

MASARYKOVA UNIVERZITA

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra občanské výchovy

Ekonomická demokracie a její etický rozměr

Bakalářská práce

Brno 2012

Vedoucí práce: PhDr. Milan Valach, Ph.D.

Autor práce: Jan Zmeškal

Bibliografický záznam

Zmeškal, Jan. *Ekonomická demokracie a její etický rozměr*. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra občanské výchovy, 2012. 52 s. Vedoucí práce PhDr. Milan Valach, Ph.D.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá fenoménem ekonomické demokracie. Tento ekonomický model je zde porovnáván s kapitalismem, přičemž je kladen důraz především na etický rozměr těchto dvou systémů. V práci je obhajována myšlenka, že ekonomická demokracie je humánnější alternativou kapitalismu.

Abstract

This bachelor thesis is concerned with the phenomenon of economic democracy. This economic model is compared to capitalism. An emphasis is put on ethical dimension of the two systems in particular. The idea that economic democracy is a more humane alternative to capitalism is advocated in the paper.

Klíčová slova

Ekonomická demokracie, kapitalismus, kooperativa, demokratické pracoviště, finanční krize, krize demokracie

Keywords

Economic democracy, capitalism, cooperative, democratic workplace, financial crisis, crisis of democracy

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně a použil jen prameny uvedené v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím, aby práce byla uložena na Masarykově univerzitě v Brně v knihovně Pedagogické fakulty a zpřístupněna ke studijním účelům.

V Brně dne

.....

Jan Zmeškal

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucímu mé práce, panu PhDr. Milanu Valachovi, PhD., za jeho odborné vedení, cenné rady, konzultace a celkově za nedocenitelnou pomoc při vytváření této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Kritika kapitalismu.....	3
1.1 Nerovnost.....	3
1.2 Nezaměstnanost a nejistota.....	5
1.3 Přepřacovanost.....	6
1.4 Chudoba.....	8
1.5 Demokratický deficit	9
1.6 Enviromentální degradace	10
2. Charakteristika ekonomické demokracie.....	12
2.1 Co je to ekonomická demokracie?.....	12
2.2 Demokratická družstva	13
2.2.1 Poznámka o terminologii	14
2.3 Další formy ekonomické demokracie.....	15
3. Kooperativy v konkurenci kapitalistických firem.....	16
4. Etický rozměr ekonomické demokracie.....	19
4.1 Demokratické pracoviště	19
4.1.1 Psychologický a etický rozměr kooperativ z pohledu organizační kultury	19
4.1.1.1 Kontrola.....	21
4.1.1.2 Autenticita	22
4.1.1.3 Přináležitost	23
4.1.2 Řešení sporů v kooperativách	24
4.1.2.1 Řešení sporů neformální cestou.....	26
4.1.2.2 Řešení sporů formální cestou	27
4.1.2.3 Důsledky způsobu řešení sporů v kooperativách	28
4.2 Zaměstnanost a stabilita.....	28
4.2.1 Kooperativy a finanční krize.....	29
4.2.3 Kooperativy a ekonomická recese	30
4.2.3 Důsledky	32
4.3 Demokracie a sociální spravedlnost	32
4.3.1 Přínos demokracii na lokální úrovni	36
4.2 Oslabení monopolních tendencí	37
4.5 Ekonomická demokracie jako řešení globální krize?	39

4.5.1	Tragédie obecní pastviny	40
4.5.2	Kooperativy jako cesta k lepší společnosti	43
	Závěr.....	44
	Resumé	45
	Summary	45
	Použité zdroje	46
	Příloha	50

Úvod

V posledních čtyřech letech prošel svět jistou změnou. Na počátku této změny stojí kolaps na finančních a hypotečních trzích, který odstartoval současnou ekonomickou krizi. Tou změnou, kterou mám na mysli, je rozvíření pochybností o současném socioekonomickém uspořádání světa a o ideologii, která mu dominuje – kapitalismu. Kritikové kapitalismu zde byli samozřejmě již v dřívějších staletích, jedním z nich je významná osobnost dějin, Karel Marx. Jeho myšlenky získaly ve 20. století velký vliv. K pokusům o jejich aplikaci došlo v Sovětském svazu a mnoha dalších státech světa. Architekti těchto režimů se však pouze prohlašovali za následovníky Marxova učení a více než vytvoření lepšího světa jim leželo na srdci akumulování co největší moci do vlastních rukou. Na konci 80. let 20. století, kdy se rozpadl Sovětský svaz a soustava jeho loutkových států, byla nejvážnější konkurence kapitalismu téměř dokonale zdiskreditována a kapitalismus slavil téměř globální vítězství.

Právě současná krize nám však připomněla, že ještě nejspíše nenastal konec dějin. Ve světě se objevila mnohá hnutí, která kritizují kapitalismus a zpochybňují legitimitu moci společenských elit. Pro velkou část těchto hnutí je však příznačná absence pozitivní vize. Kritika nedokonalého systému je totiž pouze jedna strana mince a bez konstruktivního pohledu nemá valný význam. Absence pozitivní vize využívají s velkou oblibou neoliberalní obhájci kapitalismu, kteří tvrdí, že i když kapitalismus zdaleka není dokonalý, neexistuje vůči němu žádná alternativa, a tudíž nám nezbyvá nic, než setrvat v současném stavu.

Alternativa však existuje a nese jméno *ekonomická demokracie*. Není to žádná utopie existující pouze v myšlenkách intelektuálů, ale fungující ekonomický model, který již desítky let pomáhá měnit životy lidí a celých komunit v různých částech světa. Přes všechny její úspěchy však ekonomická demokracie dlouho zůstávala modelem opomíjeným a přehlíženým. Je to právě současná krize, která mnoha lidem dala podnět k úvahám o alternativních modelech a s tím vzrostl i zájem o ekonomickou demokracii. O tom svědčí mimo jiné i to, že Organizace spojených národů prohlásila rok 2012 mezinárodním rokem kooperativ.

V České republice je však ekonomická demokracie pro velkou část veřejnosti stále neznámým jevem, přestože kritika kapitalismu sílí i v tuzemském prostředí. Kritikové však často nenabízejí systémová řešení nebo, v horším případě, mají jejich řešení podobu pravicového či levicového radikalismu. Cílem této práce je tedy prezentovat ekonomickou demokracii jako nejen životaschopnou, ale také etičtější a humánnější alternativu kapitalismu a tím konstruktivně přispět k současné diskuzi o systémových alternativách. V současnosti

existuje poměrně málo české literatury o této problematice a mým záměrem je, aby toto téma zesílilo v celospolečenském diskursu. Tato práce se sice zabývá ekonomickým jevem, ale zkoumá jej spíše ze stránky etické. Ekonomickou demokracii budu srovnávat s kapitalismem hlavně v tom, jak tyto modely působí na životy lidí, na jejich osobnosti, vztahy a na jejich štěstí.

Práce je rozdělena na čtyři hlavní oddíly. První je kritický a zaměřuje se na analýzu neduhů kapitalismu, které znamenají pro ekonomickou demokracii největší výzvu. Ve druhé části stručně charakterizují model ekonomické demokracie a jeho základní formy. Ve třetí části odpovídám na otázku, jestli je možné, aby demokratické podniky přežily a rozvíjely se v konkurenci kapitalistických firem. Ve čtvrté, nejrozsáhlejší části se zabývám etickým rozměrem ekonomické demokracie.

1. Kritika kapitalismu

I dnes, v počínajícím 21. století, se stále (a snad ještě silněji než v předchozích desetiletích) ozývají hlasy kritizující kapitalistický systém. Ačkoliv mnozí teoretici obhajují názor, že kapitalismus je jediným humánním ekonomickým systémem, který nemá alternativu¹, je zřejmé, že jsou stále aktuální některé jeho neduhy, na které upozorňovali již např. Marx a Engels. Ačkoliv některé body jejich kritiky už nejsou zcela aktuální nebo tak palčivé jako dříve, jiné zase opět vystupují do popředí.

Tato práce si neklade za cíl důkladně analyzovat a kritizovat kapitalismus jako systém, přesto je však nutné zdůraznit jeho základní rozpory. A to především proto, že znamenají největší výzvu pro ekonomickou demokracii a že právě tato by mohla jmenované rozpory odstranit. V tomto krátkém výčtu špatných stránek kapitalismu se budu držet bodů, které ve své knize *Po kapitalizme* nastínil David Schweickart.²

1.1 Nerovnost

Neodmyslitelným rysem kapitalismu je to, že generuje určitou míru nerovnosti. Tento fakt však ještě nevytváří nutně etický problém, protože vytvořit dokonalou rovnost mezi lidmi na materiální úrovni je prakticky nemožné. Problémem tedy není absence materiální rovnosti, ale narůstání nerovnosti do dříve nevídaných rozměrů. Dlouhodobým problémem lidské společnosti není pouze regionální nerovnost a propast zející mezi tzv. vyspělými a rozvojovými zeměmi, ale také stále se prohlubující nerovnost v rozdělení příjmů a bohatství mezi příslušníky jednotlivých států.

V roce 2006 proběhl globální průzkum, ve kterém Světový institut pro ekonomický rozvojový výzkum mapoval rozložení bohatství ve světě³. Zde předkládám jen několik nejzajímavějších výsledků tohoto výzkumu:

- Nejbohatší 2 % dospělé populace vlastní více než polovinu celosvětového bohatství.

¹ Jedinou seriózní konkurenci kapitalistického modelu představoval způsob výroby v komunistických režimech. Ten se však prokázal nejen jako méně efektivní, ale byl také stejně hierarchický jako kapitalismus.

² SCHWEICKART, David. *Po kapitalizme: Ekonomická demokracie*. První slovenské vydání. Bratislava: VSSS, 2010, s. 111-147. ISBN 978-80-8061-428-7.

³ 2006 events. United Nations University - World Institute for Development Economics Research [online]. Helsinki, © 1995-2012 [cit. 2012-03-04]. Available from: http://www.wider.unu.edu/events/past-events/2006-events/en_GB/05-12-2006/

- Nejbohatší 1 % dospělé populace vlastní 40 % světového jmění.
- Nejbohatším 10 % patří 85 % světového bohatství.
- Naproti tomu, spodních 50 % populace vlastní pouhé 1 % světového bohatství.
- Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi dobře ilustruje srovnání statistik národního bohatství na jednoho obyvatele. Zatímco tato suma činila v Japonsku 181 000 \$, v Indii pouze 1 100 \$.
- Obecně se dá říct, že světové bohatství je koncentrováno v Evropě, Severní Americe a v asijských zemích s vysokým příjmem. Tato část světa ovládá 90 % světového bohatství.
- Pokud se podíváme na složení 1 % nejbohatších lidí na světě, 37 % z nich tvoří obyvatelé USA a 27 % obyvatelé Japonska.

V poslední době jsme stále častěji mohli v novinách číst titulky jako: „Nejbohatší 1 % vlastní 40 % všeho bohatství, odhalila studie OSN“⁴. Tématika dominance 1 % nejbohatších nad ekonomickou a politickou realitou je nyní v obecném diskursu velmi silná. Značný růst materiálního bohatství této vrstvy dokládají také empirická data. Internetová databáze *The World Top Incomes Database*⁵ zpracovává vývoj příjmů společenských elit ve 20. století. *Graf č. 1*⁶ ilustruje, jak narostl podíl horního 1% na celkových příjmech v USA – z necelých 8 % v roce 1973 na více než 18 % v roce 2007.

I v této jednoprocenní elitě však existuje diferenciaci. Můžeme zde najít něco jako elitu v elitě. Jedná se o horní tisícinu populace. Vývoj jejich příjmů zobrazuje *Graf č. 2*. V roce 1973 náležela této skupině 2 % všech příjmů, v roce 2007 již více než 8 %. Obě dvě statistiky vyzní ještě závažněji, pokud do těchto příjmů započítáme také kapitálové zisky (viz *Grafy č. 3 a 4*).

Tato zásadní nerovnost v distribuci příjmů, která je ještě vyhrcořenější když hodnotíme distribuci celkového bohatství, je vážným ohrožením pro elementární demokratické principy. Jejím důsledkem je totiž koncentrace obrovského množství finančních prostředků (a tudíž, zprostředkovaně, i politické moci) do rukou úzké skupiny jedinců. Ta pak získává (skrze

⁴ RANDERSON, James. World's richest 1 % own 40 % of all wealth, UN report discovers. The Guardian [online]. Wednesday 6 December 2006[cit. 2012-03-04]. Available from:

<http://www.guardian.co.uk/money/2006/dec/06/business.internationalnews>

⁵ ALVAREDO, Facundo, Tony ATKINSON, Thomas PIKETTY a Emmanuel SAEZ. *The World Top Incomes Database* [online]. [cit. 2012-03-04]. Available from: <http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes/>

⁶ Viz Příloha

lobbing, korupci a další legální i nelegální prostředky) při rozhodování o věcech veřejných daleko větší moc než většinová občanská společnost.

Tato nerovnost je také silně neetická, pokud vezmeme v úvahu situaci mnoha milionů obyvatel tzv. "Třetího světa". Duncan Green, vedoucí výzkumu v OXFAMu (Oxford Committee for Famine Relief), se vyjádřil v deníku *Guardian* následovně: „Tyto úrovně nerovnosti jsou groteskní. Není možné ospravedlnit takové obrovské bohatství, když 800 milionů lidí denně ulehá o hladu. Dobrá zpráva je, že eventuelní redistribuce by byla relativně malá. Majetek bohatých je tak ohromný, že i kdyby se vzdali pouze malé části svého bohatství, mohlo by to změnit životy milionů.“(vlastní překlad)⁷

1.2 Nezaměstnanost a nejistota

Další jev, který se pojí s kapitalistickou ekonomikou, je nezaměstnanost. Zvláště v souvislosti s poslední ekonomickou krizí přišlo o práci mnoho lidí a celková úroveň nezaměstnanosti se zvýšila. Výrazně ale také vzrostl strach z nezaměstnanosti. Podle průzkumu britské televize BBC *The World Speaks*, který se koná každý rok po celém světě, se v roce 2011 bojí nezaměstnanosti šestkrát více lidí než v roce 2009.⁸

Vzhledem k pokračující dekonstrukci sociálního státu se stává nezaměstnanost stále větším problémem. Přijít o práci neznamená pouze celkové zhoršení materiální úrovně jednotlivce nebo rodiny. Obsahuje v sobě také potenciál zhoršení psychického stavu a rodinných vazeb. Zvláště pokud je člověk díky svému věku nebo zdravotnímu stavu v některé z "ohrožených skupin". Vyhlídka na nalezení nového zaměstnání je poté velmi nejistá. Obzvláště dnes, kdy technologický vývoj několika posledních desetiletí umožnil kapitálu, aby nabyl značnou mobilitu. Je možné doslova ze dne na den přelít kapitál z jednoho oboru do druhého, z jedné části světa do jiné.

Nezaměstnanost však není negativním jevem pouze pro jednotlivce/domácnosti, ale má také negativní vliv na výkon ekonomiky jako celku. To souvisí s klasickou keynesiánskou teorií. Podle ní je hlavní hnací silou kapitalistické ekonomiky efektivní poptávka. Tři hlavní zdroje poptávky jsou:

⁷ RANDERSON, James. World's richest 1% own 40% of all wealth, UN report discovers. *The Guardian* [online]. 6 December 2006[cit. 2012-03-04]. Available from: <http://www.guardian.co.uk/money/2006/dec/06/business.internationalnews>

⁸ GREGORY, Mark. Unemployment is world's fastest-rising fear - survey. *BBC News: Business* [online]. 12 December 2011[cit. 2012-03-05]. Available from: <http://www.bbc.co.uk/news/business-16108437>

- Soukromí spotřebitelé
- Soukromé investice
- Státní výdaje

Z těchto tří hrají klíčovou úlohu pro zdraví ekonomiky soukromé investice. Historicky prověřeným faktem je, že investorská nedůvěra a neochota investovat může dostat ekonomiku do recese. Jedním z důvodů, proč investoři ztrácejí ochotu investovat, může být také to, že se výrazně sníží kupní síla spotřebitelů, což je při narůstající nezaměstnanosti více než pravděpodobné.

V kapitalistické ekonomice je však několik paradoxů a vztah nezaměstnanosti a poptávky je jedním z nich. Kapitalistická firma se vždy snaží (pokud jedná racionálně) maximalizovat své zisky a minimalizovat své výdaje. Jeden ze základních prostředků minimalizace výdajů je snižování mezd nebo počtu zaměstnanců. Tím sice firma v blízké budoucnosti může dosáhnout zvýšení svých příjmů, avšak dlouhodobě tím oslabuje kupní sílu spotřebitelů. Pokud se tato tendence stane dostatečně silnou, tak ekonomika upadne do deprese. Kvůli nedostatku poptávky nebudou mít firmy pro své zboží a služby odbytu a budou nuceny propouštět zaměstnance, pokud si budou chtít zachovat stávající úroveň příjmů. Ekonomika se pak začne pohybovat v jakési sestupné spirále.

Z této jednoduché analýzy by na první pohled mohl plynout závěr, že nezaměstnanost je univerzálně negativní jev a tudíž je v zájmu jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů její eliminace. To ale není pravda. Může to platit maximálně o masové nezaměstnanosti. Ve skutečnosti určitá míra nezaměstnanosti je pro fungování kapitalismu nutná. Je to právě ona “rezervní armáda nezaměstnaných“, která zajišťuje náležitou disciplínu v řadách zaměstnaných. Jak píše výstižně Schweickart: *„Nezaměstnanost nemůžeme pokládat za kapitalistickou odchylku, že něco nefunguje tak, jak by mělo. Nezaměstnanost představuje nevyhnutelný strukturální rys... Nezaměstnanost je neviditelná ruka s palicí, která udržuje pracovní sílu v poslušnosti.“* (vlastní překlad)⁹

1.3 Přepracovanost

Dalším paradoxním znakem současného kapitalismu je fakt, že na jedné straně stojí nezaměstnaní, z nichž velká část by si přála pracovat více, a na druhé straně zaměstnanci,

⁹ SCHWEICKART, David. Po kapitalizme: Ekonomická demokracie. 1. slovenské vydání. Bratislava: VSSS, 2010, s. 120. ISBN 978-80-8061-428-7.

kteří se bojí ztráty své pozice, proto musí pracovat stále usilovněji, jsou stále vyčerpanější a mají stále méně volného času. Teoretikové neoliberalismu by nejspíše argumentovali tím, že tito lidé, svobodně se rozhodující, komu poskytnou své výrobní prostředky (práci) na trhu, se rozhodli upřednostnit spotřebu před volným časem. Možnost takové volby je však pouze iluzí. Hlavní důvod je ten, že pro drtivou většinu zaměstnanců je již při podpisu pracovní smlouvy pracovní čas fixně stanovený. Každý zaměstnanec má samozřejmě možnost opustit své místo a pokusit se najít si práci s lepším poměrem volného času a výdělku. Avšak při stále přítomné hrozbě dlouhodobé nezaměstnanosti, není ani tato možnost pro většinu pracujících reálně dostupná.

Iluzornost volby mezi spotřebou a volným časem dobře ilustruje Juliet Schorová ve své knize *The Overworked American*. V této knize vypočítala, že Američané by byli schopni dosahovat dnes stejného životního standartu jako v roce 1948 (průměrná rodina ze střední třídy měla pračku, chladničku, auto, telefon, magnetofon, televizor atd.) při poloviční délce pracovního času. To znamená, že by měl pracovní den čtyři hodiny, zaměstnanci by mohli mít šestiměsíční dovolenou nebo by pracovali pouze každý druhý rok. I pokud bychom se rozhodli pro nějaký kompromis mezi dneškem a rokem 1948, řekněme například pro rok 1975, stále by se nám pracovní den zkrátil o dvě hodiny. Ve skutečnosti však výzkum Schorové ukazuje, že i přes stále dokonalejší technologie, pracovní čas od roku 1948 narůstá. Bylo by velmi zajímavé zjistit, jak by se zaměstnanci rozhodovali, kdyby měli na výběr z výše zmíněných alternativ. Mým záměrem zde není tvrdit, že by se většina zaměstnanců rozhodla pro více volného času na úkor spotřeby. Spíše jsem chtěl ilustrovat to, že většina zaměstnanců ve skutečnosti žádnou takovou volbu nemá.¹⁰

Proč však kapitalistická ekonomika tíhne právě k tomuto směřování? O nutnosti udržovat určitou část produktivní populace ve stavu nezaměstnanosti jsem se zmínil již v předchozí podkapitole. Z toho logicky vyplývá zvýšený tlak na ty, kteří své zaměstnání stále mají. Zde se však přidružuje ještě další faktor – při nedostatku volného času mají lidé obecně tendenci orientovat se na spotřebu a hledat štěstí v předmětech, které si mohou koupit. Proto je pro kapitalistické firmy obecně výhodnější omezovat volný čas svých zaměstnanců, aby se o to více orientovali na spotřebu. Pokud se volný čas neorientuje na spotřebu, pro podnikání je nevýhodný.

¹⁰ SCHOR, Juliet. *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. 1st edition. New York: BasicBooks, 1992. ISBN 0-465-05433-1.

1.4 Chudoba

Souvislost mezi chudobou a nezaměstnaností je o něco jasnější, než souvislost přepracovanosti a nezaměstnanosti. Ve vyspělém západním světě postihuje chudoba především nezaměstnané nebo lidi pracující za minimální mzdy. Materiální nouze nebo nepohodlí však není vše, co postihuje lidi žijící v chudobě. Je to také narušení psychické rovnováhy a vztahů s ostatními lidmi. Na téma vlivu nezaměstnanosti a chudoby na psychické zdraví byly vypracovány četné studie. Obecně se dá říci, že ihned po ztrátě zaměstnání nejsou problémy nijak výrazné, ale časem se zhoršují a dostávají se somatizace negativních psychických stavů, nervozita, deprese a další.¹¹ Objevuje se také určitá forma sociální vyloučenosti. Postoj většinové společnosti k nezaměstnaným se stále zhoršuje s tím, jak se ze společenského života vytrácí mezilidská solidarita. A to i přesto, že v současné době je pozice velké většiny zaměstnanců ohrožená a poměrně snadno se mohou sami ocitnout v řadách nezaměstnaných. Určitá míra chudoby (obzvláště chudoby nezaměstnaných) je však pro zdravé fungování kapitalismu nutná. Slouží jako negativní motivace zaměstnaných.

Dalším negativním důsledkem chudoby je rozšiřování kriminality. A to obzvláště tam, kde je chudoba koncentrovaná, jako v amerických černošských ghettech. Tato problematika je poměrně náročná a věnuje se jí například Jan Keller ve své knize *Tři sociální světy*¹². Pro naše účely postačí poznámka o tom, že vlády často řeší tuto situaci spíše rozšiřováním vězeňských kapacit (které jsou například v USA často v soukromých rukou) než projekty začleňování sociálně vyloučených jedinců do společnosti.

Dosud jsem psal hlavně o tom, jak se chudoba projevuje ve “vyspělé” společnosti prosperujícího severu. Obyvatelé zbytku světa, obzvláště tzv. “rozvojových” zemí, však často zažívají mnohem drastičtější formy chudoby a bídy. Je však tento bídný stav pro kapitalismus stejnou nutností jako domácí chudoba? Dozajista ne. Ačkoliv zaměstnavatelé potřebují v kapitalismu udržet pracovní sílu disciplinovanou i v chudých zemích, míra bídy zde značně přesahuje tento strukturální požadavek. Je spíše důsledkem historického vývoje evropského kolonialismu a kapitalismu. V předchozích staletích potřebovala centra kapitalismu přístup k levným surovinám, které si nezřídka brala silou. Ale i dnes má chudoba určitých částí světa pro kapitalismus svůj význam. Díky ní je možno přesouvat tovární výrobu (ale i centra

¹¹ LINN, Margaret, Richard SANDIFER a Shayna STEIN. Effects of Unemployment on Mental and Physical Health. *American Journal of Public Health*. 1985, vol. 75, nr. 5. Available from: <http://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.75.5.502>

¹² KELLER, Jan. *Tři sociální světy: Sociální struktura postindustriální společnosti*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-031-5.

služeb) do chudých zemí a vyrábět zde s daleko nižšími výrobními náklady. Obyvatelé chudých zemí jsou ochotni pracovat za podstatně nižší mzdy, a protože na této často bídne mzdě záleží jejich fyzické přežití, jsou také mnohem disciplinovanější než dělníci a ostatní zaměstnanci v Evropě či Severní Americe.

Již od dob kolonialismu mají chudé země pro vyspělé kapitalistické ekonomiky funkci odbytiště. Je zde možné prodávat výrobky, které jsou technologicky vyspělejší a vyráběny s menšími výrobními náklady, než jak by to dokázala místní ekonomika. Tato funkce je však značně limitována právě chudobou těchto krajín – kvůli ní generují relativně malé množství poptávky. I přes tento fakt je však stále výhodnější udržovat chudé země v jejich chudobě. Mimo jiné i proto, že levná pracovní síla v chudých zemích umožňuje kapitalistům zhoršovat podmínky zaměstnanců ve vyspělých státech pod pohružkou přestěhování výroby do těchto zemí (tzv. offshoring).

1.5 Demokratický deficit

V kapitalistické společnosti se objevuje demokratický deficit na dvou úrovních. Pojmenujme je úroveň osobní a státní. Na státní úrovni se tento fakt projevuje následovně: Ačkoliv žijeme v demokratické společnosti, kde má každý dospělý občan teoreticky stejnou moc ovlivňovat politiku a vstupovat do ní, je jasné, že ti, kteří disponují značnými finančními prostředky, mají tuto moc mnohem větší. Skrze celou škálu legálních i nelegálních prostředků mohou držitelé velkého kapitálu ovlivňovat politickou situaci mnohem více, než řadoví voliči. Tento vývoj došel pravděpodobně nejdál ve Spojených státech amerických, kde je tento mechanismus do jisté míry legálně zakotven. Aby měl kandidát na významný politický post v USA (prezident, senátor, ale i poslanec sněmovny jednoho z mnoha amerických států) reálnou šanci tento post obsadit, potřebuje zajistit masivní volební kampaň. Pokud je poté takový kandidát opravdu zvolen, je neformálně zavázán oplatit svému sponzorovi, resp. sponzorům jejich štědrost. To je však jen jeden z mechanismů. Dalším je lobbying a samozřejmě také korupce. Obecně se dá říci, že díky značným finančním prostředkům na jedné straně a nedokonalým demokratickým mechanismům na straně druhé¹³ existuje ve společnosti skupina osob (třída, chceme-li), která má navzdory své minoritní povaze nepoměrně rozsáhlou politickou moc.

¹³ Je buď nemožné, nebo jen velmi obtížné, odvolat již zvolené zástupce.

Stejně závažný je však také demokratický deficit na osobní úrovni. Běžný obyvatel západního demokratického státu totiž žije ve dvou rozdílných sférách existence. Na jednu stranu žije v demokratickém zřízení, kde má od dosažení příslušného věku aktivní a pasivní volební právo nezávisle na svém příjmu, barvě pleti, náboženském vyznání (alespoň teoreticky) atd. Na druhou stranu však také chodí do zaměstnání, kde se setkává s něčím zcela odlišným. Ačkoliv společnost považuje demokratickou formu za vhodnou k řízení státu, v ekonomické oblasti dává přednost formě silně hierarchické až totalitní.¹⁴ Vzhledem k tomu, že běžný zaměstnanec tráví v práci zhruba 40 až 50 hodin týdně, zabírá tato aktivita podstatnou část jeho života, a tudíž značně formuje jeho osobnost. V přísně hierarchickém prostředí, jakým je kapitalistické pracoviště, se netolerují odlišné názory a základními vztahy jsou zde dominance a submise, což vytváří ideální půdu k rozvoji autoritářského charakteru.¹⁵ Protože podstatná část života zaměstnance je definována právě těmito vztahy, není divu, že lidé nemají zájem o utváření občanské demokratické společnosti – je to totiž v přímém rozporu s jejich životní zkušeností. Skutečná demokracie není možná bez aktivního demokratického občana. Je však těžké být aktivním demokratickým občanem a zároveň pracovníkem, s nímž zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu vždy pouze na jeden měsíc, který dře při neplacených přesčasech a ze stále přítomného strachu ze ztráty zaměstnání nemá fakticky právo na vlastní názor. Kapitalistické pracoviště učí zaměstnance úslužně poslouchat nadřízené a tento deficit si kompenzovat v dominanci nad podřízenými nebo prostě na někom, kdo je v jeho vnímání světa “něco méně“ než on sám. Pokud se tento způsob fungování rozšíří na významnou část společnosti, vytváří ideální podhoubí pro šíření totalitní ideologie.

1.6 Enviromentální degradace

V současné době čelí lidstvo velké výzvě – a to sice zvrátit nepříznivé klimatické změny, které svým nešetrným zacházením s přírodními zdroji samo zapříčinilo. V posledních desetiletích dochází k takovému drancování přírody, které nemá v historii obdoby. Zároveň však můžeme stále častěji slyšet vážně míněná varování vědců, jaké by toto drancování mohlo mít následky. Ačkoliv existuje množství významných iniciativ, které se zasazují o změnu v této oblasti (a některé z nich dosáhly důležitých úspěchů, například Montrealský protokol),

¹⁴ DAHL, Robert A. Demokracie a její kritici. 1. vydání. Praha: Victoria publishing, 1995, s. 296. ISBN 80-85605-81-3.

¹⁵ FROMM, Erich. Člověk a psychoanalýza. Praha: Aurora, 1997, Přírozenost člověka a jeho charakter. ISBN 80-85974-18-5.

tempo a hlavně rozsah změn stále nejsou dostatečné, aby mohly zásadním způsobem zvrátit negativní trendy ve vývoji životního prostředí. Čím je to způsobeno?

Nemůžeme jednoduše říct, že environmentální degradace je v souladu se zájmy privilegované majetné vrstvy. Pravděpodobně všichni lidé na světě by dali přednost čistému a zdravému prostředí.¹⁶ Proč se tedy ekonomika chová stále stejně bezohledně k životnímu prostředí? Všechny pokusy o radikální změnu totiž naráží na dvě velké překážky. Zaprvé je to dynamika kapitalismu. Vzájemně si konkurující podniky a ekonomiky vyžadují neustálý růst. Nerůst znamená stagnovat a nakonec být zničen konkurencí. To je jeden ze základních principů trhu a sám o sobě není až tak negativní, protože právě díky němu je kapitalismus tak efektivní z hlediska objemu výroby. Problém je spíše to, že logika kapitalistických firem je nutí růst za účelem maximalizace zisků při minimálních nákladech. A obecně se dá říci, že ekologicky nešetrné jednání značně minimalizuje náklady při výrobě.¹⁷ Nikdo sice nemá zájem na zničeném životním prostředí, ale zavádění “zelených technologií“ do výroby stojí peníze, jejichž deficit se projeví na konkurenceschopnosti firmy (zpomalí její růst co do objemu výroby) a může se promítnout i na nižších výdělcích akcionářů, což je v kapitalismu silně nežádoucí.

Za druhé zde narážíme na pevně zakořeněné spotřebitelské návyky. Životnímu prostředí by jistě pomohlo, kdyby lidé např. pro cestu do práce více využívali hromadné dopravy, jízdních kol apod. a méně osobních automobilů. Již dlouhou dobu jsou však lidé povzbuzováni ke stále větší spotřebě a k upřednostňování svého osobního pohodlí. Je tedy jisté, že aby bylo dosaženo významné změny v této oblasti, bylo by potřeba zásadní přehodnocení priorit lidské společnosti. Netvrdím, že je to možné pouze za pomoci zavádění ekonomické demokracie, ale myslím si, že právě tato by mohla být jedním z významných činitelů působících pozitivním způsobem při obrodě lidské společnosti.

¹⁶ Samozřejmě, že například znečištěné ovzduší trápí mnohem více ty, kteří v něm musí každý den pracovat, aby si vydělali na živobytí, než ty, kteří si můžou ze svých příjmů koupit vilu u moře. Zde se již ale bavíme o změnách v globálním měřítku, které by mohly mít vliv na všechny obyvatele planety Země, bez ohledu na jejich majetek.

¹⁷ Je dražší zbavit se nebezpečných vedlejších produktů výroby odborným postupem, než je např. vypustit do řeky. Ani pokuty stanovené vládami, které penalizují tento druh jednání, nejsou pro velkou část (obzvláště obrovských) firem dostatečným motivačním faktorem, protože náklady na zaplacení potenciální pokuty jsou často nižší než náklady na zavedení ekologicky šetrných postupů do výroby.

2. Charakteristika ekonomické demokracie

Na úvod této kapitoly bych chtěl odcitovat řečnickou otázku, kterou pronesl Charles de Gaulle, když zastával prezidentský úřad ve Francii. Ta otázka zní: „*J sme odsouzeni k neustálému bolestnému kolísání mezi systémem, v němž mají být pracovníci pouhými nástroji domovského podniku, a jiným, který rozdrtí tělo i duši každého bez rozdílu v ohavné totalitární mašinerii?*“¹⁸ Těmito dvěma systémy myslel kapitalismus, resp. sovětský centralistický systém. Tato otázka byla jistě v de Gaullově době velmi aktuální. Mohlo by se zdát, že odpověď na ni přišla na konci 80. let 20. století, kdy se sovětský model zhroutil a kapitalismus nastoupil cestu ke světové dominanci. Tato otázka ale ve skutečnosti na své aktuálnosti nic neztratila. Je však nutné ji trochu přeformulovat: „*J sme odsouzeni k setrvávání v systému, v němž mají být pracovníci pouhými nástroji domovského podniku, nebo existuje jiná, humánnější alternativa?*“ Domnívám se, že touto alternativou je právě ekonomická demokracie.

2.1 Co je to ekonomická demokracie?

Nejprve je nutno zdůraznit, že neexistuje nic jako ustálená nebo oficiálně uznávaná definice ekonomické demokracie. Tato socioekonomická filozofie nemá žádnou centrální organizaci, ani žádnou knihu, která by byla považována za zdroj základních dogmat. Škála forem, které ekonomická demokracie nabývá je nesmírně široká, protože její praktická realizace vychází vždy z konkrétních podmínek zaměstnanců. Proto se jakákoliv snaha charakterizovat ekonomickou demokracii musí nutně omezit na její nejobecnější rys.

J. W. Smith ve své knize *Economic Democracy: The Political Struggle for the 21st Century* uvádí, že hlavní myšlenkou ekonomické demokracie je zásadní proměna rozhodovacího procesu v ekonomice, především přesun rozhodovací moci od úzké skupiny akcionářů korporací k široké vrstvě zaměstnanců, kteří by byli akcionáři svých vlastních podniků.¹⁹ Ekonomická demokracie se tak jasně vymezuje vůči kapitalismu. Její myšlenku však nesmíme zaměnit s praxí sovětského systému, kde “zespolečenštění” výrobních prostředků znamenalo jejich převedení pod státní správu, tudíž fakticky pouze změnu ekonomické elity.

¹⁸ Charles de Gaulle, 7.4.1947, Štrasburk

¹⁹ SMITH, J.W. *Economic Democracy: The Political Struggle Of the Twenty-first Century*. 4th edition. Sun City (USA): Institute for Economic Democracy Press, 2005. ISBN 1-933567-01-5.

Ačkoliv bylo vypracováno mnoho teorií ekonomické demokracie, které se v mnoha bodech rozcházejí (například v názorech na funkci trhu), sjednocujícím prvkem všech těchto teorií a všech již existujících a fungujících podniků hlásících se k ekonomické demokracii je zaměstnanecká samospráva. Základní myšlenkou zaměstnanecké samosprávy je to, že podnik je kontrolován těmi, kdo v něm pracují. V malých podnicích není těžké zajistit demokratičnost rozhodovacích procesů. Ve větších podnicích volí pracovníci ze svých řad zaměstnanecké rady. Jejich členové jsou povinni reprezentovat zájmy svých voličů a důvody, proč byli delegováni. V demokratických podnicích také bývají vypracovány prostupy, kterými mohou být delegáti odvoláni, pokud neplní své závazky. Skutečnost, že management nejmenuje stát ani úzká skupina kapitalistických akcionářů, kteří jsou odděleni od reality výrobního procesu, vytváří na pracovišti mnohem kolegiálnější prostředí.²⁰

Je zřejmé, že myšlenka zaměstnanecké samosprávy zcela ruší strukturu vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel tak, jak ji známe z kapitalismu. Jak píše Ronald Dore: „*Zatímco v normální kapitalistické firmě si kapitál (vlastníci), prostřednictvím svých manažerů, pronajímá práci (zaměstnance), v případě kooperativní firmy je to práce (zaměstnanci), která si prostřednictvím zvolených manažerů pronajímá kapitál.* (vlastní překlad)²¹ O roli kapitálu v ekonomické demokracii píše Ľuboš Blaha toto: „*Zatímco v případě kapitalistického podniku je tedy kapitál účelem sám o sobě a cílem je jeho ustavičné sebezhdnocování, v případě kooperativního podniku je kapitál pouze prostředkem a cílem je vyšší kvalita života.* (vlastní překlad)²²

2.2 Demokratická družstva

Družstevní forma spravování podniku je pro ekonomickou demokracii ústřední a také nejlépe naplňuje její podstatu. Mezinárodní družstevní aliance definuje družstvo jako „...*autonomní sdružení osob dobrovolně sdružených za účelem naplňování jejich společných ekonomických zájmů, sociálních a kulturních potřeb a snah formou společně vlastněného a*

²⁰ HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. *Author. Law & Social Inquiry*. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 568-574. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

²¹ BLAHA, Ľuboš. Späť k Marxovi?: Sociálny štát, ekonomická demokracia a teórie spravodlivosti. 1. vydání. Bratislava: VEDA, 2009, s. 389. ISBN 9788022410779.

Blaha zde odkazuje na: DORE, R.: *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism. Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*. Oxford University Press 2000, p. 182.

²² BLAHA, Ľuboš. Späť k Marxovi?: Sociálny štát, ekonomická demokracia a teórie spravodlivosti. 1. vydání. Bratislava: VEDA, 2009, s. 389. ISBN 9788022410779.

demokraticky řízeného a kontrolovaného podniku.”²³ Shrnuje také základní družstevní principy: „*Dobrovolné a otevřené členství; demokratická kontrola, prováděná členy; ekonomická spoluúčast členů; autonomie a nezávislost; výuka, školení a informovanost; kooperace mezi družstvy; a zájem o komunitu.*“²⁴

Družstva můžeme dělit na spotřební, která sdružují spotřebitele nejčastěji s cílem zkvalitnit, zpřístupnit nebo zlevnit určité služby nebo produkty na trhu, a výrobní, jejichž členové demokratickým způsobem produkují určité statky či poskytují určité služby.

Důležitým pojmem v této oblasti je členství. Pokud čteme o družstvech v anglicky psané literatuře, nejčastěji se setkáme s pojmem worker-member. To znamená, že člověk v družstvu nejen pracuje (worker), ale také je jeho právoplatným členem (member). Tento faktor členství (membership) je velmi důležitý. Družstva totiž nejsou považována za vlastnictví jednoho člověka nebo úzké skupiny lidí, ale jsou považována za společenství, komunitu. Získat členství v nějaké komunitě tedy znamená spojit svůj osud s touto komunitou; členové mají plné právo na vlastní názor, na rovný hlas při rozhodování, pociťují úspěchy i neúspěchy celého společenstva. Takový závazek je tedy mnohem hlubší než zaměstnanecká smlouva v podmínkách současného kapitalismu, kdy je flexibilita hlavním požadavkem, a firmy často nabízejí zaměstnancům jen velmi nejisté pracovní podmínky.

2.2.1 Poznámka o terminologii

V česky a slovensky psané literatuře není ještě příliš ustálená terminologie spojená s demokratickými družstvy. Jak Blaha správně poznamenává: „*Pojem ‚družstvo‘ nemá ve střeoevropském prostoru neutrální konotace a vzhledem k historické tradici i současnosti se pojí především s oblastí polnohospodářské výroby, což v případě moderních kooperativ rozhodně neplatí.*“ (vlastní překlad)²⁵ Blaha proto navrhuje používat slovo kooperativa (z anglického *cooperative*). Já budu v této práci také používat termínu *kooperativa* ve smyslu demokratického družstva.

²³ MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE VÝROBNÍCH A ZAMĚSTNANECKÝCH DRUŽSTEV A DRUŽSTEV SLUŽEB - SEKTOROVÁ ORGANIZACE MEZINÁRODNÍ DRUŽSTEVNÍ ALIANCE (ICA). Světová deklaráce o výrobních družstvech, Kartagena (Kolumbie), 2005, s. 2. Dostupné z: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Czech.pdf

²⁴ Tamtéž

²⁵ BLAHA, Luboš. Spät' k Marxovi?: Sociálny štát, ekonomická demokracia a teórie spravodlivosti. 1. vydání. Bratislava: VEDA, 2009, s. 381. ISBN 9788022410779.

2.3 Další formy ekonomické demokracie

Ačkoliv se tato práce bude zabývat převážně kooperativami, existuje mnoho dalších forem podnikání, které se snaží naplnit ideál demokracie na pracovišti. Mezi nejznámější a nejrozšířenější patří bezpochyby americký ESOP (Employee Stock Ownership Plan – Plán na podílové vlastnictví zaměstnanců). Do roku 1974 byl téměř neznámý, dnes tento model přijalo zhruba 11 000 firem dohromady zaměstnávajících více než 13 milionů zaměstnanců.²⁶ Tento program umožňuje zaměstnancům soukromých firem nakupovat podíly ve svých podnicích, čímž se zaměstnanci sami stávají akcionáři a získávají podíl na zisku firmy. Za účelem odkupování podílů ve firmě vznikají zaměstnanecké fondy. Ačkoliv je ESOP jistě krok správným směrem, nenaplnuje podle mého mínění důsledně myšlenku ekonomické demokracie. Vzhledem k tomu, že mezi zaměstnanci soukromé firmy bývají často značné rozdíly v platech, projevují se tyto nerovnosti i v množství vlastněných akcií. Kritici ESOPu navíc uvádějí, že majitelé podniků často zahajují tento program proto, aby získali kapitál od svých zaměstnanců, a motivace k demokratizaci podniku u nich není přítomná. Kromě ESOPu existuje samozřejmě mnoho dalších modelů, které se v současnosti realizují a je také několik modelů, s kterými se již v minulosti experimentovalo a jež se neosvědčily. Nejdůležitějším představitelem jsou zde tzv. socialistická družstva. Kompletní analýza toho, proč nenaplnují ideál ekonomické demokracie, přesahuje rozsah této práce. Touto problematikou se však zabývá např. Milan Valach ve své knize *Svět na předělu*²⁷.

²⁶ How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works. THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP. The National Center for Employee Ownership [online]. © 2012 [cit. 2012-03-13]. Available from: <http://www.nceo.org/main/article.php/id/8/>

²⁷ VALACH, Milan. Svět na předělu: O politické a morální krizi kapitalismu. 2. rozšířené vydání. Všeň: Grimmus, 2009, Podstata tzv. socialistického vlastnictví. ISBN 978-80-902831-5-2.

3. Kooperativy v konkurenci kapitalistických firem

Ještě dříve, než představím kooperativy jako etičtější alternativu kapitalistických firem, je nutné zodpovědět si otázku, zda-li je možné, aby se v současném ekonomickém systému tyto podniky udržely a dokázaly konkurovat kapitalistickým firmám. Nebudu však odpovídat na otázku, jak by to vypadalo, kdyby se ekonomická demokracie aplikovala jednorázově a plošně a kompletně by nahradila kapitalistický systém. Jednak proto, že se domnívám, že taková změna není možná. Ale také proto, že k vybudování lepšího světa není ani nutná.²⁸ Postupné a přirozené zavádění ekonomické demokracie na jednotlivých pracovištích samo o sobě stačí ke graduálnímu humanizování ekonomické sféry našich životů. Domnívám se, že dříve či později, až se tento model dostatečně rozšíří a zpopularizuje, spustí se lavinový efekt a stále více pracovníků bude zakládat kooperativy. Ekonomická demokracie se tak může rozšířit bez revolučního násilí i bez direktiv nějaké centrální moci.

Abychom zjistili, jestli demokratické podniky dokážou obstát vedle těch kapitalistických, nemusíme naštěstí podnikat žádný složitý výzkum. Od roku 1844, kdy vzniklo první demokratické (spotřebitelské) družstvo v Rochdale jako odpověď dělníků na jejich těžkou situaci v rozvinutém kapitalismu Viktoriánské éry, vznikaly stále nové kooperativy. Celosvětově nejznámějším důkazem životaschopnosti a konkurenceschopnosti kooperativ je Mondragonská družstevní korporace, která byla založena v roce 1956²⁹ a dnes je z ní rozsáhlá síť sdružující desítky kooperativ vyrábějících širokou škálu průmyslového zboží a zahrnující v sobě také kooperativní banku, pojišťovnu, kliniku, centrum pro výzkum a vývoj, vyhlášenou technickou školu a další. Celkem zde pracuje téměř 84 000 pracovníků a produkty z Mondragonu se prodávají na trzích po celém světě.³⁰ Kromě toho ale existují tisíce kooperativ s různými počty členů (od několika jedinců až po stovky) po celém světě na konkurenčních trzích vedle kapitalistických firem. *Global and Developing 300 Database* je web, který se zabývá shromažďováním a sdílením dat o kooperativách. Uvádí, že v roce 2008 byl celkový obrat kooperativ zhruba 1,1 bilionu amerických dolarů, což je přibližně

²⁸ Navíc musíme přihlídnout k faktu, že dnes není možné zjistit, jaké by taková změna měla důsledky. Jakýkoliv popis tohoto modelu by byl jen teoretický předpoklad, který je sice potřebný, protože může sloužit jako vize pozitivní alternativy vůči kapitalismu, ale patří spíše do děl filozofů, etiků a ekonomů než do této bakalářské práce.

²⁹ Tehdy to byla pouze jedna malá kooperativní firma.

³⁰ MONDRAGON S. COOP. Mondragon: Humanity at Work [online]. [cit. 2012-03-25]. Available from: <http://www.mondragon-corporation.com/ENG.aspx>

srovnatelné s tehdejšími HDP celého Španělska. Tři sta největších kooperativ zaznamenalo mezi lety 2007 a 2008 čtrnáctiprocentní růst.³¹

Robert Jackall a Henry Levin analyzují ve své knize *Worker Cooperatives in America*³² úspěchy kooperativ a docházejí k tomu, že zásadní příčinou úspěšnosti této formy je vysoká produktivita práce v kooperativách.³³ Jak si to lze vysvětlit? Základní rozdíl spočívá v organizaci práce a organizační struktuře kooperativ a kapitalistických podniků.

V klasických podnicích obecně panuje silné odcizení pracovníků od procesu výroby a od produktů jejich práce. Povaha výroby je taková, že pracovníci jsou pouze anonymní součástí systému a jsou bezpodmínečně podřízeni technice výroby a hierarchické organizační struktuře. Těmto okolnostem a vnějším požadavkům musí neustále přizpůsobovat nejen své dovednosti, ale také svůj charakter, což vede k velmi malému až téměř neexistujícímu uspokojení z práce. Všechny tyto faktory vedou k tomu, že pracovníci klasických podniků mají jen velmi málo prostoru pro rozvinutí svých dovedností, talentů a idejí, což přispívá k nižší produktivitě práce.

Naproti tomu v kooperativách je problém odcizení do velké míry překonán. Je to dáno tím, že pracovníci zde nejsou až na samotném konci rozhodovacího procesu, ale v jeho středu. Rozhodují sami o sobě a na své vlastní práci (a její produktivitě) pociťují výsledky svých rozhodnutí. Produktivita jejich práce pak přímo ovlivňuje to, jak si jejich kooperativa stojí na trhu. Protože přebytky z hospodaření kooperativy jsou přerozdělovány pracovníkům, ti velmi konkrétně pociťují své úspěchy i neúspěchy. To se podepisuje na lepší pracovní morálce jak jednotlivců, kteří se snaží zvýšit svou produktivitu, tak celého kolektivu, v němž se kolegové navzájem snaží stimulovat k lepším výkonům. Je zde také podstatně nižší míra fluktuace. Díky tomu, že se pracovníci dokážou ztotožnit se svou prací, zaměstnávají kooperativy podstatně méně supervizorů než kapitalistické firmy, pokud vůbec nějaké zaměstnávají. To vede ke snížení nákladů kooperativy. Dalším zdrojem snížení nákladů je také přístup pracovníků k majetku kooperativy a výrobním prostředkům (např. strojům) – protože je nevnímají jako něco cizího, mají tendenci chovat se k nim mnohem lépe, což značně prodlužuje jejich životnost. Nakonec je také potřeba zmínit, že díky povaze kooperativ mají jejich pracovníci možnost (a vzhledem k výše zmíněným ekonomickým stimulům i zájem)

³¹ INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE. Global and Developing 300 Database [online]. © 2005-2009 [cit. 2012-03-25]. Available from: <http://www.global300.coop/>

³² JACKALL, Robert a Henry LEVIN. *Worker Cooperatives in America*. Berkeley and Los Angeles: University of Carolina Press, 1984, *Work in America and the Cooperative Movement*. ISBN 0-520-05117-3. Available from: <http://american.coop/content/jackall-and-levins-worker-cooperatives-america-1984>

³³ Na srovnání průměrných hodnot Mondragonu a pěti set největších španělských kapitalistických firem podnikajících v oboru ilustrují, že produktivita práce v kooperativách může být až třikrát vyšší než v kapitalistických podnicích.

aktivně se zapojovat do vylepšování výrobního procesu a aplikovat v něm své zkušenosti a ideje. Kooperativy tak vytváří prostředí nakloněné inovacím, což je obzvláště dnes, kdy není prostý objem výroby hlavním měřítkem úspěšnosti firmy, velmi důležité.

4. Etický rozměr ekonomické demokracie

4.1 Demokratické pracoviště

Mnozí autoři kritizují kapitalistické pracoviště za jeho četné neduhy, které se negativně projevují na kvalitě života zaměstnanců a na jejich uspokojení z vykonávané práce. Obecně se dá říct, že se jedná o tyto znaky: zaměstnanci se cítí odcizeni od práce, mají pocit, že je s nimi zacházeno jako s nahraditelnými komoditami a navíc se nemohou spolehnout na to, že ještě zítra budou v tom samém zaměstnání. Projekt ekonomické demokracie si jako jeden z hlavních cílů stanovil právě zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich vztahu k práci. Jak tedy ve skutečnosti vypadá demokratické pracoviště?

4.1.1 Psychologický a etický rozměr kooperativ z pohledu organizační kultury

Pro popis kooperativního pracoviště budu používat především poznatků kvalitativního výzkumu „Does Cooperation Equal Utopia?“, který vzniknul na Londýnské škole ekonomie a politických věd a který mapuje pracovní prostředí kooperativ v USA.³⁴ Cílem této studie bylo zjistit, zda-li se v každodenním fungování kooperativních podniků skutečně odrážejí kvality, které předchozí studie přisoudily participativnímu pracovišti. Jedná se především o zvýšení loajality pracovníků, uspokojení z práce, silnější motivaci, sebeúctu pracovníků k sobě samým a zvýšenou důvěru mezi managementem a ostatními zaměstnanci.

K popsání podmínek panujících v kooperativních podnicích používá autor teorii organizační kultury, která se začala rozvíjet v 80. letech minulého století a kterou se v současnější literatuře zabývá například Gareth Morgan.³⁵ Ta vychází z předpokladu, že každá organizace má svou vlastní kulturu, která ovlivňuje nejen schopnost této organizace generovat zisk, ale spoustu dalších aspektů, například vztahy mezi zaměstnanci. Kultura té které organizace může být podle Edgara Scheina definována jako „*struktura základních sdílených předpokladů, které skupina nabyla při řešení problémů s vnější adaptací a vnitřní integrací a které při řešení těchto problémů dobře fungovaly a tudíž mohou být předávány*

³⁴ BILKE, Uli. Does Cooperation Equal Utopia?. London, 2009. Available from: [http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20\(P\)_0.pdf](http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20(P)_0.pdf). MSc Reaserch Report. London School of Economics and Political Sciences. Dissertation supervisor Caryn Solomon.

³⁵ MORGAN, Gareth. Images of Organization [online]. Updated edition. Thousand Oaks: Sage Publications, 2006 [cit. 2012-04-11]. ISBN 1-4129-3979-8. Available from: http://books.google.cz/books?id=h-f429ueNRYC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

novým členům jako správný způsob, jak tyto problémy vnímat, přemýšlet o nich a cítit se ve vztahu k nim.(vlastní překlad)³⁶

Schein ve své teorii organizační kultury vymezuje tři koncepty, na nichž je kultura organizace založena. Jsou to:

- Základní předpoklady
- Obhajované hodnoty
- Kulturní artefakty³⁷

Základní předpoklady jsou hluboce uložená přesvědčení, myšlenky a pocity ohledně toho, jak organizace funguje. Jsou spíše záležitostí podvědomí a do bdělého vědomí vstupují pouze v případě, že se dostanou do kontradikce s prožívanou realitou nebo jsou nějak jinak konfrontovány. V organizacích se základní předpoklady dotýkají témat, jako je například podstata lidské aktivity nebo podstata vztahu člověka k jeho prostředí.

Z vrstvy základních předpokladů vychází konkrétnější vrstva obhajovaných hodnot. Ta se vyvíjí v průběhu existence firmy a určuje, co je a co není přípustné pro dosahování cílů v té které organizaci. Obhajované hodnoty mohou být psané či nepsané. Zde je však potřeba mít na zřeteli, že ne vždy se kodifikované hodnoty skutečně shodují s těmi žitými. Firmy se často snaží vylepšovat svou image vnějším obhajováním a prosazováním pozitivních hodnot, skutečné žité hodnoty jejich zaměstnanců však mohou být diametrálně odlišné. V ideálním případě je však systém hodnot společnosti přirozeným pokračováním jejich základních předpokladů. Artefakty jsou potom fyzickými, verbálními a behaviorálními manifestacemi základních předpokladů a obhajovaných hodnot.

Důležité je pochopit, že organizační kulturu podniku nelze uměle vytvořit “přes noc“. Je to něco, co se po dlouhé roky vyvíjí každodenní interakcí členů organizace. A i když už je v podniku organizační kultura značně ustálená a silně zakořeněná, ani poté se nepřestává vyvíjet. Není to jen tato kultura, která působí na každodenní jednání zaměstnanců, tento proces funguje také naopak. Organizační kulturu tedy můžeme vnímat jako obraz skutečných, žitých hodnot v tom kterém podniku. Jak tedy podle této teorie vypadá organizační kultura kooperativ? Z výzkumu vyplývá, že je vystavěná na třech základních předpokladech – kontrole, autenticitě a přináležitosti. Z nich vyrůstá sedm hlavních obhajovaných hodnot –

³⁶ SCHEIN, Edgar. Organizational Structure and Leadership. Third edition. San Francisco: Jossey-Bass, 2004, p. 17. ISBN 0-7879-6845-5.

³⁷ Tamtéž, s. 25-39

smysluplná práce, iniciativa, zájem o druhé, rodinné prostředí, učení a hra, poctivost a přispívání společnosti, které se projevují v mnoha kulturních artefaktech.

4.1.1.1 Kontrola

Ústředním bodem a prvním základním předpokladem kultury kooperativ je kontrola. Zde není slovo kontrola použito ve smyslu vykonávání moci nad ostatními. Právě naopak, v kooperativách mají pracovníci možnost aktivně se podílet na utváření svého vlastního pracovního života; mají do určité míry možnost kontroly svých životních podmínek v protikladu k nejistotě “flexibilních“ pracovních smluv a bezmoci běžných zaměstnanců. Kvalitativní změna v přístupu pracovníků kooperativ ke svým vlastním podmínkám je zřejmá už z jejich vyjadřování. Můžeme od nich slyšet věty jako: „*Právě jsme si zvedli naše platy na 20 \$ za hodinu.*“ Nebo: „*Ti pracovníci, o kterých rozhodujeme, jsme my.*“ (vlastní překlad)³⁸ Většinou o sobě také nehovoří jako o zaměstnancích, ale spíše jako o pracovnících, členech nebo vlastnících. Neprožívají se jako podřízení někoho, kdo by rozhodoval o jejich životech bez ohledu na jejich názory, přání a tužby.

Obecně se dá říct, že v kooperativách panuje averze vůči pasivnímu životnímu stylu. Není se čemu divit – aktivní zájem a účast všech členů kooperativy je zcela esenciální pro její demokratické fungování. (Domnívám se, že tento předpoklad se dá vztáhnout také na celou společnost.) Bez aktivní účasti členů v rozhodovacích procesech by demokratická struktura upadala a naopak, bez silného pocitu, že členové skutečně mohou ovlivnit situaci v podniku, by upadal jejich zájem a jejich touha participovat. Rozvíjení této osobní kvality, která se objevuje u pracovníků kooperativ, je zatím nedoceněným aspektem kooperativního hnutí. Kooperativy jsou místem, kde se lidé učí životu ve skutečné demokracii. Nejsou to právě takovíto lidé, s těmito zkušenostmi a kvalitami, které by naše společnost potřebovala, má-li v ní být jednoho dne dosaženo skutečné, ne jen proklamované, demokracie?

To, že fungující demokratický proces ve firmě rozvíjí v pracovnících mnoho pozitivních kvalit, dokazuje i zvýšená míra sebereflexe členů kooperativ. Výzkum ukazuje, že demokratické prostředí firmy v lidech rozvíjí schopnost dialogu. A to nejen schopnost zformulovat a prosadit svůj návrh, ale také ustoupit, když to je potřeba. Při analýze diskurzu v kooperativách se toto téma objevovalo velmi často. Pracovníci se o něm vyjadřovali

³⁸ BILKE, Uli. Does Cooperation Equal Utopia?. London, 2009. Available from: [http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20\(P\)_0.pdf](http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20(P)_0.pdf). MSc Reaserch Report. London School of Economics and Political Sciences. Dissertation supervisor Caryn Solomon, p. 23

například takto: „Rozhodně jsem [víckrát] stáhnul svůj návrh během jednání. A většinou, když stáhnete návrh, tak není problém v tom, že by vám to ostatní chtěli znesnadnit. Problém je v tom, že jste ten návrh pořádně nepromysleli a nezvládli jste prezentovat argumenty dost jasně na to, aby váš návrh prošel.“(vlastní překlad)³⁹ Jiný člen o tom samém tématu prohlásil následující: „Cítím se tak trochu poražen, když mám nějakou velkou myšlenku a lidi na to kašlou. Jak můžou vědět, že bychom to nedokázali? Ale pak, po pěti letech, jsem se naučil uznávat moudrost skupiny a nejen sebe sama. Nebyl jsem to já, kdo zdvojnásobil prodej, byli jsme to my všichni.“(vlastní překlad)⁴⁰

Pracovníci kooperativ však také vědí, že svými návrhy mohou skutečně něco změnit, což v těchto podnicích vytváří silně inovativní prostředí. To, že členové vidí přímou souvislost mezi úspěchem kooperativy a svou vlastní aktivitou je vede k neustálé snaze po zlepšování podniku. To se většinou děje zcela spontánně na pracovišti, protože většinou jsou kooperativy příliš malé na to, aby si mohly dovolit vlastní oddělení pro výzkum a vývoj. Místo toho pracovníci tvořivým způsobem experimentují se svými nápady přímo v pracovním procesu a přirozeně tak nachází způsoby, jak zlepšit pracovní postup, vylepšit pracovní prostředí nebo například přilákat více zákazníků.

4.1.1.2 Autenticita

Aktivní účast na rozhodování o vlastním životě pomáhá pracovníkům dosáhnout vysokého stupně sociální identifikace a umožňuje jim v pracovním prostředí tvarovat svou vlastní identitu. Je to právě autenticita, která jim umožňuje tuto identitu svobodně projevit. Otázka autenticity dnes značně nabyla na aktuálnosti, protože v podmínkách kapitalistických podniků si zaměstnanci nemohou dovolit být autentičtí vůči zákazníkům, vůči svým nadřízeným a velmi často ani vůči svým kolegům. Během pracovní doby, která běžnému zaměstnanci zabírá podstatnou část života, tak člověk může prožívat hluboký rozpor mezi tím, kým je, a kým se tvářít být. Bývalí zaměstnanci obrovských kapitalistických firem nebo obchodních (a jiných) řetězců, kteří se účastnili výzkumu, často hovoří o potlačování osobní identity a o zapadání do anonymity pořadových čísel, ke kterému v takových podnicích docházelo. Naproti tomu mnoho z nich uvádí, že v kooperativách nemusí svou identitu

³⁹ Tamtéž, s. 24

⁴⁰ Tamtéž, s. 32

skrývat. Jeden z účastníků výzkumu to vyjádřil takto: „*Je to jako velký kus dne, kdy nemusíte sami sebe zapudit – můžete být sami sebou celý den a to je hodně uspokojující.*“⁴¹

Tento základní předpoklad autenticity se jasně projevuje v mnoha kulturních artefaktech, obzvláště v tzv. fyzických. Jedním z nejviditelnějších je uspořádání pracoviště. V mnoha kooperativách je jasně znát, že celá kompozice prostoru odpovídá podstatě provozované činnosti a je kolem ní určitým způsobem centralizovaná, místo toho, aby se ji snažila zakrýt. Tak například v demokraticky řízeném pekařství nejsou pece nijak výrazně odděleny od prodejny a zákazníci mohou vidět pekaře při jejich činnosti. Dalším znakem je absence uniforem. Dává se přednost spíše funkčnímu oblečení, které vyjadřuje individuální identity pracovníků.

4.1.1.3 Přináležitost

Jako poslední, avšak neméně důležitý předpoklad se objevuje pocit přináležitosti ke komunitě spolupracovníků. Mnoho členů kooperativ klade do protikladu vztahy ve svém podniku na jedné straně a upadající pocit sounáležitosti a krizi komunity na straně druhé. V dnešním (nejen podnikovém) světě je kladen silný důraz na dosahování úspěchu pouze svými vlastními silami, bez ohledu na druhé a často také na jejich úkor. Zaměstnanci kooperativ popisují kapitalistické prostředí, kde dříve pracovali, pomocí výrazů jako „*neosobní, nestarající se, bez zájmu a nemilosrdné*“⁴² Spoléhání se na druhé bývá v silně konkurenčním kapitalistickém prostředí často vnímáno jako znak slabosti, avšak následkem důsledného přijetí individualismu je rozklad komunity.⁴³

Pro spoustu lidí žijících na Západě tedy může být právě kolektiv kooperativy prostředím, kde se mohou realizovat jako společenské bytosti. Tomu odpovídají i výrazy, které pracovníci používají k popisu kooperativ – „*kamarádství, síť emocionální podpory, zpívající si lidé, bezelstné konverzace, kolegové, kteří se zajímají o ostatní a pocit bezpečí.*“⁴⁴ Navzdory modernímu diskurzu a individualistické rétorice, kooperativy a jejich pracovníci prokazují, že pocit sounáležitosti s pracovním kolektivem velmi pozitivně přispívá k lepšímu vnímání a hodnocení sebe sama. Pociť přináležitosti obecně je také významným faktorem pro

⁴¹ Tamtéž, s. 28

⁴² Tamtéž, s. 30

⁴³ RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C.: New Society Publishers, 2010, The Crisis of Community. ISBN 978-155-0924-619.

⁴⁴ BILKE, Uli. Does Cooperation Equal Utopia?. London, 2009. Available from: [http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20\(P\)_0.pdf](http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20(P)_0.pdf). MSc Research Report. London School of Economics and Political Sciences. Dissertation supervisor Caryn Solomon, p. 30

dosahování a udržování mentálního (a zprostředkovaně i fyzického) zdraví. Pracovníci kooperativ si tak navykli neočekávat od pracovního kolektivu vztahy, které by byly uspokojující pouze samy o sobě, ale vztahy, které by jim také nabídly oporu v jejich zápasu s každodenními problémy a životními výzvami.

Nepřehlédnutelným jevem, který se v kooperativách pojí s pocitem přináležitosti, je rozvoj důvěry. Reciproční povaha vztahů v kooperativách rozvoj důvěry stimuluje a zároveň mnoho kooperativ spoléhá na existenci vzájemné důvěry. A tak je běžnou praxí mnoha kooperativ, že si zaměstnanci sami evidují dobu příchodu a odchodu z práce, spoléhajíce jeden na druhého, že nebudou podvádět. Důvěra se tak stává ústřední hodnotou v organizační kultuře kooperativ.⁴⁵

4.1.2 Řešení sporů v kooperativách

Předchozí popis organizační kultury kooperativ by mohl evokovat obraz utopické společnosti fungující v duchu spolupráce a bez vnitřních rozporů. To však samozřejmě není pravda, neboť v každém lidském společenství, byť sebeidealističtějším, se vyskytnou rozpory mezi jeho členy. Skutečnou otázkou však není, zda-li se v kooperativách objevují neshody nebo ne. Otázkou je, jestli je jejich členové dokážou řešit úspěšněji než zaměstnanci a manažeři kapitalistických firem a jestli v této oblasti můžeme považovat kooperativy za progresivnější.

Důvodů, proč jsem se rozhodl věnovat právě tomuto aspektu pracoviště větší pozornost a samostatnou kapitolu, je více: 1) Způsob řešení sporů v podniku je často jakýmsi "barometrem" ostatních aspektů organice. 2) Úspěch či neúspěch při řešení sporů ovlivní ostatní oblasti ve firmě. 3) Proces řešení sporů je důležitý sám o sobě, protože poskytuje zaměstnancům nástroj k urovnávání křivd, ke kterým došlo mezi zaměstnanci nebo mezi zaměstnanci a managementem.⁴⁶

Předchozí studie zabývající se tímto tématem v hierarchicky uspořádaných firmách jasně ukazují, že nerovnoměrné rozdělení moci má zásadní vliv na to, jakým způsobem se v nich

⁴⁵ Otázkou důvěry v kooperativách se (kromě dalších témat) zabývá ekonomka Elinor Ostromová. V jedné ze svých studií podává empirický důkaz o tom, že kooperativní vlastnictví stimuluje rozvoj důvěry podstatně více, než vlastnictví soukromé.

Zdroj: OSTROM, Elinor, James C. COX, James M. WALKER, Antonio Jamie CASTILLO, Eric COLEMAN, Robert HOLAHAN, Michael SCHOON a Brian STEED. Trust in Private and Common Property Experiments. Southern Economic Journal. 2009, vol. 75, nr. 4, p. 957-975. Available from: http://excen.gsu.edu/workingpapers/GSU_EXCEN_WP_2007-11.pdf

⁴⁶ HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. Law & Social Inquiry. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 557. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

řeší stížnosti a rozpory.⁴⁷ Nemnoho studií se však touto problematikou zabývalo v demokratických firmách. Právě z nich bude vycházet má argumentace.⁴⁸ Zásadním objevem těchto studií je to, že ideologický požadavek rovnosti všech členů nemění pouze organizační kulturu firmy, ale i průběh řešení sporů.

Aby vůbec mohlo k procesu řešení sporu dojít, je nutné, aby někdo nejprve pojmenoval určitý čin (rozhodnutí, postup...) jako nespravedlivý, obvinil původce této nespravedlnosti a žádal odčinění této křivdy. Klasickým problémem kapitalistického pracoviště však je to, že poškození často nemohou realizovat výše zmíněné fáze urovnávání sporu kvůli obrovským disproporcím v moci a postavení mezi jimi a obviněnými. Paradoxem je, že jsou to většinou právě tyto disproporce, které nespravedlivou situaci zapříčinily.⁴⁹ Nesmíme si však myslet, že by disproporce v moci byly v kooperativách zcela nepřítomné. V každé organizaci lze totiž kromě moci formální (ta se přímo pojí s pozicí, kterou v podniku daný člověk zastává) nabývat také moc neformální, která vychází ze sítě vztahů, jež se mezi pracovníky v jejich každodenních interakcích formuje. Součástí kooperativní ideologie je podstatná redukce rozdílů mezi zaměstnanci a managementem a zaměstnanci navzájem v oblasti moci formální. Struktury neformální moci se zde však samozřejmě vytvářejí jako v kterémkoliv jiném společenství lidí.

Z výše zmiňovaných výzkumů vyplývá, že celková úroveň řešení křivd je v kooperativách vyšší a to především díky tomu, že

- 1) Pracovníci i management projevují větší ochotu řešit spory neformální cestou
- 2) Pracovníci se již tolik nezdráhají řešit spory pomocí formálních postupů

⁴⁷ EDELMAN, Lauren B., Howard S. ERLANGER a John LANDE. Internal Dispute Resolution: The Transformation of Civil Rights in the Workplace. *Law & Society Review*. 1993, vol. 27, nr. 3, p. 497-534. Available from: <http://www.jstor.org/stable/3054103>

GRILLO, Trina. The Mediation Alternative: Process Danger for Women. *The Yale Law Journal*. 1991, vol. 100, nr. 6, p. 1545-1610. Available from: <http://www.jstor.org/stable/796781>

⁴⁸ HOFFMAN, Elizabeth A. Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice. *Law & Society Review*. 2005, vol. 39, nr. 1, p. 51-82. Available from: <http://www.jstor.org/stable/1555120>

HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. *Law & Social Inquiry*. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 555-596. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

⁴⁹ FELSTINER, William L.F., Richard L. ABEL a Austin SARAT. The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . *Law & Society Review*. 1980-1981, vol. 15, nr. 3/4. Available from: <http://www.jstor.org/stable/3053505>

4.1.2.1 Řešení sporů neformální cestou

V oblasti neformálního řešení sporů nastává v kooperativách značný posun dopředu jak ve vztazích typu pracovník-pracovník, tak ve vztazích typu pracovník-manažer. To je možné především díky tomu, že v kooperativách panuje úplně jiný, mnohem týmovější a kooperativnější „duch“ než na pracovištích klasických.⁵⁰ Markantní je obzvláště změna přístupu pracovníků k managementu a naopak. Ze strany pracovníků se objevuje mnohem větší důvěra a flexibilita, ze strany manažerů zase úcta k práci ostatních zaměstnanců. To je možné vysvětlit hlavně výrazně zvýšenou kontrolou řadových zaměstnanců nad jmenováním a odvoláváním manažerů.

Tyto pozitivní efekty vedou k tomu, že spousta konfliktů, které by se v běžných podnicích vyvinuly v otevřenou konfrontaci pracovníků a managementu (např. ve stávkou), je vyřešena na neformální úrovni dříve, než k tomu může dojít. Zaměstnanec těžební kooperativy, která byla dříve běžnou hierarchickou firmou, udává následující příklad:

Pracovník: *Jedním z problémů byla práce v dolech. Když jsme byli pod British Coal (původní firma) a na stěně dolu, která se měla kopat, mělo být v týmu sedm lidí, a bylo nás tam jen pět, tak jsme nepracovali. A oni řekli: „Pracujte!“ A my jsme řekli: „Ne!“ Nepracovali jsme. Ale teď bychom pracovali, i když by nás bylo méně. Pokud je to aspoň trochu možné, tak se [manažeri] pokusí sehnat nám sem někoho dalšího, a pokud ne, budeme pracovat, i když nás nebude dost. To je jedna z věcí.*

Výzkumník: *Proč byste pracovali dnes, ale ne předtím?*

Pracovník: *Je to naše. Víte? Je to naše. (vlastní překlad)⁵¹*

Tento příklad jasně ilustruje, jak zásadně může změna soukromého vlastnictví na kooperativní proměnit postoj pracovníků. Jiný pracovník toto téma komentuje následovně: *„Předpokládám, že je to tým, že jsme teď všichni součástí jedné společnosti, zatímco předtím jsme nebyli. Předtím jsme nebyli. Ted' máme různé výhody. Předtím to byly ty velký zvířata, nebo pokud chcete, vyšší management, kdo měl výhody. Ale teď mají běžní pracovníci výhody také. Tak to vidím já. (vlastní překlad)⁵²*

⁵⁰ Viz kapitola 4.1.1.3

⁵¹ HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. *Law & Social Inquiry*. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 569. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

⁵² Tamtéž, s. 570

Sdílení finančního vlastnictví však není jediným klíčovým faktorem v této oblasti. Důležité je také sdílení moci a informací. Mnozí pracovníci, kteří se účastnili výzkumu, uvedli, že řešení sporů výrazně napomáhá rovnoměrnější rozdělení moci, které v kooperativách panuje. Více než polovina pracovníků také uvedla, že větší informovanost pracovníků o firmě je klíčová pro úspěšné řešení sporů. V kooperativách existuje tendence sdílet informace mezi managementem a pracovníky oběma směry. Informace od managementu pomáhají pracovníkům lépe rozumět finančním a tržním aspektům firmy a pracovníci tak nabývají pocitu plnoprávného postavení ve firmě. To zase vede k tomu, že dokážou vnímat management jako sobě rovné kolegy a při jednání s ním směřovat spíše ke kompromisu než ke konfrontaci. Informace proudící od pracovníků zase napomáhají managementu porozumět podstatě pracovního procesu a jeho problémům a činit rozhodnutí v souladu s tímto porozuměním. To vede k eliminaci mnoha potenciálních sporů ještě předtím, než vzniknou. V kapitalistických firmách management mnohdy rozhoduje o činnostech, s nimiž nemá žádný kontakt a žádnou zkušenost.

4.1.2.2 Řešení sporů formální cestou

Je zajímavé, že se ve zkoumaných kooperativách objevuje poměrně vysoké množství oficiálně projednávaných stížností. Příčinou ovšem není obecně konfliktnější prostředí, ale větší důvěra pracovníků v nezájatost a spravedlivost orgánů určených k formálnímu řešení sporů. Pracovnice z taxikářské kooperativy říká: „*Lidé se nebojí přednést stížnost, pokud cítí, že nějakou mají. Jsme vybízeni k tomu, abychom využívali Rady pracovníků, když máme pocit, že máme stížnost... Myslím, že tu panuje takový pocit, že existuje jen velmi málo zaměstnání, kde máte takovou možnost, takže toho naplno využíváme.* (vlastní překlad)⁵³

Při zkoumání důvěry zaměstnanců kooperativ ke smírčím orgánům objevila Elizabeth A. Hoffman pozoruhodný rozdíl v přístupu ženských a mužských pracovníků. Ačkoliv obě pohlaví obecně věří ve spravedlnost oficiálního smírčího řízení, závěry, které z toho vyvozují, jsou rozdílné. Ženy uvádějí, že se díky ideologii rovnosti, nehierarchického uspořádání a procedurální spravedlnosti cítí plně oprávněny vznášet oficiální stížnosti, pokud je to potřeba. Muži se odvolávají (stejně jako ženy) na kooperativní ideologii a tvrdí, že na kooperativním pracovišti panují rovnostářské vztahy mezi pracovníky a manažery, a tudíž je možno většinu sporů vyřešit neformální cestou. Tento rozdíl v přístupu odůvodňuje autorka tím, že

⁵³ HOFFMAN, Elizabeth A. Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice. *Law & Society Review*. 2005, vol. 39, nr. 1, p. 64. Available from: <http://www.jstor.org/stable/1555120>

neformální řešení konfliktů je přístupné pouze těm, kdo mají silnou pozici ve strukturách neformální moci. Vzhledem k tomu, že většinu manažerů tvoří muži, jsou to pak také mužští pracovníci, kteří získávají silné pozice v síti firemních vztahů a neformální řešení konfliktů je pro ně mnohem lépe dostupné. Vůči ženám pak může docházet ke křivdám na úrovni neformální moci. To je však stav, který je typický i pro kapitalistické firmy. Zde se kooperativy od klasických podniků liší hlavně tím, že ženy mohou dosáhnout napravení křivdy vzešlé z disproporcí neformální moci pomocí formálního smírčího řízení. Ženy, které se účastnily výzkumu, uváděly, že mají důvěru v nezaujatost kooperativních orgánů a že by se na ně obrátily v případě, že by se staly terčem nespravedlivého jednání.⁵⁴

4.1.2.3 Důsledky způsobu řešení sporů v kooperativách

Kooperativy zcela zřejmě nenastolují dokonalou rovnost mezi všemi členy. I zde existují jisté disproporce mezi manažery a pracovníky, mezi muži a ženami. Všem však dávají nástroje, jak se hájit v případě křivdy. Pracovníci nejsou bezbranní vůči vrtochům těch, kteří drží (ať už formální či neformální) moc ve svých rukou.

Důvěra pracovníků kooperativ ve spravedlivé řešení sporů má však ještě minimálně jeden závažný důsledek. Pokud pracovníci cítí, že je s nimi zacházeno férově, mají tendenci fungovat v tzv. “skupinovém modu“, ve kterém prokazují mnohem větší míru spolupráce a vzájemné pomoci. Naproti tomu, pokud cítí, že není možné dovolat se spravedlnosti ve firmě, vstupují spíše do “individuálního modu“, ve kterém jsou zaměřeni na maximalizaci svého krátkodobého prospěchu.⁵⁵ Tento “skupinový mód“, který se objevuje v kooperativách, je v postatě antitezí individualismu, který z velké části stojí za současnou krizí komunity. Proto je právě tento důsledek z etického hlediska obzvláště závažný.

4.2 Zaměstnanost a stabilita

Současná finanční krize, která se ještě zdaleka nedá prohlásit za úspěšně překonanou, připomněla zase jednou všem vrstvám společnosti cyklickou povahu kapitalismu. V mnoha firmách došlo v důsledku snížení agregátní poptávky k masovému propouštění a podstatná část populace přišla o zaměstnání, což ji uvrhlo do sociálně nezáviděníhodné pozice. Není

⁵⁴ Tamtéž, s. 64-66

⁵⁵ SANDERS, Joseph and Lee HAMILTON. Handbook of justice research in law. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, c2001, Procedural Justice. ISBN 0-306-46340-7.

divu, že se v této situaci zvýšil zájem veřejnosti o kooperativní model. Ve středu zájmu nejsou pouze výrobní kooperativy a to, jak se dokážou vypořádat se sníženou poptávkou. Pozornost se přesouvá také ke kooperativním bankám a družstevním záložnám, a to z velké části právě proto, že to byly investory vlastněné finanční instituce, které současnou krizi způsobily, a tím se značně zdiskreditovaly.

4.2.1 Kooperativy a finanční krize

Kooperativy působící ve finančním sektoru, v němž vznikla současná krize, nabízejí nejen ekonomicky stabilnější, ale i etičtější alternativu vůči institucím vlastněným investory. Předně se zde neobjevuje konflikt zájmů mezi klienty banky a investory, protože v kooperativních bankách jsou to ti samí lidé. V klasických finančních institucích dominují zájmy investorů, které jsou zaměřeny na generování co největšího zisku v krátkodobém horizontu. Naproti tomu v kooperativách dominují zájmy klientů-členů, které jsou nasměřovány dále do budoucnosti a zůstávají v daném regionu. To je také velmi podstatný rozdíl oproti klasickým finančním institucím, z nichž mohou investoři přelít svůj kapitál doslova ze dne na den. Toto zaměření kooperativních bank na dlouhodobý prospěch jejich členů v nich vytváří averzi vůči riskantním investicím, a tudíž vytváří mnohem stabilnější finanční prostředí.

V praxi se také ukazuje, že bankovní kooperativy se dokážou lépe vypořádat s již existující krizí než soukromě vlastněné banky. Příčin je několik. Protože kooperativní banky nemusí přinášet rychlý zisk akcionářům, nenutily své klienty uzavírat smlouvy na rizikové půjčky, a tudíž se nepohybovaly na trhu rizikových úvěrů. Od těchto půjček je odrazovala již výše zmíněná filozofie neriskování. Nezanedbatelný je ale etický aspekt, který, ač v kapitalistickém finančním sektoru téměř nepřítomný, je kooperativním bankám stále velmi blízký a je neoddělitelnou součástí jejich politiky.⁵⁶ Kooperativní banky si uvědomují, že půjčka, kterou poskytují jednomu svému členovi, je vlastně vkladem jiného člena, což je vede k opatrnosti a zdrženlivosti. V tom je také jejich síla. Protože kooperativní banky nepotřebují generovat velké množství zisku, k jejich financování dostačují vklady členů. Díky tomu jsou nezávislé na kapitálových trzích a nepotřebují lákat investory. To vede při jejich rozhodování k dalšímu posílení stability těchto institucí. Snaha o stabilitu se projevuje také v tom, že kooperativní banky mají obecně vyšší kritéria v oblasti kapitálových rezerv. O tom, že

⁵⁶ DAVIS, Peter a Steve WORTHINGTON. Cooperative Values: Change and Continuity in Capital Accumulation: The Case of the British Cooperative Bank. *Journal of Business Ethics*. 1993, vol. 12, nr. 11, p. 849-859. Available from: <http://www.jstor.org/stable/25072479>

předchozí předpoklady nejsou pouze pustá teorie a že se klienti po diskreditaci kapitalistických finančních institucí obrací stále častěji na kooperativy, svědčí také to, že během nejhlubší krize kooperativní banky a družstevní záložny zažily vzrůst v hodnotě majetku a vkladech, objemu úvěrů, počtu členů, stability a zlepšení úrokové sazby.⁵⁷

4.2.3 Kooperativy a ekonomická recese

Krizové období pomáhají překonat také již existující a nově vznikající výrobní kooperativy.⁵⁸ Zakládání kooperativ se již několikrát v minulosti osvědčilo jako účinný krok v krizové situaci.⁵⁹ Tam, kde klasické podniky, závislé na ochotě investorů investovat a snažící se maximalizovat zisk vlastníků, zklamaly, demokratické podniky uspěly. Mohly využít toho, že jejich primárním cílem není maximalizace zisku, ale maximalizace blahobytu jejich členů, a nejen uspět, ale také se rozvíjet ve značně nepříznivých podmínkách. Nejaktuálnějším příkladem takového úspěšného projektu, který výrazně zlepšil život mnoha lidí, je Argentina.

V roce 2001 zde došlo k ekonomickému kolapsu. Argentinská vláda se v předchozích letech držela neoliberálních “receptů”⁶⁰, a aby přilákala zahraniční investory, udělala velké ústupky v sociální oblasti a deregulovala trh. To investory sice přilákalo, ale jakmile pro ně začaly být podmínky nevýhodné, stáhli své investice doslova přes noc a uvrhli argentinskou ekonomiku do hluboké krize. To samozřejmě vedlo k zavření mnoha továren, na nichž byli jejich zaměstnanci existenčně závislí. Před propuštěnými pracovníky se rýsovala perspektiva pádu do hluboké chudoby. Místo toho však mnozí z nich převzali prázdnotou zejméně továrny, zakoupili do nich nezbytné vybavení a znovu je otevřeli, nyní však již jako kooperativní podniky. Tempo zřizování kooperativ v opuštěných továrnách se ještě zvýšilo za světové

⁵⁷ BIRCHALL, Johnston a Hammond KETILSON. Resilience of the cooperative business model in times of crisis. Geneva: ILO, 2009, p. 15-16. ISBN 978-92-2-122410-5. Available from: <http://www.copac.coop/publications/2009-ilo-coop-resilience.pdf>

⁵⁸ K překonání současné i mnoha minulých krizí výrazně přispěly také spotřebitelská kooperativy. Jejich hlavní přínos spočívá v tom, že významně zvyšují dostupnost určitého zboží či služeb. Jejich analýza však již bohužel není v rozsahu této práce. Více o této problematice viz např. RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C: New Society Publishers, 2010, Japan. ISBN 978-155-0924-619.

⁵⁹ BIRCHALL, Johnston a Hammond KETILSON. Resilience of the cooperative business model in times of crisis. Geneva: ILO, 2009, p. 5-7. ISBN 978-92-2-122410-5. Available from: <http://www.copac.coop/publications/2009-ilo-coop-resilience.pdf>

⁶⁰ Což jí bylo doporučeno organizacemi jako Mezinárodní měnový fond.

finanční krize. V roce 2009 fungovalo v Argentině zhruba 250 takových kooperativ zaměstnávajících přibližně 13 000 lidí.⁶¹

Odpovědí na současnou krizi je však i na jiných místech vzrůst počtu nově vzniklých kooperativ. Jen v Německu jich vzniklo v roce 2008 na 250. Jejich výsledky jsou pozoruhodné a vypovídají o větší stabilitě a udržitelnosti v porovnání s klasickými podniky. Zatímco v roce 2005 vyhlásilo v Německu bankrot 1 % firem, v roce 2008, čili během krize, zde zbankrotovalo pouze 0,1 % kooperativ.⁶² O tom, že si kooperativy vedou dobře v porovnání s kapitalistickými firmami, svědčí i následující statistika z Kanady: „*V Québecu a v Kanadě obecně přežije více než 6 z 10 kooperativ déle jak pět let ve srovnání s necelými 4 firmami z 10 v soukromém sektoru. Více než 4 z 10 kooperativ přežijí déle jak 10 let ve srovnání s 2 firmami z 10 v soukromém sektoru.*“ (vlastní překlad)⁶³

Důvodem úspěšnosti a dlouhé životnosti kooperativ je to, že nejsou zaměřeny na generování zisku, ale spíše nadbytku. Nadbytek se od zisku liší tím, že není účelem sám o sobě, ale prostředkem zvýšení životní úrovně členů kooperativy (jeho část je podle dohodnutých schémat rozdělena mezi členy), vede ke stabilizaci podniku (jeho část je odvedena do nedělitelných rezerv, které jsou sice kontrolovány členy kooperativy, ale ti k nim nemají za běžných okolností přístup) a rozvoji podniku (část přebytku je znovu investována). Kromě toho je také velká část kooperativ začleněna do systému vzájemné kooperativní výpomoci, v jehož rámci mohou existovat např. fondy pro kooperativy, které se potýkají s finančními problémy. Toto vytváření mechanismů vzájemné solidarity mezi kooperativami je praktickým projevem etických hodnot, které družstevní hnutí přijalo za své vlastní.⁶⁴

Populární reakcí vlastníků kapitálu na nepříznivé podmínky v dané lokalitě je tzv. offshoring. To znamená přesun výroby do zahraničí, kde je možné vyrábět ten samý produkt s nižšími náklady a často také bez nátlaku zaměstnanců, odborů, vlád, neziskových organizací či místních komunit. To může být výhodné pro vlastníky akcií té které firmy, ale rozhodně ne pro její zaměstnance, místní komunity a lokální ekonomiku. Takové jednání totiž ještě prohloubí krizi v původní oblasti firmy, protože dále zvýší nezaměstnanost a sníží poptávku.

⁶¹ NOOR, Jaisal. Worker-Run Businesses Flourish in Argentina. Indypendet [online]. 13.8.2009, nr. 139 [cit. 2012-03-22]. Available from: <http://www.indypendet.org/2009/08/13/worker-run-businesses-flourish-argentina>

⁶² MARQUARDT, Steffen a Sean SINICO. More German firms turn to cooperatives in tough economic times. Deutsche Welle [online]. 13.4.2009 [cit. 2012-04-11]. Available from: <http://www.dw.de/dw/article/0,,4159826,00.html>

⁶³ BIRCHALL, Johnston a Hammond KETILSON. Resilience of the cooperative business model in times of crisis. Geneva: ILO, 2009, p. 30. ISBN 978-92-2-122410-5.

⁶⁴ MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE VÝROBNÍCH A ZAMĚSTNANECKÝCH DRUŽSTEV A DRUŽSTEV SLUŽEB - SEKTOROVÁ ORGANIZACE MEZINÁRODNÍ DRUŽSTEVNÍ ALIANCE (ICA). Světová deklarace o výrobních družstvech, Kartagena (Kolumbie), 2005, s. 2. Dostupné z: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Czech.pdf

Kooperativy jsou však proti tomuto jevu imunní. O jejich osudu rozhodují rovným dílem jejich členové (podle principu jeden člen – jeden hlas) a ti jsou součástí místních komunit, takže nemají žádný zájem na zvyšování zisku kooperativy na úkor pracovních míst a prosperující místní ekonomiky. Kooperativy však nepřinášejí stabilitu místním komunitám jen v období krize. Platí v nich také mezigenerační princip a jejich manažeři (pokud v nich nějací působí) musí zajistit, že přebytek vytvářený kooperativou bude sloužit jak současným členům, tak také dalším generacím.⁶⁵

4.2.3 Důsledky

Z předchozí argumentace vyplývá, že finanční kooperativy trpí důsledky nezodpovědného jednání finančních gigantů na deregulovaných trzích relativně málo. Nejen to; způsob, jakým finanční kooperativy fungují, je mnohem stabilnější, než u jejich kapitalistických protějšků. Významné rozšíření kooperativ ve finančním sektoru by tak mohlo přispět k prevenci kapitalistických krizí a působit proti cyklické povaze kapitalistické ekonomiky.

Na mnoha místech světa je také vidět, že výrobní kooperativy poskytují práci svým členům i v době odbytové krize a že i za těchto nepříznivých podmínek vznikají stále nové kooperativy. Působí jako relativně stabilní zdroj pracovních míst a generují bohatství, které vychází z místních komunit a je do nich také směřováno. Tímto dvojitým efektem působí proti úpadku celých rozsáhlých komunit, ke kterému často dochází poté, co se investoři rozhodnou přenést svůj kapitál jinam. Členové výrobních kooperativ navíc nejsou tolik vystaveni všem negativním důsledkům permanentního strachu z nezaměstnanosti, které jsem popsal v samostatné kapitole dříve.⁶⁶

4.3 Demokracie a sociální spravedlnost

V kritické části této bakalářské práce jsem upozornil na dva negativní rysy, které jsou vlastní kapitalismu. Jsou to a) stále se zvyšující nerovnost mezi lidmi a b) demokratický deficit. Zamysleme se nyní nad stavem rovnosti a demokracie v západním, vyspělém světě. Pokud tak učiníme, zjistíme, že existuje závažný rozpor mezi teorií a praxí. Teoreticky žijeme

⁶⁵ HAGEN, Henry. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Cooperatives, Crisis, Cooperative Law. New York, 2009. Available from: <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/cooperatives/Hagen.pdf>

⁶⁶ Více viz kapitola 1.2

v demokratickém státním zřízení, ve kterém je zdrojem veškeré moci lid. Lidé delegují své zástupce do orgánů státní moci, kde tito reprezentují vůli těch, jimiž byli delegováni. Tolik k teorii. Ve skutečnosti je však zřejmé⁶⁷, že občané nemají skutečnou politickou moc. Politická moc drtivé většiny dospělého obyvatelstva začíná a končí v den voleb, kdy se mohou rozhodnout dát svůj hlas nějakému politickému subjektu či kandidátovi. Poté již však neexistuje žádný spolehlivý mechanismus, který by zajišťoval dohled voličů nad jejich delegáty. Ti pak nezdědka upouští od plnění svých předvolebních slibů a někdy dokonce jednají v přímém rozporu s nimi, což vede k občanské pasivitě a nezájmu o politické dění mezi lidmi. Významně to také nahrává antidemokratickým silám ve společnosti.⁶⁸ Nefungující zastupitelský systém ubíjí ochotu lidí se v něm aktivně participovat, což umožňuje politikům chovat se stále více nezávisle na přáních a názorech občanů. Vzniká zde tedy jakási klesající spirála vedoucí k celkovému úpadku demokratické politické kultury.

V hospodářské oblasti máme podle neoliberalní teorie „...svobodu spotřebitelů vybrat si mezi zbožím a službami, svobodu obchodníků konkurovat ostatním v nabídce zboží a služeb a v získávání zdrojů k jejich výrobě, svobodu dělníků – racionálního druhého já rozumného spotřebitele – vstupovat do smlouvy se zaměstnavateli a vstupovat do pracovního vztahu za mzdu a tak získávat zdroje nezbytné k výkonu funkce spotřebitele... všichni ekonomičtí hráči, ať už spotřebitelé nebo výrobci, jsou stejně racionální (to jest dokonale racionální) a všichni mohou stejně svobodně přijmout nebo odmítnout jim dostupné nabídky a smlouvy.“⁶⁹ Je zřejmé, že tato svoboda, obzvláště svoboda dělníků/běžných zaměstnanců vstupovat do pracovního poměru dle svého výběru, je zcela iluzorní.⁷⁰

Nyní si tedy můžeme položit otázku: Jak proměnit naši společnost v demokratičtější a spravedlivější společenství? Než na ni však odpovíme, musíme se vyvarovat jedné časté chyby. Neměli bychom uvažovat o větší rovnosti a demokracii odděleně, jsou totiž vzájemně propojeny a jedna je základem druhé. Nefunkčnost našeho demokratického systému je v hloubi zapříčiněna zdůrazňováním aspektu demokracie a opomíjením aspektu rovnosti.

⁶⁷ Nyní mám na mysli hlavně Českou republiku, ale ta není v tomto ohledu žádnou výjimkou.

⁶⁸ O situaci v ČR nám přináší zajímavé údaje Sociologický ústav AV ČR: V únoru 2012 je 53% lidí nespokojených s fungováním demokracie v ČR, což je osmiprocentní pokles ve srovnání s předchozím rokem. Ještě více alarmující je fakt, že 24% lidí je otevřeno autoritativnímu řízení společnosti a dalších 27% uvádí, že je lhostejné, zda v zemi panuje demokratický nebo nedemokratický režim. Zdroj: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ, Sociologický ústav AV ČR. Občané o fungování politického systému - únor 2012. Praha, 2012. Dostupné z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101246s_pd120305.pdf

⁶⁹ DAHL, Robert A. Demokracie a její kritici. 1. vydání. Praha: Victoria publishing, 1995, s. 295-296. ISBN 80-85605-81-3.

⁷⁰ Více viz kapitola 1.5

Podobného názoru je také Robert Dahl, když ve své knize *Demokracie a její kritici* píše, že politická rovnost je předpokladem fungující demokratické společnosti.⁷¹ Dahl poté představuje svou vizi fiktivního státu, který se snaží naplnit ideál skutečné demokracie. V takovém státě jsou zdroje přerozdělovány rovnoměrně, díky čemuž se politická rovnost stane nevyhnutelnou. Pro účely této práce nejsou ani tak důležité představy fiktivních států, jako spíše myšlenka, která je v této představě obsažena: Rovnost v přístupu k ekonomickým zdrojům ústí v rovnost politickou, která je základem fungující demokracie. To také potvrzují empirická data. Země s vyšší rovností příjmů jsou úspěšnější v mnoha oblastech, které jsou esenciální pro zdravý rozvoj demokracie – důvěra v ostatní členy společnosti⁷², vzdělání a sociální mobilita.⁷³

Stavu, kdy jsou zdroje rozdělovány natolik rovnoměrně, že to přirozeně způsobí rovnost politickou, pravděpodobně nelze nikdy dosáhnout. Proto bychom se měli zaměřit na „...omezení napravitelných příčin hrubých politických nerovností.“⁷⁴ Dahl jako jednu z těchto příčin, a já se domnívám, že je to příčina hlavní, ze které pramení všechny ostatní, uvádí rozdíly v ekonomickém postavení, zdrojích a možnostech.⁷⁵ Z předchozích kapitol vyplývá, že demokratické podniky mění žádoucím způsobem alokaci ekonomických zdrojů ve společnosti.

Kapitalistické firmy a finanční trhy díky své struktuře zvětšují nerovnost ve společnosti. Slouží totiž investorům, kteří již předtím disponují značným množstvím peněz, jako zdroj kapitálových příjmů. Ty jsou tím větší, čím větší je původní vklad investora. To je důvod, proč nerovnost v příjmech neroste ve společnosti lineárně, ale spíše geometrickou řadou.⁷⁶ Naproti tomu demokratické kooperativy umožňují jedincům s malým majetkem shromáždit své zdroje a začít pracovat mimo kapitalistický sektor ekonomiky. Přebytky kooperativ pak nepřipadnou vnějším investorům, ale samotným pracovníkům. Ti mohou pobírat buď rovný

⁷¹ Pro Dahla ovšem politická rovnost není cílem a hodnotou sama o sobě. Je “pouze“ prostředkem spravedlivého rozdělení svobody a spravedlivých možností pro osobní rozvoj. Zde bych s Dahlem polemizoval, protože si myslím, že politická rovnost je důležitou etickou hodnotou *per se*, protože vychází z představy občanů státu jako navzájem si rovných bytostí. I přesto, že jsou její praktické implikace snad důležitější, neměla by být nahlížena pouze jako prostředek k dosažení jiných hodnot.

⁷² Viz *Graf č. 5* v oddílu Příloha

⁷³ THE EQUALITY TRUST. The Equality Trust [online]. [2009] [cit. 2012-03-26]. Available from: <http://www.equalitytrust.org.uk/>

⁷⁴ DAHL, Robert A. *Demokracie a její kritici*. 1. vydání. Praha: Victoria publishing, 1995, s. 293. ISBN 80-85605-81-3.

⁷⁵ Další dvě hlavní příčiny jsou 1) rozdíly ve zdrojích a možnostech použití násilného donucení a 2) ve znalostech, informacích a rozpoznávacích schopnostech. K tomu bych doplnil, že první příčina také do značné míry vychází z rozdílů v ekonomických zdrojích. Je pravda, že druhá příčina je jedincům do jisté míry dána již od narození, ale její značná část vychází ze sociálního zázemí privilegovaných vrstev.

⁷⁶ SCHWEICKART, David. *Po kapitalizme: Ekonomická demokracie*. 1. slovenské vydání. Bratislava: VSSS, 2010, s. 113-114. ISBN 978-80-8061-428-7.

plat nebo mohou být odstupňováni do několika kategorií podle náročnosti své práce, odpovědnosti nebo požadavků na kvalifikaci. Kooperativy tak nevytvářejí dokonalou rovnost, ale i např. v Mondragonu, kde existuje široká škála platových kategorií, pobírají vrcholoví manažeři maximálně devítinásobek nejméně placeného pracovníka. A to je úplně jiný druh nerovnosti, než absurdní rozdíly v příjmech panujících mezi běžnými pracovníky a majiteli kapitalistických firem. Ekonomická demokracie se nesnaží o vytvoření důsledně rovnostářské společnosti. Je však nepopíratelné, že jakýsi vyrovnávací efekt má. „*Pro členy kooperativ na nižších příčkách pracovního žebříčku bývá příjem za jejich práci významně vyšší než pro kapitalistické pracovníky. Platy jsou ovšem zhruba stejné ve středním rozmezí, ale výrazně nižší na horním konci tohoto žebříčku. Ačkoliv vedoucí pracovníci na nejvyšších úrovních dostávají zapláceno méně, než by dostávali v kapitalistických firmách, získávají velké ‚psychické‘ odměny [plynoucí] z jejich solidarity s dynamickým a demokratickým hnutím.*“ (vlastní překlad)⁷⁷

Spravedlivější a rovnoměrnější alokace ekonomických zdrojů je tedy to, co ekonomická demokracie přináší a čím přispívá k rozvoji demokracie politické. Není to však všechno. Demokratické pracoviště je místo, kde pracovníci zažívají skutečnou demokracii. Zatímco v politické rovině je skutečná demokracie spíše teoretickým modelem, než žitou praxí, v dobře fungujících kooperativách nalézáme mimo jiné tyto znaky:

- Členové požadují odpovědnost od vedení
- Manažerské struktury umožňují dohled ze strany pracovníků a jsou transparentní
- Členové cítí jistotu, že mohou dohlížet na management
- Volené výbory a management musejí nestranně vycházet vstříc potřebám pracovníků⁷⁸

Na manažery v kooperativách je ze strany pracovníků mnohem více nahlíženo jako na sobě rovné kolegy, kteří sice vykonávají jiný druh práce, za který jsou třeba i lépe hodnoceni, ale kteří mají stejná práva, vlastní stejný podíl firmy a sdílí společný zájem – prosperitu

⁷⁷ JACKALL, Robert a Henry LEVIN. Worker Cooperatives in America. Berkeley a Los Angeles: University of Carolina Press, 1984, p. 18. ISBN ISBN 0-520-05117-3. Available from: <http://american.coop/content/jackall-and-levins-worker-cooperatives-america-1984>

⁷⁸ US OVERSEAS COOPERATIVE DEVELOPMENT COUNCIL. Cooperatives: Pathways to Economic, Democratic and Social Development in the Global Economy. Arlington (USA), 2007. Available from: <http://www.ocdc.coop/OCDC/CoopPathwaysReport.pdf>

kooperativy.⁷⁹ Nakonec jsou to pracovníci, kdo si pronajímá manažery. A pokud by šli proti zájmům pracovníků, mohou být odvoláni, protože ačkoliv kooperativu spravují, nevlastní ji o nic více než jakýkoliv jiný člen.

Demokratické kooperativy tak jsou jakýmsi mikrokosmem, kde se aplikuje demokracie taková, jaká by měla fungovat na státní úrovni. Politikové jsou totiž také jacísi manažeři, které zaměstnává lid za daně a žádá po nich, aby spravovali stát ve prospěch co možná největšího počtu lidí. Ve vztahu běžného občana a politika je však mnohem víc dominance a podřízenosti než ve vztahu pracovníka a manažera v kooperativě. Kooperativy by proto mohly být mocným stimulem pro ozdravení demokracie v politické sféře. Jakmile totiž jednou podstatná část obyvatelstva pozná, že skutečná demokracie je možná, bude ji chtít rozšířit i do veřejného života. Lidé se v kooperativách přirozeně učí kvalitám demokratického občana: diskuzi, participaci, kompromisu a dalším. Pokud se budou kooperativy rozšiřovat, bude mít stále větší počet lidí zájem o aplikování kooperativních principů ve správě věcí veřejných a pravděpodobně budou lidé vyžadovat, aby demokratické zřízení přijalo participativní formu, ve které bude občanům opravdu umožněna účast na politice, a delegovaní zástupci budou díky své odvolatelnosti opravdu reprezentovat zájmy svých voličů. Dnes si stále více lidí říká: Když můžeme mít demokracii ve státě, proč bychom ji nemohli mít na pracovišti? Jednou možná přijde den, kdy budou lidé uvažovat: Když na našem pracovišti funguje skutečná demokracie, proč by nemohla fungovat ve státě?⁸⁰

4.3.1 Přínos demokracii na lokální úrovni

Mnohem konkrétnější je způsob, jakým podporují kooperativy demokracii na lokální úrovni. To dokázala například i relativně nově vzniklá skupina kooperativ v Clevelandu, která se stala inspirací pro kooperativní hnutí nejen v USA⁸¹. Protože kooperativy mají vždy lokální charakter a jejich zájem vždy leží v oblasti vzniku a místní komunitě, osvobozují kooperativy volené místní zástupce od korporativního vlivu. Pokud je ekonomika regionu závislá na investicích korporací, musí se volení zástupci snažit nabídnout jim co nejlákavější podmínky

⁷⁹ HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. *Law & Social Inquiry*. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 573-574. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

⁸⁰ Tímto neodmítám myšlenku, že by proces nemohl probíhat opačně. Je možné, že se v politickém životě budou stále více prosazovat prvky participativní demokracie a to bude stimulovat zavádění demokracie na pracovištích. Ať už bude vývoj jakýkoliv, jsem přesvědčen, že demokracie na pracovišti a v politice jsou dvě strany jedné mince, které až společně vedou ke skutečně demokratické společnosti.

⁸¹ ALPEROVITZ, Gar. America Beyond Capitalism: Is It Possible?. *AlterNet* [online]. 3.1.2012[cit. 2012-03-26]. Available from: http://www.alternet.org/story/153646/america_beyond_capitalism%3A_is_it_poss?page=2

a různé úlevy, aby je do regionu přilákali. I když se to podaří, je to někdy jen na krátkou dobu (například dokud neskončí počáteční výhody) a za cenu “přivírání očí“ nad přestupky vůči životnímu prostředí a právům zaměstnanců. Čím silnější je tedy v dané lokalitě kooperativní sektor, tím méně mohou být rozhodnutí volených představitelů závislá na kapitalistických korporacích.

4.2 Oslabení monopolních tendencí

Na začátku této práce jsem kritizoval kapitalistický systém a identifikoval jsem obrovskou nerovnost v něm panující jako vážný etický problém. Tato nerovnost (nebo ještě lépe „nesouměřitelnost“, jak ji nazývá Jan Keller) je z velké části dána dravě expanzivní povahou kapitalistických firem. Díky ní se vytváří hospodářská dynamika, která zvláště v silně deregulovaném prostředí vede k pohlcování menších firem většími a ke vzniku mocných monopolů a oligopolů. Existence těchto gigantů nejen že poškozuje zdravé fungování trhu, ale je také velkým ohrožením pro demokratické fungování společnosti.

Máme důvod se domnívat, že ekonomická demokracie tento problém vyřeší? Tvrdím, že ano. Není to jen teoretický předpoklad, ale praxí ověřený fakt. Jako podklad pro mou argumentaci ve prospěch ekonomické demokracie může sloužit italský region Emilia Romagna. Tento region je zvláštní tím, že se zde od konce druhé světové války až do současnosti mohutně rozvíjí kooperativy, které se staly významnou hospodářskou silou v oblasti. Ačkoliv zde stále dominují kapitalistické firmy, kooperativy změnilы tvář místního hospodářství a na základě jejich způsobu fungování vznikl takzvaný „Emiliánský model“, alternativa současných monopolů.

Podnětem jeho vzniku byla snaha kooperativ konkurovat velkým firmám na globálním trhu. Toho by drtivá většina z nich nebyla sama o sobě schopna, jelikož ve většině kooperativ v tomto regionu se počet zaměstnanců pohybuje mezi 5 a 50.⁸² Odpovědí malých kooperativ na tuto situaci byl vznik více než sta průmyslových okrsků s typickým uspořádáním. Ústředním subjektem takového okrsku je vedoucí kooperativa, která zajišťuje kontakt s trhem, vyhledává odbytiště pro zboží a celkově určuje směr výroby⁸³.

⁸² RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C: New Society Publishers, 2010, p. 75. ISBN 978-155-0924-619.

⁸³ Pokud se jedná o průmyslový okrsek vyrábějící oblečení, vedoucí kooperativa zaměstnává designéry a vysílá své zaměstnance na prestižní módní přehlídky a poté navrhuje kolekci na určité období a domlouvá kontrakty s odběrateli.

Na tuto vedoucí kooperativu jsou navázány další, zpravidla menší kooperativy pomocí vzájemných smluv. Každá z těchto kooperativ je úzce specializována na určitou fázi výroby toho kterého produktu. Proces přeměny surovin na finální produkty tedy zahrnuje několik autonomních firem a končí u té, která výrobek distribuuje na trhu. John Restakis charakterizuje tento systém takto: „*Zdá se to být systémem, který využívá ty nejlepší atributy kooperace na jedné straně a konkurence na straně druhé. Kooperace umožňuje malým firmám přijímat velké zakázky a díky spojování do sítí účast na ekonomice v takové míře, která je normálně přístupná pouze velkým společnostem.*“ (vlastní překlad)⁸⁴

Nesmíme však zapomínat na to, že i přes velkou míru spolupráce mezi malými firmami, zde také panuje značná konkurence. Jednotlivé kooperativy zapojené do výroby totiž nejsou žádnými „vazaly“ vedoucích kooperativ, ale samostatnými a plnoprávními subjekty. Mohou být zapojeny do několika sítí a mít smlouvy s více vedoucími kooperativami. Tímto si navzájem konkurují ty kooperativy, které se specializují na stejnou fázi výrobního procesu. O roli konkurence v „Emiliánském modelu“ píše Restakis toto: „*Podstata [hospodářské] soutěže uvnitř průmyslových okrsků je stejně tak [jako jejich spolupráce] důležitým faktorem úspěchu systému. Na rozdíl od poziční soutěže v anglo-americkém kapitalismu, kde je cílem vyhnat konkurenta z trhu nebo jej zruinovat, soutěž v průmyslových okrscích se zaměřuje na výkon a kvalitu produktu. Cílem této soutěže je zvednout ekonomický výkon nejenom na úrovni firmy, ale také průmyslového okrsku jako produkčního systému a regionu jako celku.*“ (vlastní překlad)⁸⁵

Výsledkem fungování tohoto systému je silná ekonomika vyrábějící velmi kvalitní produkty a směle konkurující obrovským korporacím. Emilia Romagna vyváží nejvíc ze všech italských regionů, zdejší export tvoří celých 13% celého italského exportu.⁸⁶ Z pohledu této práce jsou však spíše než ekonomické výkony důležité etické důsledky tohoto systému. Jasně totiž ukazuje, že malé podniky vlastněné zaměstnanci jsou schopny dosahovat minimálně stejných výsledků jako velké korporace. A to nejen v oblasti kvantity a kvality vyrobených produktů, ale také v míře inovace – firmy v regionu Emilia Romagna mají registrováno nejvíce patentů z celé Itálie.⁸⁷ Případ „Emiliánského modelu“ také jasně ukazuje, že prostředí konkurenčního trhu skutečně může vést k výraznému

⁸⁴ RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C.: New Society Publishers, 2010, p. 80. ISBN 978-155-0924-619.

⁸⁵ Tamtéž

⁸⁶ RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C.: New Society Publishers, 2010, p. 80. ISBN 978-155-0924-619.

Restakis zde odkazuje na: A. Bardi and S. Bertini, *Dinamiche territoriali e nuova industria dal distretti alle filiere*, V Rapporto Della Fondazione Istituto per il Lavoro, 2005

⁸⁷ Tamtéž

zvyšování kvality zboží a služeb, aniž by zároveň vedlo k centralizaci moci v rukou nepočetných majetkových elit.

4.5 Ekonomická demokracie jako řešení globální krize?

Lidstvo jako celek se nyní nachází v situaci, kdy musí čelit globální krizi na mnoha úrovních. Nejvýznamnější z nich je krize ekologická, a to proto, že její následky mohou být pro lidskou populaci fatální. Henry Hagen⁸⁸ vnímá současnou finanční krizi jako projev hlubší krize ekologické, která byla nastartována již před třemi stoletími, kdy byly v ekonomice přírodní zdroje nahrazeny kapitálem. Postupně došlo k tomu, že finanční trhy začaly žít svým vlastním životem odděleným od reálné ekonomiky. Důsledkem toho je dnešní stav přírodního bohatství a druhové diverzity.

Mohou kooperativy přispět ke zmírnění následků ničení přírodního bohatství? Mohou a na lokální úrovni to již dělají. Mnoho kooperativ do své obchodní politiky entuziasticky zapojuje “zelené“ principy.⁸⁹ Kooperativy jsou obecně mnohem přístupnější ekologicky šetrnějším řešením, než jejich kapitalistické protějšky. Je to dáno mimo jiné rozdílností rozhodovacích procesů v kapitalistických podnicích a kooperativách. Pro majitele firmy/investora může zavedení ekologicky šetrných postupů do výroby značnou ztrátu finančního zisku, proto k tomu často dochází až po nátlaku vnějších institucí (např. národních vlád) nebo až v případě, že tato změna politiky nabízí kompetitivní výhodu na trhu. Pro členy kooperativ však tato volba vypadá jinak. Nezavedení ekologicky šetrných postupů může znamenat, že každý člen kooperativy získá o něco větší část přebytku poté, co je přerozdělen. Zavedení těchto postupů však má pozitivní vliv na čistotu a zdraví prostředí kooperativy, což svým užitek často převáží užitek několika dalších jednotek osobního zisku. Obecně řečeno, členové kooperativ mají spíše tendenci hledat střední cestu mezi ziskem a pozitivními efekty, které by byly při maximalizaci zisku obětovány (např. ekologickou udržitelností)⁹⁰. To souvisí s tím, že kooperativy nehodnotí svůj pokrok pomocí měřítek jako vzrůst zisku mezi jedním a druhým kvartálem. Mnohem více se zde klade důraz na štěstí

⁸⁸ HAGEN, Henry. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Cooperatives, Crisis, Cooperative Law. New York, 2009. Available from: <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/cooperatives/Hagen.pdf>

⁸⁹ Jako vzorový příklad může sloužit sdružení clevelandských kooperativ *Evergreen Cooperative*. Tento tzv. *Clevelandský model* nabývá obzvláště v USA na popularitě a slouží jako příklad, jak oživit místní komunitu a ekonomii bez opomíjení ekologického aspektu. Více viz EVERGREEN COOPERATIVES. Evergreen Cooperatives [online]. [2009] [cit. 2012-03-23]. Available from: <http://www.evergreencoop.com/>

⁹⁰ HAGEN, Henry. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Cooperatives, Crisis, Cooperative Law. New York, 2009. Available from: <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/cooperatives/Hagen.pdf>

jejich členů a zdraví komunity. A když hodnotíme tyto aspekty lidského života, je jasné, že peníze se mohou na jejich naplnění podílet jen částečně.⁹¹

Nyní se nám však nabízí otázka, jestli je tento lokální dosah působení kooperativ dostatečný k odvrácení globální ekologické katastrofy. Ačkoliv význam lokálních akcí bychom nikdy neměli podceňovat, na předchozí otázku musím odpovědět: nejspíše ne. Díky prudkému technologickému pokroku, kterým lidská civilizace prochází od nastartování industriální revoluce a díky globalizaci, která propojila svět v moderní době, již dnes není možné vyřešit globální ekologické problémy na úrovni regionů a dokonce ani na úrovni národních států. Skleníkové plyny vypouštěné do ovzduší na jednom místě způsobují globální oteplování na celém světě. Pokud dojde rybolov tak daleko, že populace ryb již nebudou schopny úspěšné reprodukce, přijdou o přísun ryb jak státy, které je lovily, tak ty, které se na lovu nepodílely. Celý svět – jeho oceány, půda, lesy, atmosféra atd. – je teď jednou velkou “obecní pastvinou“. Dojde na ní k tragédii?

4.5.1 Tragédie obecní pastviny

Předchozí řečnická otázka odkazuje na slavnou esej Garetta Hardina *The Tragedy of the Commons* vydanou v roce 1968.⁹² V ní autor popisuje situaci, ve které je společenství lidí postaveno před dilema, jak využívat omezený přírodní zdroj, který nepatří nikomu konkrétnímu a je tudíž všem společný (=common). Hardin uvádí příklad pastviny, která je společná několika pasákům a předpokládá, že ti budou jednat jako racionální bytosti. Takový pasák se bude muset rozhodovat, jestli má zvyšovat počet ovcí, které na pastvině pase. Pro zvýšení počtu mluví argument, že se tím zvýší jeho osobní zisk. Proti zase vystupuje fakt, že když se bude na pastvině pást příliš mnoho ovcí, spasou všechnu trávu a louka se stane nepoužitelnou. “Racionální“ pasák se však podle Hardina rozhodne pro zvyšování počtu ovcí, protože zatímco zisk, který z toho plyne, bude patřit pouze jemu, ztráta bude rozdělena mezi všechny pasáky. Hardinova esej se stala nesmírně populární a ačkoliv se jedná mnohem více o předpoklad než o seriózní studii, již několik let ji používají jak zastánci zestátnění, tak zastánci privatizování společných zdrojů, jako jeden ze svých zásadních argumentů. Viděno skrze prizma těchto argumentů, soukromé vlastnictví přírodních zdrojů není privilegiem

⁹¹ Dalším důležitým faktorem při snižování negativního dopadu výroby na životní prostředí je zavádění inovací do výrobního procesu a preference kvalitních výrobků před jejich množstvím. Kooperativy mají lepší předpoklady směřovat tímto směrem, než kapitalistické firmy. Více viz kapitola 4.2

⁹² HARDIN, Garrett. *The Tragedy of the Commons*. Science. 1968, vol. 162, nr. 13, p. 1243-1248.

vládnoucí vrstvy ve společnosti,⁹³ ale slouží k ochraně těchto zdrojů. Je však pouze málo těch, kteří se pokusili tento pohled vyvrátit a nabídnout třetí, humánnější alternativu.

Jednou z nich je Elinor Ostromová, která jako první žena obdržela v roce 2009 Nobelovu cenu za ekonomii. Ta se ve svém dosavadním díle pokoušela zjistit, jestli jsou lidé opravdu uvězněni v tomto dilematu a jestli je tedy nutné, aby společné zdroje spravovala nějaká vnější instituce nebo došlo k jejich zničení. Ve svých mnoha studiích,⁹⁴ ve kterých se zabývala zkoumáním správy společných zdrojů jak v terénu, tak ve výzkumných laboratořích, zjistila, že společenství mají tendenci k nadužívání zdroje pouze v případě, kdy je jim zabráněno komunikovat. Naopak v situacích, kde se může rozvinout komunikace tváří v tvář a kdy mohou místní komunity “určovat pravidla hry“, je kooperativní způsob spravování společných zdrojů efektivnější, než způsob centralistický; a to i za předpokladu, že místní kooperativní skupiny mají k dispozici horší materiální zázemí. Ostromová při srovnávání různých skupin definovala několika principů, které jsou základem co možná nejefektivnější správy společných zdrojů. Jsou to tyto:

- 1) Hranice jsou ve skupině jasně definovány
- 2) Pravidla upravující využívání společných zdrojů jsou přizpůsobena lokálním potřebám a podmínkám
- 3) Většina jednotlivců (ideálně všichni), kterých se tato pravidla týkají, se může účastnit jejich modifikace
- 4) Práva členů komunity na stanovování jejich vlastních pravidel jsou respektována externími autoritami
- 5) Existuje systém monitorování jednání členů komunity; toto monitorování provádí členové komunity
- 6) Je uplatňován odstupňovaný systém sankcí
- 7) Členové mají přístup k nízkonákladovému a spravedlivému mechanismu řešení konfliktů⁹⁵
- 8) Důvěra mezi členy komunity⁹⁶

⁹³ Ať již se jedná o držitele velkého kapitálu v kapitalismu či o vládnoucí nomenklaturu v “komunistické” společnosti.

⁹⁴ Elinor Ostrom. ECONOMIC RESEARCH DEPARTMENT OF THE FEDERAL RESERVE BANK OF ST. LOUIS. Ideas [online]. [cit. 2012-03-23]. Available from: <http://ideas.repec.org/e/pos55.html>

⁹⁵ Elinor, O. *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems* (lecture) Stockholm: Stockholm University, 8.12.2009. Available from: <http://www.nobelprize.org/mediaplayer/index.php?id=1223>

⁹⁶ Tu sice Ostromová obvykle neřadí mezi předchozí body, nicméně neustále zdůrazňuje významnou roli, kterou důvěra hraje jako základní předpoklad úspěšného rozvoje kooperace.

Pokud se hlouběji zamyslíme nad tímto výčtem charakteristik vyžadovaných pro úspěšnou správu společného zdroje, zjistíme, že se z velké části překrývají s atributy kooperativ, jak jsem je popisoval v předchozích částech této práce. Je tedy naprosto oprávněné se domnívat, že kooperativy se svou citlivostí vůči lokálním podmínkám, svými demokratickými procesy, svým jedinečným přístupem k řešení sporů a důvěrou mezi členy, jsou pro účely správy společných zdrojů mnohem vhodnější alternativou než soukromé firmy či státní vlastnictví. Tento předpoklad potvrzují i četné příklady z praxe, a to dokonce ve velkém měřítku. Takovým příkladem může být například rybolov v Japonsku, jehož páteř dnes tvoří právě kooperativy. Díky nim toto odvětví funguje trvale udržitelným způsobem.⁹⁷

Dříve v této kapitole jsem uvedl myšlenku, že lokální změny nejspíše nestačí k odvrácení potenciální ekologické katastrofy, ke které lidstvo směřuje. Aby bylo dosaženo žádaného efektu, je potřeba nastínit vizi budoucího globálního vývoje. Takové vize již samozřejmě existují. Spousta z nich ale vychází z biocentrického hlediska a za rétorikou o záchraně přírody se mnohdy maskuje totalita.⁹⁸ Existují samozřejmě i jiné, humánnější vize a vznikají organizace, které se je snaží naplnit. Je zde však jedna překážka, na kterou neustále narážejí. A troufám si tvrdit, že dokud nebude tato překážka odstraněna, nemají šanci na reálný úspěch.

Tou překážkou jsou obrovské nadnárodní korporace. Zde by bylo možné oponovat s tím, že zachování přírodních zdrojů je v zájmu obrovských korporací stejně jako v zájmu všech ostatních. Z teoretického úhlu pohledu je to samozřejmě pravda. Pokud firma, která například vyrábí nábytek z exotického dřeva, vykácí všechny pralesy, zlikviduje si hlavní zdroj svých příjmů. To je ovšem trochu naivní pohled a v praxi to vypadá tak, že chování korporací je mnohem víc řízeno krátkodobými zájmy (hlavně aktuální hodnotou akcií) než těmi dlouhodobými. I kdyby eventuálně skutečně došlo k definitivnímu vyčerpání nějakého přírodního zdroje, investoři mohou jednoduše přelít svůj kapitál do jiného odvětví. Proto se nedá předpokládat, že by nadnárodní korporace samy od sebe změnily svůj přístup k přírodním zdrojům.

Nadnárodní korporace jsou tak velkým problémem – a to si velká část aktivistů, politiků, morálních autorit a dalších lidí snažících se o pozitivní změnu v oblasti ekologie

⁹⁷ RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C.: New Society Publishers, 2010, Humanizing the Economy: Japan's Fishing Co-operatives. ISBN 978-155-0924-619.

⁹⁸ VALACH, Milan. Svět na předělu: O politické a morální krizi kapitalismu. 2., rozšířené vydání. Všeň: Grimmus, 2009, Biocentrické hledisko - dobro jako totalita. ISBN 978-80-902831-5-2.

stále neuvědomuje – především proto, že jejich reálná moc přesahuje dosah národních vlád a mezinárodní finanční instituce jsou nedemokratické orgány sloužící jejich zájmům. Proto jakákoliv snaha o změnu, která nabízí čistě politické řešení, nemá šanci na nic lepšího než částečný a pouze dočasný úspěch. Skutečnou rozhodovací moc mají ti, kteří disponují obrovským množstvím kapitálu. Proto jakýkoliv projekt zaměřený na změnu současné situace k lepšímu musí zahrnovat ekonomický aspekt.

4.5.2 Kooperativy jako cesta k lepší společnosti

Tímto projektem je participativní demokracie – přímá demokracie v oblasti politické a ekonomická demokracie v oblasti hospodářské. Stejně jako může zavádění demokracie na jednotlivých pracovištích významně vést k posílení demokracie v rámci komunit, regionů a národních států,⁹⁹ můžeme očekávat, že pokud by se povedlo zreformovat nadnárodní finanční instituce jako IMF nebo WTO¹⁰⁰ v duchu ekonomické demokracie, významně by se oslabil kontrola nadnárodních korporací nad přírodním bohatstvím a globální hospodářskou politikou. Bylo by však naivní myslet si, že se může taková změna udát pouze za pomoci morálního nátlaku na tyto instituce nebo že samo vedení těchto institucí uzná nutnost takovýchto reforem. A bylo by nebezpečné domnívat se, že tuto pozitivní změnu může přinést “osvícený vládce“. Tato změna musí vyjít odspoda, od neprivilegovaných vrstev, od oné mlčící většiny, která je „...*mohutným zástupem, jenž na svém dlouhém pochodu určuje směr dějin, i když se z hlediska krátkodobých cílů politiků a vojáků jeví jako víceméně pasivní terén, v němž a na němž se odehrává jejich zápas o moc a materiální zisk.*“¹⁰¹ Tento “pasivní terén“ se však v poslední době začal otřásat a nejspíše v tom bude pokračovat. Stále více lidí po celém světě vnímá to, že kapitalismus jako společenský a ekonomický řád prochází krizí. Hierarchické struktury moci jsou v něm však stále příliš silné. Aby neprivilegované vrstvy dosáhly skutečné změny, nestačí vyjít do ulic. Skutečná, tedy ekonomická, moc se musí přenést do jejich rukou. Ne však násilným způsobem, jakým to realizoval bolševismus, který nepřinesl rovnost, ale pouze novou formu diktatury. Obyčejní lidé musí získat moc postupnou cestou, která ulice měst neobarví do ruda od krve. Touto cestou je ekonomická demokracie. Ta umožňuje lidem, aby získali větší kontrolu nad svými životy, nad výrobními prostředky a nakonec i nad politickou realitou. To je humánní cesta ke změně.

⁹⁹ Viz kapitola 4.3

¹⁰⁰ Mezinárodní měnový fond a Světová obchodní organizace

¹⁰¹ VALACH, Milan. Svět na předělu: O politické a morální krizi kapitalismu. 2., rozšířené vydání. Všeň: Grimmus, 2009, s. 25. ISBN 978-80-902831-5-2.

Závěr

Ekonomická demokracie představuje model, který sice neodstraní všechny neduhy současné společnosti a jejího ekonomického uspořádání, může být však dalším významným krokem k lepší společnosti, ke které jak pevně doufám, lidstvo směřuje. Dokáže se úspěšně vypořádat s mnoha negativními rysy kapitalismu, které brzdí vývoj směrem k budoucnosti, které by byla humánnější, demokratičtější a vstřícnější k životnímu prostředí naší planety. Její výhodou je také to, že nevyžaduje, aby byly současné mocenské struktury násilně odstraněny nebo změněny. Nenese v sobě tedy potenciální hrozbu toho, že revoluce v jejím jménu by se změnila v něco horšího, než proti čemu původně povstala. K jejímu postupnému zavádění dochází již teď způsobem, který je přirozený a vychází z podmínek místních komunit. Ekonomická demokracie je projektem, který mohou realizovat obyčejní lidé v bezprostřední blízkosti svých domovů, aniž by museli svůj život svěřit do služeb nějaké ideologie či vstoupit do nějakého politického uskupení. Tímto způsobem mohou pozitivně změnit svůj vztah k práci, ostatním lidem, k přírodě i sobě samým, což jsou zcela zásadní věci pro dosažení lidského štěstí.

Prvním krokem ke změně je však informovanost a existence nějaké pozitivní vize. Jak jsem již v úvodu nastínil, doufám, že tato práce splní právě tuto úlohu. Rád bych, aby zájemcům poskytla základní orientaci v této tématice a také některé významné argumenty. Jedině dobře vzdělaná a informovaná společnost může totiž postupovat směrem k šíření humanity. Společnost žijící ve strachu a lži však směřuje k totalitě.

Resumé

Tato bakalářská práce si klade za cíl prezentovat ekonomickou demokracii jako etičtější alternativu kapitalismu. V práci nejprve kritizují kapitalismus a upozorňují na jeho nejzávažnější rozpory. Poté popisují základní charakteristiky ekonomické demokracie a dokazují, že demokratické podniky jsou schopny obstát v konkurenci kapitalistických firem. V hlavní části práce se zabývám etickými dopady ekonomické demokracie, jakými jsou povaha demokratického pracoviště, způsob řešení sporů v kooperativách, vliv kooperativ na rozvoj demokracie a další. V závěru práce shledávám, že ekonomická demokracie může být cestou jak ke zvýšení životní úrovně jednotlivců, tak k humánnější společnosti.

Summary

The purpose of this bachelor thesis is to present economic democracy as a more ethical alternative to capitalism. At first, capitalism is criticised and some of its most significant contradictions are pointed out. Then, the basic characteristics of economic democracy are described. It is afterwards proven that democratic enterprises are able to compete with capitalist firms. In the main part of the thesis ethical implications of economic democracy are examined, such as the nature of democratic workplace, dispute settlement in cooperatives, impact of cooperatives on development of democracy, and others. At the end, a conclusion is reached that economic democracy can be a path to raising living standards as well as to a more humane society.

Použité zdroje

2006 events. United Nations University - World Institute for Development Economics Research [online]. Helsinki, © 1995-2012 [cit. 2012-03-04]. Available from: http://www.wider.unu.edu/events/past-events/2006-events/en_GB/05-12-2006/

ALPEROVITZ, Gar. America Beyond Capitalism: Is It Possible?. AlterNet [online]. 3.1.2012 [cit. 2012-03-26]. Available from: http://www.alternet.org/story/153646/america_beyond_capitalism%3A_is_it_possible?page=2

ALVAREDO, Facundo, Tony ATKINSON, Thomas PIKETTY a Emmanuel SAEZ. *The World Top Incomes Database* [online]. [cit. 2012-03-04]. Available from: <http://gmond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes/>

BILKE, Uli. Does Cooperation Equal Utopia?. London, 2009. Available from: [http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20\(P\)_0.pdf](http://www.usworker.coop/system/files/Does_Cooperation_Equal_Utopia%20(P)_0.pdf). MSc Research Report. London School of Economics and Political Sciences. Dissertation supervisor Caryn Solomon.

BIRCHALL, Johnston a Hammond KETILSON. Resilience of the cooperative business model in times of crisis. Geneva: ILO, 2009, p. 15-16. ISBN 978-92-2-122410-5. Available from: <http://www.copac.coop/publications/2009-ilo-coop-resilience.pdf>

BLAHA, Luboš. Spät' k Marxovi?: Sociální stát, ekonomická demokracie a teorie spravedlivosti. 1. vydání. Bratislava: VEDA, 2009. ISBN 9788022410779.

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ, Sociologický ústav AV ČR. Občané o fungování politického systému - únor 2012. Praha, 2012. Dostupné z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101246s_pd120305.pdf

DAHL, Robert A. Demokracie a její kritici. 1. vydání. Praha: Victoria publishing, 1995. ISBN 80-85605-81-3.

DAVIS, Peter a Steve WORTHINGTON. Cooperative Values: Change and Continuity in Capital Accumulation: The Case of the British Cooperative Bank. *Journal of Business Ethics*. 1993, vol. 12, nr. 11, p. 849-859. Available from: <http://www.jstor.org/stable/25072479>

EDELMAN, Lauren B., Howard S. ERLANGER a John LANDE. Internal Dispute Resolution: The Transformation of Civil Rights in the Workplace. *Law & Society Review*. 1993, vol. 27, nr. 3, p. 497-534. Available from: <http://www.jstor.org/stable/3054103>

Elinor Ostrom. ECONOMIC RESEARCH DEPARTMENT OF THE FEDERAL RESERVE BANK OF ST. LOUIS. Ideas [online]. [cit. 2012-03-23]. Available from: <http://ideas.repec.org/e/pos55.html>

Elinor, O. *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems* (lecture) Stockholm: Stockholm University, 8.12.2009. Available from: <http://www.nobelprize.org/mediaplayer/index.php?id=1223>

EVERGREEN COOPERATIVES. Evergreen Cooperatives [online]. [2009] [cit. 2012-03-23]. Available from: <http://www.evergreencoop.com/>

FELSTINER, William L.F., Richard L. ABEL a Austin SARAT. The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . *Law & Society Review*. 1980-1981, vol. 15, nr. 3/4. Available from: <http://www.jstor.org/stable/3053505>

FROMM, Erich. *Člověk a psychoanalýza*. Praha: Aurora, 1997. ISBN 80-85974-18-5.

GREGORY, Mark. Unemployment is world's fastest-rising fear - survey. BBC News: Business [online]. 12 December 2011 [cit. 2012-03-05]. Available from: <http://www.bbc.co.uk/news/business-16108437>

HAGEN, Henry. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Cooperatives, Crisis, Cooperative Law. New York, 2009. Available from: <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/cooperatives/Hagen.pdf>

HARDIN, Garrett. The Tragedy of the Commons. *Science*. 1968, vol. 162, nr. 13, p. 1243-1248.

HOFFMAN, Elizabeth A. Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine. *Law & Social Inquiry*. 2001, vol. 26, nr. 3, p. 555-596. Available from: <http://www.jstor.org/stable/829111>

HOFFMAN, Elizabeth A. Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice. *Law & Society Review*. 2005, vol. 39, nr. 1, p. 51-82. Available from: <http://www.jstor.org/stable/1555120>

How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works. THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP. The National Center for Employee Ownership [online]. © 2012 [cit. 2012-03-13]. Available from: <http://www.nceo.org/main/article.php/id/8/>

INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE. Global and Developing 300 Database [online]. © 2005-2009 [cit. 2012-03-25]. Available from: <http://www.global300.coop/>

JACKALL, Robert a Henry LEVIN. Worker Cooperatives in America. Berkeley and Los Angeles: University of Carolina Press, 1984. ISBN 0-520-05117-3. Available from: <http://american.coop/content/jackall-and-levins-worker-cooperatives-america-1984>

KELLER, Jan. Tři sociální světy: Sociální struktura postindustriální společnosti. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-031-5.

LINN, Margaret, Richard SANDIFER a Shayna STEIN. Effects of Unemployment on Mental and Physical Health. American Journal of Public Health. 1985, vol. 75, nr. 5. Available from: <http://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.75.5.502>

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE VÝROBNÍCH A ZAMĚSTNANECKÝCH DRUŽSTEV A DRUŽSTEV SLUŽEB - SEKTOROVÁ ORGANIZACE MEZINÁRODNÍ DRUŽSTEVNÍ ALIANCE (ICA). Světová deklaráce o výrobních družstvech, Kartagena (Kolumbie), 2005. Dostupné z: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Czech.pdf

MONDRAGON S. COOP. Mondragon: Humanity at Work [online]. [cit. 2012-03-25]. Available from: <http://www.mondragon-corporation.com/ENG.aspx>

MORGAN, Gareth. Images of Organization [online]. Updated edition. Thousand Oaks: Sage Publications, 2006 [cit. 2012-04-11]. ISBN 1-4129-3979-8. Available from: http://books.google.cz/books?id=h-f429ueNRYC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

NOOR, Jaisal. Worker-Run Businesses Flourish in Argentina. Independent [online]. 13.8.2009, nr. 139 [cit. 2012-03-22]. Available from: <http://www.independent.org/2009/08/13/worker-run-businesses-flourish-argentina>

OSTROM, Elinor, James C. COX, James M. WALKER, Antonio Jamie CASTILLO, Eric COLEMAN, Robert HOLAHAN, Michael SCHOON a Brian STEED. Trust in Private and Common Property Experiments. Southern Economic Journal. 2009, vol. 75, nr. 4, p. 957-975. Available from: http://excen.gsu.edu/workingpapers/GSU_EXCEN_WP_2007-11.pdf

RANDERSON, James. World's richest 1 % own 40 % of all wealth, UN report discovers. The Guardian [online]. Wednesday 6 December 2006[cit. 2012-03-04]. Available from: <http://www.guardian.co.uk/money/2006/dec/06/business.internationalnews>

RESTAKIS, John. Humanizing the economy: Co-operatives in the age of capital. 1st edition. Gabriola, B.C: New Society Publishers, 2010. ISBN 978-155-0924-619.

SANDERS, Joseph and Lee HAMILTON. Handbook of justice research in law. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, c2001. ISBN 0-306-46340-7.

SCHEIN, Edgar. Organizational Structure and Leadership. Third edition. San Francisco: Jossey-Bass, 2004. ISBN 0-7879-6845-5.

SCHOR, Juliet. The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure. 1st edition. New York: BasicBooks, 1992. ISBN 0-465-05433-1.

SCHWEICKART, David. Po kapitalizme: Ekonomická demokracia. První slovenské vydání. Bratislava: VSSS, 2010. ISBN 978-80-8061-428-7.

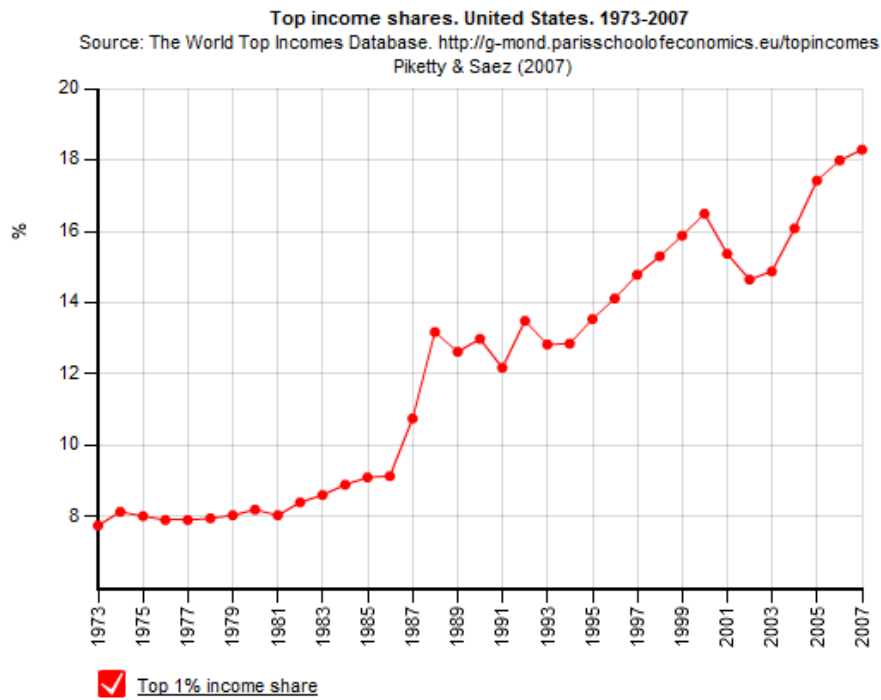
SMITH, J.W. Economic Democracy: The Political Struggle Of the Twenty-first Century. 4th edition. Sun City (USA): Institute for Economic Democracy Press, 2005. ISBN 1-933567-01-5.

THE EQUALITY TRUST. The Equality Trust [online]. [2009] [cit. 2012-03-26]. Available from: <http://www.equalitytrust.org.uk/>

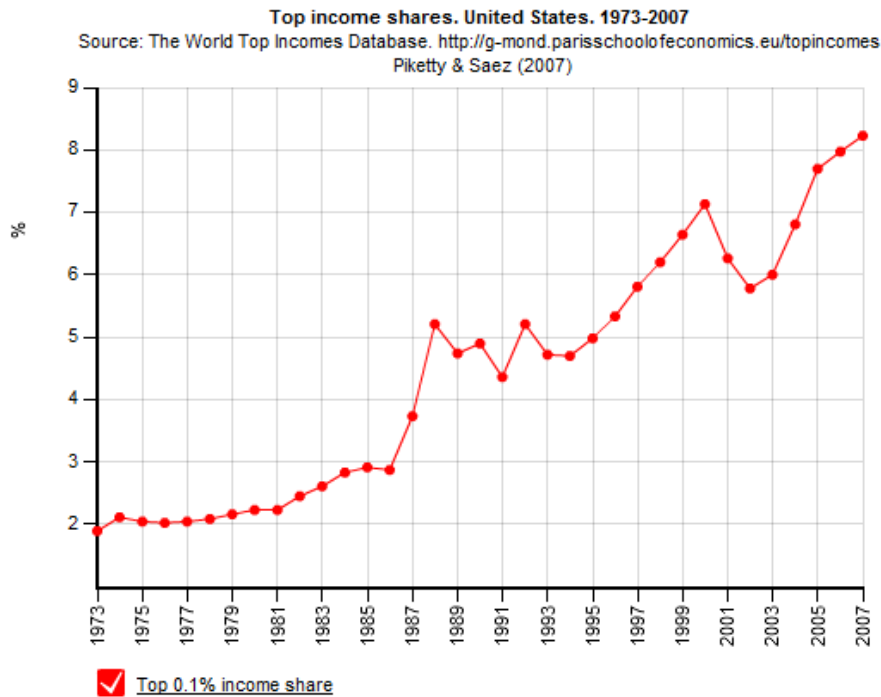
US OVERSEAS COOPERATIVE DEVELOPMENT COUNCIL. Cooperatives: Pathways to Economic, Democratic and Social Development in the Global Economy. Arlington (USA), 2007. Available from: <http://www.ocdc.coop/OCDC/CoopPathwaysReport.pdf>

VALACH, Milan. Svět na předělu: O politické a morální krizi kapitalismu. 2. rozšířené vydání. Všeň: Grimmus, 2009. ISBN 978-80-902831-5-2.

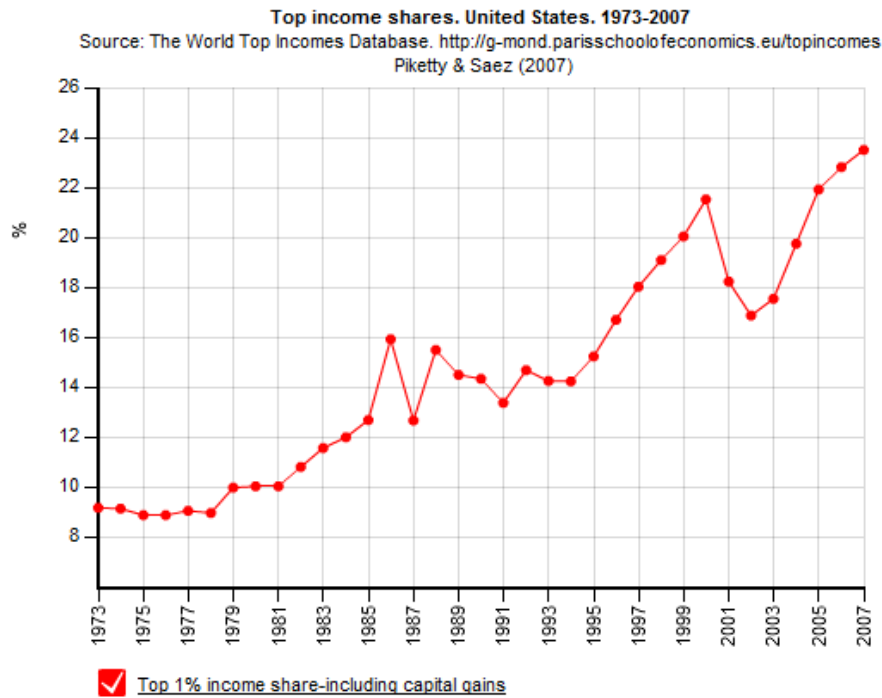
Příloha



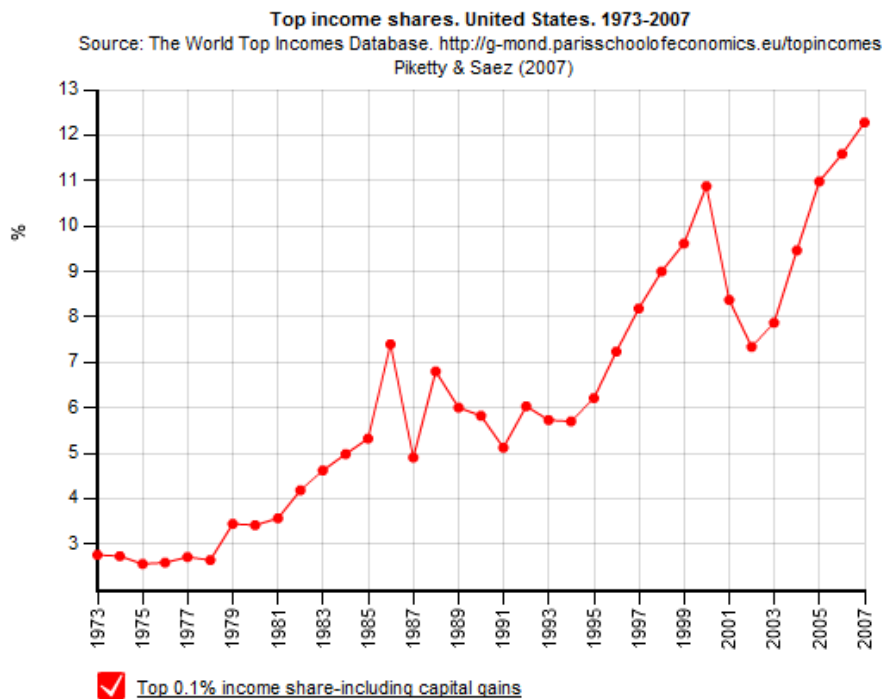
Graf č. 1



Graf č. 2



Graf č. 3



Graf č. 4¹⁰²

¹⁰² Zdroj grafů č. 1 až 4: ALVAREDO, Facundo, Tony ATKINSON, Thomas PIKETTY a Emmanuel SAEZ. *The World Top Incomes Database* [online]. [cit. 2012-03-04]. Available from: <http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes/>



Graf č. 5¹⁰³

¹⁰³ Zdroj: THE EQUALITY TRUST. The Equality Trust [online]. [2009] [cit. 2012-03-26]. Available from: <http://www.equalitytrust.org.uk/>