

ALEKSANDRA LAKIĆ I ALEKSANDRA
SAVANOVIĆ

Na šta mislimo kada kažemo...

**Novi oblici samoupravljanja: radničko
akcionarstvo i drugi oblici demokratskih
preduzeća**

Beograd, 2022.

EDICIJA TRG

Urednici edicije:

Dušanka Milosavljević, Miloš Janković i Gazela Pudar Draško

Naslov:

Na šta mislimo kada kažemo...
Novi oblici samoupravljanja: radničko akcionarstvo i drugi
oblici demokratskih preduzeća

Autori:

Aleksandra Lakić, Aleksandra Savanović

Izdavač:

Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet u
Beogradu, Institut za demokratski angažman jugoistočne
Evrope

Dizajn korica:

Nikola Stevanović

Prelom:

Sonja Nikolić, Tijana Baltić

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2022

ISBN:

978-86-82324-12-6

Štampa:

Sajnos

Tiraž:

100 primeraka



INSTITUT
ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU
TEORIJU



FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO
SRBIJA

Ova publikacija je nastala u okviru projekta „Naučene lekcije socijalističkog modela u Srbiji“ koji realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu u partnerstvu sa Institutom za demokratski angažman jugoistočne Evrope, uz podršku Fondacije za otvoreno društvo. Stavovi izrečeni u tekstu predstavljaju stavove autora

Na šta mislimo kada kažemo...

Novi oblici samoupravljanja: radničko akcionarstvo i drugi oblici demokratskih preduzeća

Polazne pretpostavke

Kada govorimo o savremenim borbama protiv komodifikacije rada i svakodnevnog života, te za uspostavljanje drugačijeg – pravednijeg, humanijeg i održivijeg – ekonomskog sistema, ne možemo, a da se ne osvrnemo na iskustvo samoupravnog socijalizma u SFRJ kao jedinstvenog istorijskog primera široke primene principa ekonomske demokratije sa ciljem ostvarivanja većeg učešća zaposlenih u donošenju ekonomskih odluka, decentralizacije vlasništva i vantržišne društvene reprodukcije. Kritički pogled na ovaj period može predstavljati putokaz za osmišljavanje savremenih modela i sistema koji umesto generisanju profita teže zadovoljenju

potreba društva (i životne sredine). Tekst koji je pred vama će se ukratko osvrnuti na ovo iskustvo, a zatim, polazeći od uslova u kojima se danas nalazimo, pokušati da skicira moguće polazne tačke i strategije demokratizacije ekonomije.

Uvođenje samoupravljanja je predstavljalo jedinstven pokušaj sveobuhvatne transformacije real-socijalističkog privrednog sistema, čiju okosnicu je činilo podruštvljavanje sredstava za proizvodnju (društvena svojina) i demokratizacija upravljanja (učješće radnika u donošenju ekonomskih odluka putem radničkih saveta). Na ovaj način ostvaren je odmak od kapitalistički organizovane ekonomije budući da proizvodnja, razmena i raspodela dobara nisu bile podređene imperativu generisanja profita nego zadovoljenju opštih, društvenih potreba, ali i od socijalističkog etatističkog modela jer je smanjen državno-administrativni uticaj na privredu.

Samoupravni sistem se vremenom menjao i poprimao različite institucionalne forme, a transformaciju su pokretali sistemski faktori kao što su pitanje stepena radničke participacije (demokratski upravljanja), dileme koje se tiču tipa vlasničkih odnosa (produktivnost društvene svojine i njen doprinos društvenoj reprodukciji) i nivo autonomije samoupravnih preduzeća (koliko autonomije je moguće, a da se ne naruši stabilnost sistema). Preobražaj su oblikovale i specifičnosti lokalnog konteksta, pre svega ostvareni obim debirokratizacije privrednog sistema (uticaj Partije, odnosno stepen državne kontrole nad ekonomijom), kao i spoljašnji faktori i akteri (ekonomska liberalizacija i uticaj međunarodnih finansijskih institucija).

Prelomni momenat za uspostavljanje samoupravljanja predstavlja 1950. godina kada je usvojen *Osnovni zakon o*

upravljanju državnim privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima od strane radnih kolektiva. Njime je institucionalizovan sistem radničke kontrole nad proizvodnjom u industrijskom i poljoprivrednom sektoru, a preduzeća su dobila veći stepen autonomije u odnosu na državu. Novouvedeni radnički saveti su donosili sve važne poslovne odluke, uključujući planiranje proizvodnje, odluke o izvozu i uvozu, cenama proizvoda, investicijama i raspodeli dohotka, zapošljavanju i otpuštanju. Takođe, birali su članove komiteta rukovodioca, tela koje je imalo izvršni karakter i upravljalo svakodnevnim poslovanjem, dok je direktore postavljala Partija. Ustavnim zakonom iz 1953. godine samoupravljanje i društveno vlasništvo je potvrđeno kao zvanična državna orijentacija i u drugim sektorima, uključujući kulturu, obrazovanje, zdravstvo i stanovanje (Musić 2021; Marković 2011).

U ovoj fazi participacija u odlučivanju i debirokratizacija ekonomije je delimično ostvarena. Uprava preduzeća je imala veću moć u planiranju i realizaciji svakodnevnih odluka i aktivnosti nego radnički saveti, a elementi planiranja su ostali prisutni jer je država i dalje imala uticaj u pogledu odluka koje se odnose na investicije i visinu plata. Nedovoljna autonomija preduzeća bila je povod za novi talas reformi 60-ih godina. Efekti su se ogledali u slabljenju državne kontrole (pre svega kroz smanjivanje poreza), čime je preduzećima omogućena veća samostalnost po pitanju investicija. To je ujedno period u kome jačaju tržišni mehanizmi, a sistem se sve više otvara ka spolja kroz liberalizaciju trgovine sa inostranstvom, što je uz rastuću konkurenciju vodilo nejednakostima među privrednim granama i preduzećima, i rastu uticaja menadžersko-tehnokratske klase, a na štetu radničkih saveta (Ibid).

Kako bi se otklonile ove anomalije, Ustavom iz 1974. godine

je uvedena nova samoupravna jedinica – osnovna organizacija udruženog rada (OOUR) – u kojoj se odlučivalo direktnom demokratijom, dok su *Zakonom o udruženom radu* iz 1976. godine sva preduzeća razbijena na OOUR-ove kao organe radničkog upravljanja komplementarne radničkim savetima, upravnom odboru i direktoru preduzeća. *Ourizacija* je predstavljala pokušaj da se smanji dalja atomizacija i urušavanje društvene solidarnosti tako što će se uspostaviti mehanizmi "planiranja odozdo" kao deo pregovaračke ekonomije, ali je kompetitivnost isuviše nagrizala saradnju, a nagomilani ekonomski problemi poput rastuće nezaposlenosti, visokog spoljašnjeg duga i inflacije intenzivirali su se usled nametanja mera štednje na kojima je insistirao MMF. Kraj samoupravljanja zvanično je proglasio Ante Marković 1989. godine, a ubrzo zatim došlo je i do tragičnog kraja političke zajednice (Lebovic internet; Musić 2021; Marković 2011).

U smislu dometa radničke participacije, demokratizacija odlučivanja je doprinela većoj motivaciji i radnoj disciplini zaposlenih, a radnici su imali informacije i znanja o preduzeću i donosili su kvalifikovane odluke što se odrazilo na ekonomski uspeh i veću otpornost preduzeća na krize. Samopercepcija radnika o sopstvenom uticaju na radnom mestu je bila pozitivnija i smanjivala je osećaj otuđenosti. Autonomija preduzeća u odnosu na državu uticala je na njihov ekonomski performans – sloboda i fleksibilnost u pogledu odluka o investicijama rezultirala je ulaganjima u kapital preduzeća i razvoj novih tehnologija, a ostvaren je i značajan napredak u pogledu ekonomske i radne sigurnosti zaposlenih (Whitthorn 1976; Lebovic internet; Milanović internet).

Briga preduzeća o društvenoj (radničkoj) reprodukciji predstavljala je još jedan značajan element samoupravljanja. U praksi to je značilo da radnici putem

radničkih saveta odlučuju o raspodeli dobiti, te da je ekonomska aktivnost organizovana na principima društvene solidarnosti i jednakosti, a nasuprot profitnim interesima (Matković 2018). Briga o zaposlenima i široj zajednici najbolje se očitavala kroz stambenu politiku socijalističke Jugoslavije – pored javnih stambenih fondova, ona je podrazumeva i izdvajanja dela dohotka za kupovinu stanova za zaposlene i kredite za privatnu gradnju, kao izgradnju “stanova solidarnosti” za posebno ranjive kategorije stanovništva (Whitehorn 1976; Buble 2016).¹ Takođe, izgradnja odmarališta za zaposlene, ulaganje u edukaciju, briga o zdravlju, ishrani i kulturnim potrebama radnika predstavljaju važne funkcije koje su na sebe preuzimala preduzeća.²

¹ Briga o stambenim potrebama građana u socijalističkoj Jugoslaviji imala je dvostruku funkciju: Cilj joj je ispravljanje društvenih nejednakosti koje proizilaze iz privatnog vlasništva, ali je u isto vreme predstavljala i neophodnost u društvu u kome usled ubrzane industrijalizacije dolazi do masovnih migracija seoskog stanovništva u gradove (Buble 2016)

² Pravo na odmor u socijalističkoj Jugoslaviji bilo je važan aspekt radnih politika - pravo na plaćeni odmor se uvodi već 1946. godine, a širom Jugoslavije izgrađena su radnička odmarališta koja su finansirala sama preduzeća iz sopstvenih fondova, sindikati, vojska i policija, savezne i republičke institucije. O brizi o zaposlenima govori i to što su u strukturu preduzeća ulazili i domovi zdravlja i zdravstvene ambulante, restorani za ishranu zaposlenih, programi stručnog usavršavanja zaposlenih, kao i kulturno-umetnički programi i manifestacije (Krstić 2018; Bogičević Leko 2021).

Radiografija stanja

Ipak, ideal pune zaposlenosti nije dosledno realizovan. Štaviše, nezaposlenost je kontinuirano rasla i vremenom je postala jedan od glavnih problema. Do nje dolazi usled nesklonosti preduzeća da zapošljavaju nove radnike jer su ulaganja prevashodno bila namenjena uvećanju kapitala i podizanju plata postojećih radnika (Lebovic internet; Milanović internet), kao i sve veće tržišne konkurencije i ekonomske liberalizacije koja je otežala manje uspešnim preduzećima da otvaraju nova radna mesta. Sve izraženija konkurencija je uticala na mogućnost preduzeća da ulažu u brigu u zaposlenima, a društvena reprodukcija vremenom je postala uslovljena uspehom preduzeća na tržištu (ilustracije radi, stambeni fond pojedinih preduzeća se vremenom značajno smanjivao, a radnička odmarališta zanemarivana su usled ekspanzije komercijalnog turizma) (Musić 2021; Krstić internet).

Dodatni problem je predstavljalo to što se unutar samoupravnih preduzeća, i sistema kao celine, očitavala "tendencija ka nejednakosti" (Lebovic internet). Naime, radnici su bili skloni da odluke o investicijama donose shodno ličnim interesima i vođeni željom da uvećaju lični prihod, a prema nekim autorima bili su i manje skloni da ulažu u kapital preduzeća (Milanović internet). Autonomija koju su preduzeća imala vremenom je dovela u pitanje stabilnost sistema: budući da je primarni interes radnika bio interes sopstvenog preduzeća, slabila je društvena solidarnost i uvećavale su se razlike u prihodima između preduzeća i pojedinih grana industrije. Na ovom mestu treba napomenuti da razlike nisu bile isključivo rezultat nejednakih doprinosa, već da su uslovljene i drugim faktorima kao što je činjenica da su pojedina preduzeća/ sektori imala prirodni monopol nad resursima, i to da je veći upliv tržišta i integrisanje jugoslovenske ekonomije

u globalne tokove uticao na rast konkurencije i neuspehe pojedinih preduzeća (Lebovic internet).

I pored uspeha samoupravljanja u pogledu ostvarenog društvenog prosperiteta, treba imati u vidu da uvođenje samoupravne organizacije nije bilo rezultat spontane radničke akcije odozdo, nego je institucionalizovano odozgo, odlukom nosioca političke vlasti, zbog čega su ovlaštenja radničkih saveta nailazila na prepreke u vidu Partijske kontrole nad članovima radničkih saveta. Pored toga, radnicima je nedostajalo stručno znanje i politička kultura da bi mogli efektivno da kontrolišu upravu preduzeća i donose svakodnevne operativne odluke. Kao rezultat, uticaj uprave (menadžerske klase) i direktora postavljenih partijskom linijom vremenom je jačao na štetu radničkih saveta (Marković 2011; Musić 2021).

Na kraju treba spomenuti i da su faktori koji proizilaze iz šireg društveno-političkog i ekonomskog konteksta značajno uticali na (ne)uspehe samoupravnog sistema. Naime, lek za rastuću nejednakost između preduzeća se tražio u zaduživanju, da bi usled galopirajuće recesije i inflacije '80-ih intervenisao MMF koji je kao preduslov za nova zaduživanja zahtevao smanjivanje javnih davanja i transformaciju svojinskih odnosa (ukidanje samoupravnih preduzeća) (Lebovic internet; Unkovski-Korica 2015). Sličan trend nastavio se i narednih nekoliko decenija nakon zvaničnog kraja samoupravljanja, a njegove posledice osećaju se do danas.

Model tranzicije iz socijalističkog u kapitalistički sistem koji je usvojen '90-ih, orijentaciju privrede ka ostvarivanju društvenih potreba menja profitno vođenom logikom. U inicijalnoj fazi radnicima je dato pravo na kupovinu internih akcija, a preduzeća su imala obavezu da se organizuju kao deoničarska ili društva sa ograničenom odgovornošću.

Međutim, u Srbiji je proces pretvaranja društvene svojine u privatnu tokom 90-ih bio sporadičan, i odvijao se sa zastojsima i oscilacijama, i uz velike pravne i institucionalne nesigurnosti i nejasnoće.³ Posledično, nije došlo do pribavljanja novog kapitala koji bi pokrenuo novi investicioni ciklus, kao ni do otvaranja novih preduzeća, niti je ostvaren podsticaj za razvoj i zapošljavanje, upravo suprotno, privatizacija je proizvela haotično stanje i visoku nezaposlenost, gašenje preduzeća i čitavih grana industrije (Lakićević 2016). Štaviše, nakon pada Miloševića, proces tranzicije se ubrzava po modelu neoliberalne privatizacije odnosno tzv. šok terapije (Novaković 2016), kojom se, u najvećem broju slučajeva, ostvareni radnički udeo u vlasništvu prodaje zarad dokapitalizacije. Prema tome, iako je na samom početku procesa, radničko akcionarstvo bilo postavljeno u centar svojinske transformacije, čime je ono prvi put uvedeno i institucionalizovano u Srbiji, u praksi nikada nije došlo do relevantnog pojedinačnog ili kolektivnog učešća zaposlenih u ukupnom kapitalu društava pa radničkog akcionarstva u pravom smislu te reči, dakle onog koje pored vlasništva podrazumeva i učešće radnika u odlučivanju, nije bilo.

Tokom prvih decenija 21. veka privreda u Srbiji je u skladu sa svetskim trendovima oblikovana i drugim paralelnim procesima, pored tranzicije: neoliberalizacija i globalizacija, kao i deindustrijalizacija ekonomije, prelazak na post-fordističke proizvodne paradigme i prekarizacija rada snažno utiču na proces tranzicije i ekonomsko stanje u državi. Neoliberalni državni intervencionizam koji

³ Za nešto više od deset godina doneta su četiri zakona koja propisuju svojinsku transformaciju i postupak tranzicije što je dovelo do svojevrstne zbrke budući da je među zakonima bilo velikih razlika u pristupu pa i samom konceptu pravnog uređenja jedno te istog procesa.

slabi radnička prava i favorizuje poslodavce, strategija privlačenja stranog kapitala povoljnim subvencijama i snižavanjem cene radne snage, osnovne su odlike ekonomskih programa svih vlada nakon 2000. godine. Posledice su poznate: raširena i sve izraženija nejednakost, rast nestandardnih oblika rada,⁴ masovne migracije, odlazak radno sposobnog stanovništva itd.

Ekonomski status većine stanovnika Srbije nakon tri decenije tranzicije, u velikoj meri je pogoršan, te je u tom smislu potrebno misliti drugačije pristupe ekonomskom razvoju od dobro poznatog neoliberalnog pravca koji sistematski obespravljuje radnike čineći ih tako "povoljnijim" za kapital, a javna sredstva usmerava na pomoć (uglavnom stranim) investitorima, inicirajući i podstičući uključivanje u "trku ka dnu".

Trenutno u našem zakonodavstvu ne postoji pravni okvir za uspostavljanje učešća zaposlenih u odlučivanju (Lakićević 2016) dok je u smislu vlasništva nedavnim izmenama *Zakona o privrednim društvima* (član 159a - 159ž) uspostavljen finansijski instrument nazvan "pravo na sticanje udela" kojim se omogućava da zaposleni učestvuju u raspodeli dobiti.⁵ Međutim, ovi mehanizmi, tzv. opcije za akcije (en. *stock options*) i planovi za kupovinu akcija (en. *employee stock purchase plans*) ne mogu se smatrati demokratskim praksom budući da se dodeljuju prema diskriminantnim merilima i ne podrazumevaju učešće u upravljanju (Gonza 2022.). Radnička participacija, kao jedan

⁴ Čak dve petine radnika u Srbiji rade u jednom od oblika nestandardnog rada - na određeno, preko agencije, sezonski, po ugovoru o delu ili privremeno-povremenim poslovima, za sopstvene potrebe ili kao pomažući članovi domaćinstva (Savanović et al 2021)

⁵ Vodič kroz mere podrške razvoju inovativne privrede. Dostupno: <https://inovacije.srbijastvara.rs/>

od preduslova za uspostavljanje demokratskih ekonomskih praksi, u Srbiji nije regulisana. Jedino mesto gde se njeni obrisi pojavljuju je u *Zakonu o radu* koji propisuje da „Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati Savet zaposlenih u skladu sa zakonom”,⁶ međutim ova odredba ostaje na nivou mogućnosti, nema obavezujuću snagu i ne propisuje procedure za pokretanje inicijative, a na sadržinskom planu uticaj Saveta ograničeva na ekonomska i socijalna prava, dok pitanja vezana za poslovanje, organizaciju rada itd. u potpunosti isključuje (Lakićević 2016).

Drugi mogući oblik demokratskog organizovanja privredne delatnosti – zadrugarstvo – u poslednje vreme je dobilo podršku države koja je opredelila određena sredstva za njegov podsticaj. Međutim ova inicijativa je ograničena isključivo na poljoprivredne zadruge, dok je u drugim sektorima – pre svega u smislu uloge koje zadruge mogu da igraju u poboljšanju položaja samostalnih radnika u uslužnom sektoru – zadrugarstvo u potpunosti zanemareno (Lakić & Šapić 2021.).

Šta da se radi?

Širom sveta radničko akcionarstvo poslednjih decenija beleži dinamičan rast dok se u Srbiji na nasleđe samoupravljanja gleda podsmešljivo, a radničkom učešću se neopravdano pripisuju ideološka svojstva zbog čega se ono izostavlja iz pravnog i ekonomskog sistema.

Radničko akcionarstvo je prisutno u mnogobrojnim oblicima. U zavisnosti od toga da li akcije imaju svi ili samo deo zaposlenih, moguće je razlikovati inkluzivne i zatvorene

⁶ Zakon o radu, “Sužbeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018

modele. Takođe, postoje modeli koji omogućavaju zaposlenima da direktno, sopstvenim ulaganjem, kupuju akcije i oni gde se kupovina finansira iz profita kompanije, kao i modeli gde zaposleni vlasništvo nad akcijama stiču odmah i oni gde vlasništvo prelazi u ruke radnika posle određenog vremenskog perioda. Stepem učešća zaposlenih u donošenju odluka o raspodeli dobiti i kontroli uprave firme takođe zavisi od modela akcionarstva koji kompanija usvoji.

Jedan od demokratskih oblika radničkog akcionarstva, izuzetno raširen u SAD-u, su Planovi za akcionarstvo zaposlenih (en. *Employee Stock Ownership Plan* – ESOP). ESOP je inkluzivan utoliko što svi zaposleni imaju udeo u vlasništvu (ne samo menadžment ili određen krug zaposlenih kao u slučaju ranije pomenutih opcija za akcije), dok spoljašnji akteri ne mogu postati vlasnici, što umnogome doprinosi stabilnosti jer se sprečava raspršivanje vlasništva van kompanije (Rosen & Scott 2014; Scott 2014; Gonza 2022). Kao pravni subjekt ESOP funkcioniše u formi povereništva koje u interesu radnika upravlja akcijama u njihovom vlasništvu.⁷ Transformacija iz klasične privatne kompanije postiže se postepenim otkupom akcija od matične firme u ESOP i za račun radnika, a koja se finansira bilo kroz budući profit ili kreditom (Gonza 2022). ESOP osigurava da će vlasništvo ostati u rukama zaposlenih jer sprečava prodaju akcija investitorima – zaposlenima se isplaćuju dividende tek kada napuste kompaniju, a njihove akcije se vraćaju nazad

⁷ U zavisnosti od slučaja do slučaja zaposleni kroz ESOP povereništvo mogu biti vlasnici dela preduzeća, ili mnogo ređe, njegovi potpuni vlasnici. Kada ESOP ima udeo u vlasništvu matične kompanije, moć povereništva je ograničena: Povereništvo predstavlja zaposlene ali njihova upravljačka prava su minimalna, njega imenuje menadžment kompanije, dok radnici kroz ESOP nemaju mogućnost da odlučuju o izboru uprave firme.

ESOP povereništvu koje ih preraspodeljuje na račune ostalih zaposlenih. Individualni kapitalni računi zaposlenih koji su svojstveni ovom modelu, predstavljaju jednu vrstu garancije da će zaposleni ulagati u kapital firme jer se na njima prikazuju iznosi koji će im biti isplaćeni po izlasku iz kompanije. Ovo je osnovna prednost ESOP modela u odnosu na samoupravna preduzeća u kojima je problem nedovoljnih investicija, i ulaganje u kratkoročni povrat kroz plate predstavljao jednu od prepreka uspehu preduzeća.

Iako ESOP još uvek nije zaživeo u Evropi, Evropska Unija prepoznala je njegov značaj i usvojila nekoliko podsticajnih mera.⁸ Prepreku za njegov razvoj predstavlja i nedovoljno razvijen institucionalni okvir, što je moguće prevazići prilagođavanjem pravne forme ESOP-a postojećim zakonskim mogućnostima, gde bi se ESOP konstituisao u formi zadruga (Gonza 2022; Gonza & Ellerman 2020). Zadružni ESOP ujedno bi omogućio i veći stepen participacije zaposlenih u odlučivanju budući da bi funkcionisao po principu "jedan čovek, jedan glas" gde svi zaposleni, nezavisno od broja akcija koje imaju, učestvuju u donošenju odluka. Dodatnu prednost u odnosu na Američki model predstavlja rotirajući plan prenosa akcija – za razliku od Američkog modela gde se akcije postojećih zaposlenih isplaćuju tek kada napuste firmu, zadružni ESOP otkupljuje akcije ciklično, u određenim vremenskim intervalima, i raspodeljuje ih na račune zaposlenih, pri čemu se otkup akcija i dalje isplaćuje iz profita preduzeća. Prednosti rotirajućeg plana se između ostalog ogledaju u tome što

⁸ U julu 1992. godine Evropski Savet usvojio je preporuku u kojoj poziva države članice da uvažavaju značaj i podstiču različite modele preraspodele profita i akcionarstva zaposlenih, a 1999. godine Evropske Komisije je objavila izveštaj u kome se ističu dobre strane radničkog akcionarstva, dok je Evropska Unija je 2003. godine usvojila Akcioni plan stimulisanja akcionarstva zaposlenih i instrument za njegovo praćenje – Indeks zaposlenih akcionara (Lakićević 2016).

su postojeći vlasnici akcija mnogo ranije isplaćeni, a novi zaposleni ranije dobijaju akcije, dok je raspodela rizika (i vlasništva) između starih i novih zaposlenih izbalansirana.

Radničko akcionarstvo putem ESOP-a ima pozitivne efekte kako za zaposlene tako i za originalne vlasnike kompanija, ali i za širu zajednicu. Ono omogućava zaposlenima da učestvuju u raspodeli dobiti, pozitivno utiče na ublažavanje razlika u bogatstvu koje proizilaze iz vlasništva nad kapitalom, i doprinosi dugoročnoj socio-ekonomskoj sigurnosti. Učešće u vlasništvu kod zaposlenih razvija osećaj pripadnosti radnoj organizaciji zbog čega raste i njihova produktivnost, kao i sposobnost firme da odgovori na spoljašnje pritiske – istraživanja pokazuju da firme u vlasništvu zaposlenih imaju veće šanse da se održe na tržištu i pokazuju veću otpornost na krize od konvencionalnih firmi.⁹ Vlasnicima firmi koji žele da se povuku, ili su iz nekog razloga prinuđeni da zatvore firmu, ESOP nudi mogućnost da uz povoljne uslove firmu prevedu u vlasništvo zaposlenih umesto da je prodaju investitorima i time rizikuju da bude ugašena i/ili da se naruši tradicija socijalno odgovornog poslovanja. Lokalna zajednica takođe profitira jer poslovi, potrošnja i porezi, ostaju unutar zajednice, a država ima korist od toga što se kroz ESOP ublažavaju nejednakosti, a da se redistribucija bogatstva pri tome finansira iz privatnih umesto iz javnih sredstava (kroz npr. davanja za nezaposlenost) (Ellerman & Gonza 2020; Ellerman & Gonza 2019).

⁹ Istraživanja sprovedena u Americi pokazala su da firme u vlasništvu zaposlenih imaju 50% šansi da se održe na tržištu, dok šanse konvencionalnih firmi iznose svega 20%. Takođe, stopa otpuštanja u firmama koje su u vlasništvu zaposlenih znatno je manja: U periodu između 2003. i 2014. godine stopa otpuštanja u firmama u vlasništvu zaposlenih u Americi smanjila se sa 3,1% na 1,6% , dok je kod konvencionalnih firmi porasla sa 9% na 9,6% (Blair et al. 2000; Blasi et al. 2013; Kruse 2016 internet)

Imajući u vidu promene na tržištu rada kao i u organizaciji proizvodnog procesa kojima svedočimo u poslednjih nekoliko decenija, te pojavu velikog broja samostalnih radnika, ne samo u sektorima za koje se oni tradicionalno vezuju (kao što je poljoprivreda), podršku razvoju demokratski organizovanih firmi je potrebno dopuniti zadrugarskim praksama koje izolovanim samozaposlenima omogućavaju viši stepen ekonomske i socijalne sigurnosti, zajedničko nastupanje na tržištu, bolje uslove rada i pristup uslugama kao što su pravna zaštita, računovodstvene podrška, prostor za rad, obuka i obrazovanje, pristup pozajmicama i podsticajima za razvoj poslovanja itd. (Lakić & Šapić 2021). Ekonomska politika koja bi javnim sredstvima podsticala ovakve vidove poslovanja nesumnjivo bi doprinela poboljšanju socijalnog položaja većine stanovništva.

Korišćena literatura:

Anđelković B., Jakobi, T., Ivanović, V., Kalinić, Z., Bogićević, M., Lundin, S. & Radonjić, Lj. (2020) *Gigmetar*. Belgrade: Centar za istraživanje javnih politika. Dostupno: <https://gigmetar.publicpolicy.rs/region2/>

Blair, Margaret M.; Kruse Douglas L.; Blasi, Joseph (2000) "Employee Ownership: An Unstable Form or a Stabilizing Force?" SSRN Scholarly Paper ID 142146. Rochester, NY: Social Science Research Network. Dostupno: <https://doi.org/10.2139/ssrn.142146>

Blasi, Joseph; Kruse, Douglas; Weltmann, Dan (2013) "Firm Survival and Performance in Privately Held ESOP Companies." *Sharing Ownership, Profits, and Decision-Making in the 21st Century*, 109–124. Emerald Group Publishing Limited

Bradaš, Sarita (2021) "Minimalna zarada u Srbiji". Beograd: Fondacija Centar za demokratiju

Bubble, Tamara (2016) "Tranzicija prava na stan". *Bilten*. Dostupno: <https://www.bilten.org/?p=14527#>

Gonza, Tej (2022) *Ekonomska demokratija kao deo političkog programa nove levice*. Beograd: Zajedničko. Dostupno: https://zajednicko.org/mreznabibliografija/wp-content/uploads/sites/2/2022/03/Ekonomska_demokratija_kao_politic%CC%8Cki_program_nove_levice_Tej_Gonza.pdf

Bogićević Leko, Ivana (2021) *Što baš sad, što baš FAP*. Barajevo-Beograd: Udruženje Jednostavno rečeno

Ellerman, David & Gonza, Tej, (2019) "Classical Liberalism, Social Responsibility and Employee Ownership". *Social*

Economy and Green Transformation in the European Union.
Dostupno: https://www.academia.edu/41167101/Classical_Liberalism_Social_Responsibility_and_Employee_Ownership

Ellerman, David & Gonza, Tej (2020) "A generic ESOP Employee Share Plan for Europe". European Federation of Employee Ownership. Dostupno: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2020/A%20Generic%20ESOP%20Employee%20Share%20Plan%20for%20Europe.pdf>

Kruse, Douglas "Does employee ownership improve performance?". *IZA World of Labour* Dostupno na: <https://wol.iza.org/articles/does-employee-ownership-improve-performance>

Krstić, Iskra (2018) "Grupa Crvena: socijalni turizam je predstavljao mehanizam društvene integracije". *Mašina* Dostupno na: <https://cutt.ly/2FdXiKp>

Lakić, Aleksandra i Šapić, Jelena (2021) *Model zadružnog organizovanja po meri samostalnih radnika*. Beograd: Zajedničko. Dostupno: <https://zajednicko.org/wp-content/uploads/2022/02/publikacija.pdf>

Lakićević, Snežana (2016) "Radničko akcionarstvo i participacija" *Pravni Zapisi*, God. VII, br. 2 Pravni fakultet Univerziteta Union

Lebovic, Majkl "Pouke jugoslovenskog samoupravljanja". *Princip Info*. Dostupno: <https://princip.info/2014/05/03/pouke-jugoslovenskog-samoupravljanja/>

Marković, Goran (2011) "Workers councils in Yugoslavia: Successes and failures". *Socialism and Democracy* 25 (3) 107-129

Marković, Katarina (2007) "Poljoprivredno zadrugarstvo u Srbiji - Stanje i perspektive". *Letopis naučnih radova*, godina 31, broj 1, strana 114-121

Matković, Aleksandar (2018) "Društvena svojina" u: Matković, A. (ur.) *Zajednička dobra i granice kapitalizma*. Beograd: Zajedničko. Dostupno: <https://zajednicko.org/wp-content/uploads/2018/05/Zajednicka-dobra-i-granice-kapitalizma.pdf>

Milanović, Branko "Socijalistička preduzeća". *Peščanik*. Dostupno: <https://pescanik.net/socijalisticka-preduzeca/>

Musić, Goran (2021) *Making and breaking the Yugoslavia working class. The story of two self-managed factories*. Budapest-New York: Central European University Press

Novaković, Nada (2016) "Deindustrijalizacija i radnička klasa Srbije". *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, LXVII (159). str. 735-753.

Rosen, Corey & Rodrick, Scott (2014) *Understanding ESOPs*. Oakland: The National Center for Employee Ownership

Rodrick, Scott (2014) *An Introduction to ESOP. How an employee stock ownership plan (ESOP) can benefit your company, its owners, and its employees*. Oakland: The national Center for Employee Ownership

Savanović, Aleksandra, Lakić, Aleksandra, Timotijević, Jovana, Kovačević, Miloš (2021) *Radnici drugog reda: Nestandardni rad u Srbiji*. Beograd: Zajedničko. Dostupno: https://zajednicko.org/wp-content/uploads/2021/02/publikacija_Radnici-drugog-reda-nestandardni-rad-u-Srbiji.pdf

Simović, Vladimir & Vukša, Tanja (2022) "When did a transition to capitalism start in Serbia?" *The Political Economy of Eastern Europe 30 years into the 'Transition*, str. 41-64

Unkovski-Korica, Vladimir (2015) "Samoupravljanje, razvoj i dug: uspon i pad 'jugoslovenskog eksperimenta'" u: Horvat, Srećko i Štiks, Igor (ur.) *Dobrodošli u pustinju postsocijalizma*. Zagreb: Fraktura.

Whitehorn, Alan (1976) "Radničko samoupravljanje - socijalistički mit ili prognoza". *Revija za sociologiju* VI (2-3) 17-30

CIP- Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

336.76(497.11)"2000/..."
338.246.025.88(497.11)

ЛАКИЋ, Александра, 1986-

Na šta mislimo kada kažemo --. Novi oblici samoupravljanja: radničko akcionarstvo i drugi oblici demokratskih preduzeća / Aleksandra Lakić i Aleksandra Savanović. - Beograd : Univerzitet, Institut za filozofiju i društvenu teoriju : Institut za demokratski angažman jugoistočne Evrope, 2022 ([Novi Sad] : Sajnos). - 18 str. ; 18 cm. - (Edicija Trg)

Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 15-18.

ISBN 978-86-82324-12-6 (IFDT)

1. Савановић, Александра, 1986- [аутор]
а) Акционарство-- Србија-- 2000- б) Приватизација-- Србија

COBISS.SR-ID 66947081