Zadruge služe svojim članovima i jačanju zadružnog sistema povezivanjem i saradnjom na lokalnom, regionalnom, državnom i međunarodnom nivou.

- **Briga za zajednicu.** Uspješnim poslovanjem zadruge doprinosi se poboljšanju uslova života članova zadruge, pa tako i održivom razvoju okruženja i lokalne zajednice.

Neke od glavnih prednosti zadruga su sljedeće:

Zajednički nastup na tržištu	Veća moć pregovaranja, veći udio na tržištu
Niži troškovi proizvodnje	Ekonomija razmjera smanjuje troškove proizvodnje a povećava konkurentnost
Povoljnija nabavka repromaterijala	Povećava konkurentnost, uglavnom kroz jaču pregovaračku poziciju
Korištenje zajedničkih skladišnih prostora I strojeva	Ekonomija razmjera, zajednički troškovi održavanja, bolje korištenje kapaciteta
Zajednički marketing	Ekonomija razmjera, brend zadruge predstavlja dodatnu vrijednost
Zadruge ne kumuliraju profit	Umjesto toga one smanjuju cijene usluga za svoje članove (npr. Niže kamate kod kreditnih zadruga) i povećavaju cijenu rada

Zadruge postoje kako bi ispunjavale potrebe svojih članova koji u zadrugu unose kapital, uloge, ali i da kontrolišu poslovanje. Član zadruge je osoba koja neposredno učestvuje u radu zadruge, posluje putem zadruge ili koristi njene usluge ili na drugi način neposredno učestvuje u ostvarenju ciljeva zbog kojih je zadruga osnovana.[26] Članovi zadruga imaju prava i odgovornosti koje se demokratski određuju statutom i pravilima. Neka od prava zadrugara su na primjer: pravo glasa u odlučivanju o upravljanju firmom, jednak pristup raspodjeli eventualne zarade, pristup finansijskim izvještajima i jednak pristup raspoloživoj količini posla (u vrijeme smanjenja potražnje ne otpuštaju se radnici, već se kolektivno radi manje). Neke su od odgovornosti, na drugoj strani, kandidatura na izvršne pozicije i ograničen mandat, jednak ulog, biti aktivan član zadruge i jednaka raspodjela eventualnih gubitaka.

Razlika u odnosu na „uobičajena" preduzeća u postojećem sistemu je da te firme posluju u cilju zastupanja interesa većinskih vlasnika, odnosno investitora. U zadrugama je, međutim, povrat na kapital obično podređen drugim socijalnim i ekonomskim interesima samih zadrugara. U tom svjetlu, „standardna" preduzeća bismo mogli opisati kao udruživanje kapitala, dok bismo zadruge mogli opisati kao udruživanje ljudi. Isto tako, kada je riječ o finansiranju preduzeća, moglo bi se reći da u postojećem sistemu, u većini slučajeva, kapital unajmljuje rad, dok sa zadrugama rad, za svoje svrhe, unajmljuje kapital. Zadruge na neki način redefinišu proizvodne i druge poslovne odnose unutar preduzeća – naime, i u postojećem sistemu omogućavaju drugačije odgovore na pitanja: *ko je vlasnik, ko koga unajmljuje, šta se dešava sa profitom* i slično.

Za funkcionisanje zadruge i iskorištavanje njenih punih potencijala od krucijalne važnosti je model delegiranja radničkog upravljanja. Po definiciji, demokratsko pravo izbora i „jedan član – jedan glas" temeljni su principi zadruge, no ipak, način na koji članovi raspolažu sa tim jednim glasom utiče na rad zadruge. Poznato je nekoliko upravljačkih struktura: 1. direktna demokratija (svi članovi odlučuju o svemu); 2. glasanje delegiranjem autoriteta na pojedinca ili komitet (direktor); 3. biranjem predstavničkog tijela (predstavnička demokratija – upravni i nadzorni odbor); 4. stvaranjem menadžerske strukture koja odgovara skupštini svih članova ili 5. kombinacija gore navedenih. Ipak, u okviru djelovanja bilo koje od uspostavljenih

26 Hrvatski centar za zadružno poduzetništvo, 2016.

upravljačkih struktura, zadruga može zadržati pravo da se o određenim važnim pitanjima uvijek odlučuje direktnom demokratijom svih članova. Koji god način upravljanja članovi zadruge izaberu, odluke moraju ostati demokratske i jedino na demokratski način mogu biti promijenjene.

Nadalje, jedan od najvažnijih aspekata zadruge je način na koji se postaje članom zadruge, a koji je u većini slučajeva određen statutom. Pošto zadruge mogu imati uposlenike, neophodno je definisati da li i na koji način svi uposlenici s vremenom moraju postati zadrugari te da li mogu ostati u toj poziciji unedogled. U pogledu potencijala radničkog upravljanja, razlika između ove dvije opcije je veoma značajna. Ako nije definisan put kojim se postaje punopravni član zadruge, s vremenom će ona početi da gubi svoju demokratsku suštinu.

Finansiranje zadruga je stavka koja bi trebalo da je vrlo precizno definisana pravilima i statuom kako se ne bi narušilo jedno od gore navedenih temeljnih načela. Članovi zadruge unose početni kapital, koji ne obezbjeđuje automatski i vlasnička prava, već prava i obaveze članstva. Ovo znači da i pored različite visine novčanih kontribucija, koja ionako zavisi od finansijskih potreba zadruge, članovi i dalje imaju po jedan glas, te se razlike u kontribucijama mogu nadomjestiti preko internog sistema pozajmica (među članovima, često beskamatno), što novi član vraća preko dedukcija od plate.

Ukoliko zadruga ima potrebe koje prevazilaze finansijske mogućnosti njenih članova, opcije eksternog zaduživanja bi trebalo takođe da prate osnovne zadrugarske principe. U tom smislu, s obzirom na težinu pitanja, odluke o finansijskom poslovanju i zaduživanju često donose skupštine zadruga. Kao i drugi poslovni subjekti, zadruge se mogu zadužiti kod banaka, raznih fondova, ali i kreditnih zadruga koje nude povoljnije uslove kreditiranja. Bitno je istaći da nije tipično da investitori koji pozajmljuju sredstva učestvuju sa kapitalom u vlasništvu zadruge, odnosno da institucionalni finansijski akteri postanu članovi zadruge.

Raspodjela dobiti, odnosno viška vrijednosti, još je jedna vrlo bitna karakteristika zadruga. Ustaljene procedure podrazumijevaju da je iz ostvarene dobiti utvrđene godišnjim obračunom zadruga dužna pokriti gubitke iz prethodnih perioda. Nakon toga, zadruga izdvaja i posebno evidentira: određeni procenat za razvoj zadruge te određeni minimalni procenat u obvezne rezerve sve dok te rezerve ne dosegnu ukupan iznos uloga članova. Preostali dio dobiti zadruga, u skladu s odlukom skupštine, se može koristiti za upis dodatnih uloga članova zadruge vodeći računa o učešću pojedinog člana zadruge u njenim aktivnostima, za isplatu članovima zadruge, ulagačima i radnicima zadruge ili za druge namjene.[27]

Zadruge u Bosni i Hercegovini – osnovna zakonska regulativa

Domen zadrugarstva u Bosni i Hercegovini je trenutno regulisan državnim zakonom (Opšti zakon o zadrugama BiH), čijim su donošenjem prestala važiti dva entitetska zakona (Zakon o zadrugama FBiH i Zakon o poljoprivrednim zadrugama Republike Srpske).

Prema Opštem zakonu o zadrugama BiH,[28] zadrugu može da osnuje najmanje pet fizičkih i/ili pravnih lica koja ispunjavaju lične uslove prema dogovorenim zadružnim pravilima. Zadružna pravila također mogu da predvide da samo fizička lica mogu biti članovi, a ugovor o osnivanju može predvidjeti i veći broj osnivača.

Na osnivačkoj skupštini, koja je najviše tijelo u zadruzi, a čiji su članovi svi zadrugari osnivači, većinom glasova se donose zadružna pravila.[29] Tu

27 Narodne novine RH, 2013.

28 Službeni glasnik BiH, broj 18/03, 2003.

29 Zadružna pravila, između ostalog, određuju:

- djelatnosti zadruge,
- zadružne principe,
- način statusne promjene i način prestanka zadruge,
- zastupanje i predstavljanje zadruge,
- uslove i način sticanja statusa zadrugara,
- uslove i način prestanka statusa zadrugara,
- oblik i iznos uloga koje upisuju zadrugari i roku uplate uloga,
- način i rok uplate odnosno unošenja sredstava osnivača,
- odgovornosti zadrugara za obaveze zadruge,
- način raspodjele dobiti, odnosno viška prihoda nad rashodima i pokrivanju gubitaka,

se također po principu „jedan član – jedan glas“[30] vrši izbor drugih organa: upravnog odbora, nadzornog odbora i, ukoliko je predviđeno zadružnim pravilima, direktora zadruge. Predsjednik i članovi upravnog odbora, direktor zadruge te predsjednik i članovi nadzornog odbora biraju se na vrijeme određeno zadružnim pravilima, koje ne može da bude duže od pet godina, uz mogućnost ponovnog izbora.

Status zadrugara poslije osnivanja zadruge se može steći po osnovu zahtjeva i pristupne izjave kojom potpisnik prihvata sva prava, obaveze i odgovornosti zadrugara, utvrđene zadružnim pravilima.

Skupština, koja se po Zakonu održava najmanje jednom godišnje, donosi pravila zadruge, bira i opoziva predsjednika skupštine, direktora, članove nadzornog i upravnog odbora, donosi poslovni i finansijski plan zadruge, odlučuje o raspolaganju imovinom, o raspodjeli dobiti i o drugim važnim pitanjima koja se definišu statutom zadruge. Ako zadruga ima više od 300 zadrugara, zadružnim pravilima može se odrediti da se poslovi iz nadležnosti skupštine zadruge prenose na skupštinu predstavnika zadrugara, koja se mora sastojati od najmanje 30 predstavnika, koji su fizička lica, biranih na period jednak ili kraći od pet godina.

Upravni odbor zadruge sastoji se od najmanje tri člana, dok se u zadruzi sa manje od 25 zadrugara ne bira upravni odbor. Upravni odbor sprovodi poslovnu politiku zadruge te razmatra i predlaže skupštini zadruge usvajanje godišnjeg obračuna i priprema prijedloge odluka za skupštinu zadruge i izvršava odluke skupštine. Također priprema izvještaje o poslovanju, bilansu sredstava i bilansu uspjeha i sprovođenju poslovne politike i dr.

Nadzorni odbor vrši nadzor nad zakonitošću vođenja poslova zadruge, raspravlja godišnji finansijski izvještaj i izvještaj o radu, daje mišljenje o raspodjeli dobiti i sl. Direktor predstavlja i zastupa zadrugu te vodi svakodnevne poslove zadruge.

Kada je riječ o raspodjeli dobiti u zadruzi, zakonska regulativa u BiH utvrđuje da je neophodno u posebni rezervni fond zadruge svake godine uložiti najmanje 5% vrijednosti uloga članova zadruge. Rezerve se akumuliraju sve dok se ne dostigne iznos imovine zadruge pri njenom osnivanju. Prema Opštem zakonu o zadrugama BiH, zadruge mogu svojim pravilima da predvide postojanje drugih fondova. U ovom segmentu, u nekim drugim zemljama (npr. Republika Hrvatska) predviđeno je i obavezno formiranje fonda za razvoj zadruge (20% profita nakon pokrića eventualnog gubitka iz prethodnih godina).

Primjeri iz drugih zemalja

Radničko dioničarstvo - *ITAS-Prvomajska* (Hrvatska)

ITAS-*Prvomajska* d.d. je firma iz Ivanca u Hrvatskoj, osnovana još 1960. godine i prvobitno je proizvodila alate i alatne mašine. Zapošljavala je oko 12 000 radnika, i u to vrijeme bila 6. u svijetu po obimu izvoza u svojoj branši. Nakon ekonomske tranzicije te promjene prirode vlasništva ITAS d.d. je devedesetih godina upao u probleme prije svega kroz sumnjiv i poguban proces privatizacije.

Poslovni problemi su se gomilali, neko vrijeme plate nisu isplaćivane, dugovi nisu vraćani, pa je 2005. godine firma proglasila stečaj. Za grad Ivanec u Varaždinskoj županiji, koji broji nešto više od 14 000 stanovnika, gašenje giganta koji je podržavao privredu čitavog kraja značilo je ekonomsku katastrofu i finansijsku nesigurnost za mnoge porodice.

Prije proglašenja stečaja, veliki dio imovine ITAS-a je bio prebačen na tzv. fantomske firme, tako da je na dan proglašenja stečaja ukupna imovina iznosila samo 3,4 miliona kuna , dok su potraživanja povjerilaca iznosila 32 miliona kuna. Veoma bitna

- dio dobiti koji se raspoređuju u obavezni rezervni fond,
- način izbora, opoziva i djelokrug organa zadruge,
- način odlučivanja skupštine zadruge, izboru i opozivu i pravima i obavezama predstavnika zadrugara,
- drugo.

30 Zakon takođe omogućava i ponderaciju prava glasa, prema količinskim mjerilima (u odnosu na obim obaveza koje ima član u saradnji sa zadrugom) ili po upisanim ulozima. Limit u učešću glasova pojedinog zadrugara u ukupnom broju glasova u skupštini preko 50 zadrugara maksimalno je 5%. Zadružnim pravilima može se predvidjeti i manji limit.

činjenica, koja je u konačnici i omogućila radnicima ITAS-a da uspostave radničko upravljanje u firmi, jeste ta da su radnička potraživanja po osnovi neisplaćenih plata i doprinosa iznosila 52% ukupnih potraživanja. Zbog visokog nivoa međuradničke solidarnosti u skupštini povjerilaca, koju čine svi stečajni povjerioci s pravom glasa a koja donosi najbitnije odluke u stečajnom postupku, 311 radnika je nastupilo zajednički i osiguralo većinu glasova. Ujedno je činjenica da su se radnici, neposredno prije proglašenja stečaja, mobilizovali i fizički zauzeli fabriku bila od presudnog značaja, jer se tim zabranila daljnja rasprodaja imovine i sredstava za proizvodnju. Kako je to sažeo Dragutin Varga, radnik i trenutni predsjednik Upravnog odbora ITAS-a, referirajući se na pomenuti način radničkog organizovanja: "tvornica se brani iznutra".[31] U ovom periodu radnici su se, ipak, susretali sa mnogim preprekama, kao što je isključivanje električne energije i vode te ukidanje postojećih ugovora sa dobavljačima i kupcima u inostranstvu.

Nakon što su uspjeli spriječiti rasprodaju imovine i smanjenje tzv. stečajne mase,[32] proglašen je stečaj i nadležni sud je imenovao stečajnog upravnika, koji je u tom trenutku već vodio 21 postupak.[33] Radnici, međutim, nisu bili zadovoljni stečajnim planom, jer su smatrali da je njegov primarni zadatak bio da rasproda stečajnu masu, namiri potraživanja koliko je moguće i ugasi fabriku. Pošto zakon omogućuje poslovanje firme u stečaju, radnici ITAS-a su na skupštini povjerilaca većinom glasova odlučili da smijene stečajnog upravnika i imenuju novoga, za kojeg su smatrali da će imati više razumijevanja za njihove probleme i nastojanja da obnove proizvodnju u iznimno teškim uslovima.

Ponovno pokretanje proizvodnje

Sa novim upravnikom i novim stečajnim planom, stvorena je nova firma – ITAS-Prvomajska – sa temeljnim kapitalom od 3,4 miliona kuna. U isto vrijeme radnici su uspjeli da vrate povjerenje partnera, a time i da nastave već započete poslove. Kako bi se riješila situacija sa drugim povjeriocima, među kojima su bile prevashodno banke, stečajnim planom je utvrđeno da će nova firma namiriti sve povjerioce solidarno u iznosu od 12,4% potraživanja. Nakon toga je temeljni kapital od 3,4 miliona kuna pretvoren u 340 000 dionica od po 10 kuna. Novoosnovana firma je povjeriocima ponudila dvije opcije: da za svoja potraživanja dobiju novac u roku od tri godine, što bi bilo isplaćeno na osnovu aktivnosti fabrike ili da potraživanja odmah konvertuju u dionice (tj. u vlasnički udio). Banke su odlučile da pristanu na prvu opciju, što je u konačnici značilo da su sami radnici otkupili 100% dionica i tako postali jedini vlasnici firme *ITAS-Prvomajska*.

Tako su radnici s vremenom obnovili proizvodnju, partnerske odnose i vratili izgubljena tržišta. U proizvodnju ih je krenulo 116 iako je posla bilo jedva za 50. Ipak, broj radnika se nije smanjivao, već se tome prilagođavala količina posla. Ono što je možda za ovaj tekst najbitnije, izgrađena je demokratska struktura za donošenje poslovnih odluka. „Najvažnija demokratska institucija u preduzeću (uz radnički savjet i sindikat) je pogonska komisija (sastavljena od sindikalnih povjerenika, radničkog savjeta, voditelja proizvodnih pogona i izabranih radničkih predstavnika), koja donosi obavezujuće ili savjetodavne odluke, a zatim ih se na Upravom odboru potvrđuje i provodi. O svom radu pogonska komisija informiše radnike i zajedno s njima odlučuje o bitnim strateškim pitanjima – na primjer, hoće li se profit ulagati u proizvodnju ili plate i sl."[34] Kako ITAS više nikad ne bi mogao kupiti neki privatnik, postavljeni su mehanizmi zaštite. Po statutu preduzeća niko ne može imati više od 10% dionica, a bez obzira na to koliko dionica neko imao, svaki glas jednako vrijedi. Također se radi na razvijanju „zatvorenog modela" u kojem dionice mogu kupiti isključivo zaposlenici.[35]

Fabrika sada proizvodi vrlo sofisticirane CNC mašine (tj. računarske numerički upravljane mašine, koje se koriste u izradi dijelova za automobilsku industriju te za proizvodnju dijelova samog

31 Vragolović, 2016.

32 Stečajna masa obuhvata cjelokupnu imovinu dužnika u vrijeme otvaranja stečajnog postupka te imovinu koju on stekne tokom stečajnog postupka.

33 Vragolović, 2016.

34 Miloš & Ptić, 2015.

35 Vragolović, 2016.

alatnog stroja), zapošljava oko 250 radnika (kroz fabriku je od 2006. prošlo oko 400 radnika) i oko 90-95% svojih proizvoda alatnih strojeva, čiji obim raste 15-20% godišnje, plasira na inostrana tržišta.[36] Pošto radnici odlučuju o poslovanju, da bi podigli nivo svoje konkurentnosti, u posljednje četiri godine uloženo je preko dva miliona eura u novu tehnologiju i mašine. Prosječna plata u ITAS-Prvomajskoj u 2015. godini je iznosila oko 4 000 kuna.[37] Preduzeće također ima svoje kulturno-umjetničko društvo i malonogometni klub.

Pored činjenice da su radnici imali većinu u skupštini povjerilaca, potrebno je naglasiti i da je relativno visoko dodana vrijednost proizvoda ITAS-a, u kombinaciji sa obrazovanim kadrom, igrala ulogu u revitalizaciji firme, s obzirom na to da je proizvodnju bilo teško preseliti u drugu državu, a za obuku kadrova već postoji akumulirano znanje i infrastruktura.

U slučaju ITAS-Prvomajske, pokazano je da perspektiva radničkog upravljanja u današnjem sistemu ima potencijal, ne samo kao princip vrijedan po sebi već i kao model spašavanja uništenih firmi. Bitno je podvući kako je bilo neophodno da se ostvari nekoliko preduslova kako bi ovaj model zaživio u ITAS-u, ali i postojanje zajedničkih karakteristika sa mnogim propalim privatizacijama i posrnulim gigantima u regionu ima i više nego dovoljno.

Empresas recuperadas – iskustvo Argentine

Nakon što je početkom 2000-ih godina ekonomska kriza pogodila Argentinu, praćena državnim bankrotom, visokom stopom inflacije, padom bruto domaćeg proizvoda i zaposlenosti, hiljade do tada vitalnih firmi završilo je u stečaju. Ipak, radnici tih preduzeća su se organizovali i u duhu ekonomske demokratije pod sloganom "Okupacija! Otpor! Proizvodnja!" razvili model „obnovljenih preduzeća" (empresa recuperada – ERT). To je podrazumijevalo kolektivnu akciju sprečavanja „iznošenja" sredstava za proizvodnju i promjenu namjene prostora (tj. okupaciju prostora i fizički otpor), obnovu proizvodnje i pružanja usluga i pregovore sa lokalnim i centralnim vlastima o rješenjima za nastavak proizvodnje u stečajnom postupku.[38] Pravna forma koju su obnovljena preduzeća preuzimala zasnovana je na principima zadruga, te je naknadno izmijenjen i argentinski Zakon o stečaju kako bi se omogućio nastavak proizvodnje i promjena vlasničke strukture firmi u stečaju. Skupština zadrugara u obnovljenim preduzećima je donosila najvažnije odluke u vezi sa organizacijom i poslovanjem firme. Po principu „jedan radnik – jedan glas", svi su imali jednak pristup odlučivanju i raspolaganju imovinom koja je stvorena naknadnom obnovom proizvodnje (tj. koja nije ulazila u stečajnu masu). U 2014. godini u Argentini je bilo više od 300 oporavljenih preduzeća, koja zapošljavaju oko 13 000 radnika u čijem su ujedno i vlasništvu.

Broj ERT-a bi rastao nakon finansijskih šokova, ali bi također nastavljao da raste i nakon oporavka ekonomije.[39] Prema sektorima, distribucija ERT-a izgleda ovako: 42% u oblasti metalurgije, grafičke industrije i u građevinskom domenu, 19% u prehrambenom sektoru, dok je 22% u neproizvodnom sektoru (obrazovanje, zdravstvo i druge usluge).

Postoji nekoliko bitnih preduslova za razvoj ovakve situacije u Argentini. Prvi, kojim se u ovom tekstu nećemo baviti, jeste postojanje razvijene i jake tradicije sindikalizma i zadrugarstva. Argentina, koja je razvila svoju industriju supstitucijom uvoza, u toku 20. vijeka imala je značajan i relativno dobro organizovani broj radnika u proizvodnji.

Povoljni institucionalni okvir u Argentini

Ono što je za ovu analizu možda bitnije, institucionalni i zakonski okvir, te njegove izmjene početkom 2000-ih, u velikoj mjeri je doprinjeo održanju i razvoju fenomena obnovljenih preduzeća. Prije svega, zakonski uređen princip zadrugarstva u Argentini omogućio je radnicima da preuzmu posrnule firme u stečaju jer članovi zadruga nisu odgovarali ličnom imovinom i po zakonu su bili oslobođeni plaćanja poreza na dobit preduzeća. Također, kao zadruga, mogli su podnositi zahtjeve za subvencije i kredite koje dodjeljuje država i nacionalna asocijacija kooperativa. Ujedno,

36 Miloš & Ptić, 2015.

37 Vragolović, 2016.

38 Cvejic & Petrovic, 2014., str. 241.

39 Cvejic & Petrovic, 2014., str. 252.

obnovljena preduzeća su se organizovala u snažne asocijacije (MNER i MNFER) koje su zagovarale interese radnika i njihovih firmi.

Pored Zakona o zadrugama, sljedeći bitan dio legislative je početak primjene Zakona o eksproprijaciji na ERT. Cvejić i Petrović navode da je „primjena bila inicirana još u početnim fazama, i to od predstavnika dva najvažnija pokreta obnovljenih preduzeća – MNER i MNFER... Eksproprisana imovina (firmi u stečaju) ustupljena je na korištenje ERT-ima na period od dvije godine uz mogućnost produženja ovog prava".[40] U 63% slučajeva eksproprijacija je izvršena u korist ERT-a. Većina eksproprijacija su bile kratkoročne, ali su umnogome doprinijele održanju poslovanja u početnim fazama preuzimanja fabrika.

Naredni bitan preduslov razvoja pokreta obnovljenih preduzeća u Argentini je reforma Zakona o stečaju, što je uspostavilo povoljniji okvir za održivost ERT-a. Prethodno zakonsko rješenje je favoriziralo brzu i olakšanu isplatu povjerilaca (posebno banaka), pa rasprodaja imovine i zaliha netom prije proglašenja stečaja preduzeća od strane vlasnika nije smatrana za privredni kriminal. Stečajni postupak nije uzimao u obzir gubitak radnih mjesta niti mogućnost nastavka proizvodnje, već je njegova uloga bila isključivo da sprovede brzu likvidaciju imovine. Reforma Zakona o stečaju je omogućila nastavak proizvodnog procesa upotrebom likvidirane imovine, i to ne samo kao privremena mjera. Isto tako, potraživanja radnika na osnovu plata i doprinosa mogla su se iskoristiti kao kapital za kupovinu preduzeća.[41] Neke od mana ovog zakona su bile slijedeće: zadruge su morale biti osnovane od strane 2/3 postojećih radnika, što je značilo da, u slučaju odlaska administrativnog osoblja ili nepostajanja visokog nivoa solidarnosti i koordinacije, zadruge nisu mogle biti osnovane; također, potraživanja radnika su često bila ispod visine stečajne mase, pa ili nisu mogli otkupiti preduzeće ili su morali preuzeti dugove prethodnih vlasnika. Ipak, zbog pravnih nedoumica i dugih sudskih postupaka u 2013. godini samo 10% ERT-a je pravno funkcionisalo na osnovnu odrednica novog Zakona o stečaju.[42]

S druge strane, ostatak institucionalnog okvira, pored tek osnovanih asocijacija obnovljenih preduzeća, nije išao naruku radnicima u ERT-u. Naime, gotovo nijedan sindikat u Argentini nije pružio podršku radnicima ERT-a u početnim fazama preuzimanja fabrika u stečaju.[43] Ovakva situacija je možda i bila preduslov za stvaranje mreža solidarnosti i asocijacija. Sama država je, međutim, podržavala proces obnove preduzeća, te je s vremenom razvila aktivnu politiku subvencija i grantova. Kako Cvejić i Petrović zaključuju, osnovni uslovi uspjeha ERT pokreta u Argentini leže u njenom povoljnom istorijskom nasljeđu, državnim subvencijama i izmjenama ključnih zakona. S druge strane, pristup povoljnom finansiranju, otvaranje novih tržišta za proizvode te neriješen pravni status ostaju problemi sa kojima se i dalje susreću radnici u obnovljenim preduzećima.

Mogućnosti finansiranja – kreditne zadruge

Kao što je evidentno iz gore navedenih primjera, jedan od osnovnih problema sa kojima se moderne zadruge susreću je nedostatak povoljnih izvora finansiranja. Razlog tome su, na jednoj strani, visoke kamatne stope komercijalnih banaka te, na drugoj, nedostatak povjerenja u ovakav model poslovanja. Manjak finansija ne uzrokuje probleme samo u poslovanju zadruga (proširenje kapaciteta, nekretnine, nova tehnologija i sl.) već i kod eventualnih strategija otkupljivanja firmi u stečaju.

Ovo pitanje se može djelimično riješiti pomoću osnivanja kreditnih zadruga. Ono što kreditnim zadrugama omogućava da nude jeftinije uslove finansiranja jeste što nisu profitne organizacije, te se dobit umjesto akcionarima i direktorima vraća u sistem u vidu nižih kamatnih stopa za kredite i većih stopa za štednju, u isto vrijeme zadržavajući održivost svog poslovanja.

40 Ibid., str. 255

41 Ibid., str. 256

42 Ruggeri, 2014.

43 Cvejic & Petrovic, 2014, str. 258.

Oko 15 000 kreditnih institucija u Evropi radi po zadrugarskim principima: u Njemačkoj i Austriji su poznate kao *sparkasse*, u Španiji, Italiji i Francuskoj kao zadružne banke – *banca cooperativa* ili građanske banke – *banco popolare*. Jedan takav primjer je i E-banka (Etička banka) iz Hrvatske, koja je u osnivanju kao akcionarsko društvo, jer zakon stipulira da banke moraju biti akcionarska društva. Međutim, njen jedini dioničar je Zadruga za etično finansiranje (ZEF), te svi zadrugari (članovi) imaju podjednaka prava i obaveze odlučivanja o poslovanju banke, putem sistema „jedan član – jedan glas", nezavisno od veličine njihovog uloga. E-banka je razvojna banka u vlasništvu svojih članova a njen primarni cilj je ulaganje u razvoj zajednice kroz projekte koji su finansijski, društveno i okolišno održivi.[44]

Prema riječima jednog od osnivača E-banke, Gorana Jerasa, banka bi trebala imati oko 15 000 članova, odnosno klijenata (uključujući fizičke i pravne osobe), da bi bila samoodrživa, što bi moglo da se desi u narednih tri godine.[45]

Zaključak i preporuke za BiH

Istorijsko naslijeđe

Pokušali smo pokazati da u ovom regionu postoji postoji bogato istorijsko naslijeđe ekonomske demokratije i radničkog samoupravljanja. Iako je ono svoje početke imalo u drugačijem geopolitičkom okruženju te je imalo i brojne mane (kao što su česta politička uplitanja), iskustvo je pokazalo da su radnici u Jugoslaviji bili sposobni da stvore zadruge, da upravljaju svojim poslovanjem, te da je ovaj model, u stvari, doprinjeo značajnom ekonomskom rastu, naročito u 1950-im.

Prednosti zadruga

U lokanim zajednicam, zadruge pružaju visok stepen otpornosti na vanjske šokove. Odluke o preseljenju i eksternalizaciji se donose kroz promišljanje širih implikacija za zajednicu. Štaviše, malim proizvođačima zadruge pružaju jednak oslonac i uticaj pri donošenju odluka, dok istovremeno povećavaju njihovu moć pregovaranja, udio na tržištu te im smanjuje troškove kroz ekonomiju razmjera (korištenje zajedničkih strojeva, skladišnih prostora i slično).

Potencijal zadruga u današnjem okruženju

U Bosni i Hercegovini, kao i u drugim zemljama u regionu, postoje brojni primjeri problema sličnih onim *ITAS-a* u Hrvatskoj ili obnovljenih preduzeća u Argentini (*DITA Tuzla i Energoinvest – Rasklopna oprema (RAOP)*, su tek neki od njih). Mnogo fabrika je u procesu privatizacije završilo u stečaju, a njihova proizvodnja i radna mjesta otišla u nepovrat. Još jednom je bitno naglasiti da se, u ovom kontekstu, teško može govoriti toliko o nekonkurentnosti propalih preduzeća, koliko o sistemskim greškama i propustima.

Kako smo pokazali, osnovni principi zadrugarstva zajedno sa bar djelimično povoljnim institucionalnim okvirom, mogu spasiti fabrike sa ruba propasti. Primjeri koje smo dali su ITAS Prvomajska te obnovljena preduzeća u Argentini. U prvom slučaju, fabrika je proizvodila proizvode sa relativno visokom dodanom vrijednošću, a radnici su se držali zajedno kada su ujedinili svoje zahtjeve prema vlasnicima a kasnije i prema stečajnom povjereniku. Također, koristeći unutrašnje demokratske principe, radnici su se složili oko smjene stečajnog povjerenika, što je stvorilo preduslove za nastavak proizvodnje. Iz njihovog iskustva mogu se izvući najmanje dva zaključka, koja mogu biti od koristi za buduće prijedloge politika: Zakon o stečaju se mora dopuniti kakao bi dozvolio preduzećima u stečaju da imaju veću fleksibilnost u svom nastojanju da nastave sa proizvodnjom, a zadružni principi organizovanja se moraju, u takvim preduzećima, promovisati prije nego što ta preduzeća budu pretvorena u „fantomske kompanije" ili na drugi način rasprodana.

Druga primjena zadrugarstva je u dugoročnom finansiranju firmi i fizičkih lica kroz kreditne zadruge. Njihove prednosti su niže kamatne stope te dugoročno finansiranje koje je potrebno brojnim malim i srednjim preduzećima. Primjer koje je dat u tekstu je onaj E-Banke iz Hrvatske.

44 http://www.ebanka.eu

45 Krstic, 2016.

Preporuke politika

Kako bi se iskoristila navedena iskustva u svrhu razvoja i promocije zadrugarstva, ali i kao model obnavljanja proizvodnje preduzeća u stečaju u BiH, naglasimo nekoliko bitnih aspekata koji mogu poslužiti kao osnova za daljnju promociju ovog oblika ekonomskog organizovanja.

Politički subjekti i nevladine organizacije u Bosni i Hercegovini trebalo bi da se fokusiraju na promociju zadrugarstva kao osnove za razvoj određenih ekonomskih sektora, ali i cijelih zajednica. U tom smislu neophodno je prije svega podići nivo svijesti i znanja o ovom ekonomskom modelu, eliminirajući određene predrasude koje su se s vremenom nagomilale. U vrijeme ekonomskih poteškoća zadruga omogućava ekonomsku „polugu" dijeljenjem resursa i znanja ali ujedno i aktivaciju stanovništva u dešavanjima u njihovoj zajednici.

Sa druge strane, kooperativa kao model obnavljanja preduzeća može imati uticaj ne samo na konkretna radna mjesta i ekonomsku aktivnost već i kao primjer dobre prakse za daljnji razvoj zadrugarstva. U tom svjetlu potrebno je identifikovati branše i konkretne firme u finansijskim problemima (stečaj, propala privatizacija i slično) koje imaju potencijal da obnove proizvodnju. U takvim slučajevima cilj bi trebao biti jačanje radničke solidarnosti kako bi se potraživanja po osnovu plata i doprinosa konvertovala u radničko dioničarstvo. To bi s vremenom omogućilo direktan i zajednički nastavak upravljanja preduzećem.

Drugo polje u kojem se može djelovati na politike u tom smislu je izmjena zakona o stečaju kako bi se pružilo malo prostora preduzećima u stečaju da ponovo pokrenu proizvodnju te konvertuju radnička potraživanja u vlasništvo te na taj način očuvaju što više radnih mjesta. S obzirom na to da su namjere vlasnika kapitala i velikog dijela stečajnih upravnika u ovakvim slučajevima često okrenute ka gašenju proizvodnje i otpuštanju radnika, organizovano radničko dioničarstvo i proizvodnja na osnovu principa zadrugarstva možda ne bi stvorili ekonomsko čudo, ali bi zasigurno pomogli ublažavanju šokova, masovnom otpuštanju i spriječili uništenje cijelih zajednica. Štaviše, kako navedeni primjeri pokazuju, zadrugarstvom i radničkim dioničarstvom otvara se prilika za stvaranje dugoročnog, održivog i integrisanog modela mnogo otpornijeg na sve učestalije ekonomske krize, a dugoročno gledano, fokus bi trebao biti na generalnom širenju ekosistema zadrugarstva.

Bibliografija i reference

Babić, Z., & Račić, D. (2012., april). Zadrugarstvo u Hrvatskoj: trendovi, pokazatelji i perspektiva u europskom kontekstu. Sociologija i prostor : časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, 287-311.

Cvejić, S., & Petrović, I. (2014.). Očuvanje zaposlenosti putem radničkog samoupravljanja: Slučaj oporavljenih preduzeća u Argentini. Sociologija, 239-264.

Hamburgh, R. (2015., juni 23.). The Rise and Rise of UK Cooperatives. *Dostupno na* Positive News: https://www.positive.news/2015/economics/17836/common-good-rise-and-rise-uk-cooperative-movement.

Holjevac-Tuković, A. (2004.). Društveno-gospodarske reforme 1950-1952. i njihov odraz na upravu Narodne Republike Hrvatske. Arhivski vijesnik, 131-146.

Hrvatski centar za zadružno poduzetništvo. (2016., januar). Godišnje izvješće o stanju zadružnog poduzetništva za 2015. *Dostupno na* Zadruge.coop: http://zadruge.coop/upload_data/site_files/02-godisnje-izvjesce-o-stanju-zadrugarstva.pdf.

Hrvatski centar za zadružno poduzetništvo. (2016., maj). Što je zadruga i kako je osnovati? *Dostupno na* Zadruge.coop: http://zadruge.coop/hr/o-zadrugarstvu/sto-je-zadruga-i-kako-je-osnovati/1.

Fortune 500 List (2017). Dostupno na http://fortune.com/fortune500/

Klasić, D. H. (2014., august 14.). 1968. u Jugoslaviji: Društveno-političke promjene u Jugoslaviji

ukontekstu svjetskih zbivanja. *Dostupno na* Forum za primenjenu istoriju: http://www.fpi.rs/blog/1968-u-jugoslaviji.

Krstić, I. (2016., april 12.). Moramo imati banke koje su nama servis. *Dostupno na* Mašina: http://www.masina.rs/?p=2572.

Kuljić, T. (2008., august). Jugoslovensko radničko samoupravljanje. *Dostupno na* European institute for progressive cultural policies: http://eipcp.net/transversal/0805/kuljic/sr/.

Latifić, I. (1997.). Jugoslavija 1945-1990: Razvoj privrede i društvenih delatnosti . Beograd: Društvo za istinu o antifašističkoj narodno oslobodilačkoj borbi u Jugoslaviji.

Markuš, B. (2013., mart 05.). Radničko samoupravljanje, moje iskustvo: Zaboravljena vrednost ili strah da se ne setimo tih vrednosti. *Dostupno na* Forum za primenjenu istoriju: http://www.fpi.rs/blog/radnicko-samoupravljanje-moje-iskustvo.

Međunarodna organizacija rada (ILO). (2009., april 23.). Coops and the global financial crisis. *Dostupno na* ILO: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_105073/lang--en/index.htm.

Međunarodni monetarni fond (IMF). (2016., maj 24.). IMF Reaches Staff-Level Agreement with Bosnia and Herzegovina on an Arrangement under the Extended Fund Facility. *Dostupno na* IMF: https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2016/pr16242.htm.

Miloš, J., & Ptić, N. (2015., februar 02.). Nekoliko crtica o radničkom dioničarstvu: slučaj ITAS-a. *Dostupno na* Bilten: http://www.bilten.org/?p=4813.

Mitrović, M. (2013., novembar 28.). Olako ruženje Jugoslavije. *Dostupno na* Peščanik: http://pescanik.net/olako-ruzenje-jugoslavije.

Narodne novine RH. (2013., septembar 27.). Zakon o zadrugama RH. *Dostupno na* https://www.istra-istria.hr/uploads/media/Zakon_o_zadrugama.pdf.

Novaković, D. N. (2014., august 14.). Radnička klasa Jugoslavije i samoupravljanje. *Dostupno na* Danas.

Novinarsko izdavačko poduzeće. (1953.). Ustavni zakon o osnovama društvenog i političkog uređenja Federativne Narodne Republike Jugoslavije i saveznim organima vlasti.

Pérotin, V. (2016.). What do we really know about worker co-operatives? London: Coop UK.

Petranović, B. (1988.). Istorija Jugoslavije, Knjiga III - Socijalistička Jugoslavija 1955-1988. Beograd:Nolit.

Službeni glasnik BiH broj 18/03. (2003., maj). Opšti zakon o zadrugama BiH. *Dostupno na* http://mp.ks.gov.ba/sites/mp.ks.gov.ba/files/Zakon%20o%20zadrugama%2018_03_1.pdf.

Službeni list FNRJ, 1. (1951.). Osnovni zakon o upravljanju državnim privrednim preduzećima i višim provrednim udruženjima od strane radnih kolektiva.

Transparency International BiH (2009). Privatizacija državnog kapitala u Bosni i Hercegovini. Banja Luka. *Dostupno na*: https://ti-bih.org/wp-content/uploads/2011/03/PRIVATIZACIJA_DRZAVNOG_KAPITALA_U_BiH.pdf

Unkovski-Korica, V. (2015., maj 02.). Jugoslovensko samoupravljanje: upravljanje radništva ili upravljanje radništvom? *Dostupno na* Marks21: http://www.marks21.info/istorija/jugoslovensko-samoupravljanje-upravljanje-radnistva-ili-upravljanje-radnistvom.

Vragolović, A. (2016., april 01.). Tvornica se ne brani u Zagrebu, ona se brani iznutra. *Dostupno na* Radnički portal: https://www.radnicki.org/tvornica-se-ne-brani-u-zagrebu-ona-se-brani-iznutra.

World Co-operative Monitor Reports (2017, 2016, 2015 and 2014). International Co-operative Alliance. Brussles. *Dostupno na* https://monitor.coop/en/media/resources

O autoru

Marko Radovanović je magistrirao međunarodne odnose na Queen Mary, University of London, gdje se usmjeravao na političku ekonomiju razvoja i kontradikcije kineskog rasta. Nakon završenog magisterija radio je u grupi za međunarodna pitanja Amnesty International-a u Pragu gdje je analizirao ekonomske i društvene dimenzije kršenja ljudskih prava. Trenutno radi kao diplomata u Ministarstvu vanjskih poslova Bosne i Hercegovine.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) | Ured u Bosni i Hercegovini
Kupreška 20, 71 000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Odgovorni:
Marius Müller-Hennig, Direktor

Tel.: +387 33 722 010
Fax: +387 33 613 505
E-mail: fes@fes.ba
www.fes.ba

DTP: Filip Andronik
Štampa: Amos Graf, Sarajevo
Tiraž: 150 primjeraka

Publikaciju možete naručiti na e-mail: fes@fes.ba.

Stavovi, mišljenja i zaključci u ovoj publikaciji ne moraju nužno odražavati stavove Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung ne garantuje za tačnost podataka koji su izneseni u publikaciji.

Sva prava zadržana od Friedrich-Ebert-Stiftung.

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

334.73(497.6)

RADOVANOVIĆ, Marko
Uvod u ekonomsku demokratiju : zadruge kao pokretači ekonomskog rasta / Marko Radovanović. - Sarajevo : Friedrich-Ebert-Stiftung, FES, 2018. - 19 str. : graf. prikazi ; 30 cm

O autoru: str. [20]. - Bibliografija: str. 18-19 ; bibliografske i druge bilješke uz tekst.

ISBN 978-9958-884-69-6

COBISS.BH-ID 26581766