

KONCEPT SAMOSPRÁVY ZAMĚSTNANCŮ

Copyright © Jindřich Fajt, 2008

Předmluva

Předmluvy se obvykle nečtou. Přesto se čtenáři tohoto konceptu samosprávy zaměstnanců doporučuje, aby si přečetl následující citáty a poté se zamyslel nad jejich obsahem a praktickým dosahem:

Citát první: „Budou-li se opravdu všichni podílet na správě státu, pak už se kapitalismus neudrží“. (V. I. Lenin, Stát a revoluce)

Citát druhý: „Kdo spoléhá na bohatství, padne, ale spravedliví vyraší jako listí“. (Starý zákon, Přísloví 11, 24-31)

Proč se snažit o jakýsi koncept samosprávy zaměstnanců? Protože i na počátku 21. století dochází k okrádání zaměstnance, nevlastnického výrobního prostředku vlastníky těchto prostředků. Protože zatímco v politice a veřejném životě je demokracie skloňována ve všech pádech, v oblasti produkce a pracovních vztahů dosud vládou direktivní až diktátorské metody. Protože ač se od zaměstnanců mnohdy žádá nemožné, považuje se za nemožné, aby také zaměstnanec měl možnost k tomu něco říci. Držet hubu a krok, to je vzkaz demokracie počátku 21. století zaměstnancům na počátku 21. století. Držet hubu a krok - to je ostatně to, co se od pracovní síly požadovalo a očekávalo odnepaměti. Není proto divu, když si zaměstnanec takový zvyk přenáší do veřejného života - nepřemýšlí nad možnostmi společenských změn a nejde ani volit.

Proč tedy pouze koncept samosprávy zaměstnanců? Protože koncept znamená první zpracování, návrh, náčrtek, ideový plán, pojetí - tedy to, co je dáno rámcově k diskusi, aby se to mohlo touto diskusí dále zpřesňovat a rozvíjet. Předmětem diskuse i následného rozvíjení by tedy měla být samospráva zaměstnanců.

Proč samospráva zaměstnanců, nikoliv zaměstnanecká samospráva? Protože otázka nestojí „jaká“ samospráva, ale „koho“ bude ta samospráva. Neboť s „jakou“ se dá různě manipulovat a donekonečna vysvětlovat, proč by mohla nebo musela či nemohla nebo nemusela být taková či onaká, ale otázka „koho“ vyžaduje jasnou odpověď. Ať je tedy od začátku jasné, že to má být samospráva zaměstnanců, tedy jejich a jimi ovládaná, tedy i jim sloužící.

Co má být obsahem i cílem předkládaného konceptu? Rámcově si odpovědět na následující okruhy problémů:

I. Všichni zaměstnanci se liší stejnými problémy

(aneb Samospráva zaměstnanců z hlediska zájmů zaměstnance)

II. Vlastník, producent, pracovník nebo všechno najednou?

(aneb Samospráva zaměstnanců z hlediska možných i nutných pravomocí)

III. Kruhový objezd nejen v dopravě, ale také v ekonomice

(aneb Organizační struktura firmy s ustanovenou samosprávou zaměstnanců)

IV. Kolektivní vlastnictví po právu

(aneb Vlastnická samospráva zaměstnanců z hlediska právního a ekonomického)

V. Negativní jevy kapitalismu - a co na to samospráva? (aneb Jak založit vlastnickou samosprávu v podmínkách kapitalismu)

VI. Koncentrace a fragmentace vlastnictví, centralizace a decentralizace organizace (aneb Jak se bude vyvíjet samosprávné vlastnictví a samosprávná organizace práce a k čemu

dospěje)

VII. Nutná historická reminiscence (aneb Srovnání konceptu samosprávy zaměstnanců s dekretem prezidenta republiky o závodních a podnikových radách z 24. 10. 1945)

VIII. Proklamace samy o sobě nic nevyřeší (aneb Pravomoce a možnosti samosprávy zaměstnanců ve srovnání s Evropskou sociální chartou)

IX. Samosprávné vlastnictví jiné než soukromokapitalistické a státněsocialistické (aneb Začlenění samosprávy zaměstnanců do širšího společenského kontextu)

X. Za Leninovým Státem a revolucí (aneb Kam koncept samosprávy zaměstnanců historicky směřuje)

Úvod

Jestliže už byl dán návrh na změnu názvu KSČM na dvojičkový název "Komunistická strana Čech a Moravy - Hnutí za rozhodování občanů", byl tento návrh podán odůvodněně, a to i s ohledem na samosprávu zaměstnanců.

Za prvé proto, že strana doposud organizačně uzavřená do sebe, má být i organizačně hnutím otevřeným pro společnost.

Za druhé proto, že má-li být i hnutím otevřeným pro společnost, neznamená to, že bude pouze pracovat ve prospěch občanů v duchu hesla "S lidmi pro lidi" (a poté je bude žádat, aby se k ní připojili), ale že se stane hnutím těchto občanů, tedy že bude postupovat podle jejich a jimi projevovaných zájmů.

Za třetí proto, že má-li postupovat podle jejich zájmů, musí postupovat také (a především) podle jejich zájmů zaměstnaneckých. A to i přesto (anebo právě proto), že rozhodující část členů KSČM tvoří v roce 2008 ti, kteří zaměstnanci v pravém smyslu slova nejsou (poslanci, funkcionáři, důchodci), tudíž jsou poněkud odtrženi od současné zaměstnanecké reality, která už je jiná, než bývala v dobách socialismu (protosocialismu). Něco jiného je totiž vědět o zaměstnanecké realitě z doslechu a něco jiného ji zažívat na vlastní kůži. V příznačné zkratce to např. vyjádřil jinak velmi pěkný leták KSČM ke krajským a senátním volbám 2008 nazvaný "10 důvodů, proč volit KSČM", který se jistěže správně hned v prvním bodě přihlásil k obhajobě sociálních a zaměstnaneckých práv, nicméně větou, že KSČM "hájí vaše sociální a zaměstnanecká práva". Jsou-li taková práva na pracovištích, jistěže je netřeba hájit. Nejsou-li na pracovištích, není co hájit, ona sociální a zaměstnanecká práva je potřeba tam prosadit! Jenže na to KSČM nemá dosud potřebnou podporu a tudíž ani zastupitelskou sílu. K tomu, aby obojí získala, musí zveřejnit, jaká zaměstnanecká práva a jakým způsobem by nejen hájila, ale i prosazovala, kdyby onu podporu a zastupitelskou sílu měla. Zatím KSČM podstatně dobře hodnotí a zastupuje zájmy pracujících občanů zejména mimo jejich zaměstnanecký život, aniž by se soustředila na systémové vyřešení zaměstnaneckých problémů, jichž se od roku 1989 nakupilo nemálo. Jistěže je to dáno i tím, že nemůže mít ve firmách základní organizace, které by mohly situaci na jednotlivých pracovištích detailně posoudit a podat návrhy na koncepční řešení.

Jestliže současný zaměstnanecký život našich občanů představuje mnohdy více než 8 hodin denně, znamená to podstatnou část jejich života. Jestliže se jim v jejich soukromém životě (jistěže prostřednictvím "hodnot" konzumní společnosti) daří poměrně dobře unikat před realitou života v kapitalismu, a to až do takové míry úspěšně, že necítí potřebu levicově se angažovat, volit levici nebo jít k volbám vůbec, neznamená to, že se jim totéž daří v zaměstnání. Ba naopak: jde totiž o vynucenou část jejich života, v němž musí osamoceně čili individuálně (také díky individualistickým sklonům, kterým je naučila nebo ke kterým je donutila kapitalistická společnost) čelit nástrahám kapitalistického vykořisťování. Vzniká tak paradox a synergický efekt zároveň: pracující zjistili, že je jim KSČM v zaměstnání k ničemu,

m. j. i proto, že nemá vliv na odbory, které - potažmo - bývají také k ničemu. Proto to s kolektivní obranou vzdali a v nastalé džungli zaměstnaneckých a pracovních vztahů se uchylují jen k tajnému (neúčinnému) nebo individuálnímu (jen někdy účinnému) odporu proti zaměstnavatelům.

Za situace, kdy se úsilí KSČM změnit toto "zvenčí" (státní legislativou a na veřejnosti mimo zaměstnání) jeví jako jednostranné a do značné míry i neefektivní, je načase dosáhnout a veřejně deklarovat:

za prvé: rozhodnout o svých zaměstnaneckých poměrech musí mít možnost zaměstnanci přednostně sami;

za druhé: KSČM (hnutí za rozhodování občanů) ví, jak by si zaměstnanci měli o svých zaměstnaneckých poměrech rozhodovat sami;

za třetí: KSČM (hnutí za rozhodování občanů) také ví, jak dosáhnout, aby si mohli zaměstnanci o svých zaměstnaneckých poměrech rozhodovat sami, pokud se tito zaměstnanci sami rozhodnou tak učinit.

Jako první krok k tomu je ovšem třeba si uvědomit, jaké jsou to ty zaměstnanecké problémy, resp. jakého druhu jsou a do jaké míry jsou třídně podmíněny, tzn. do jaké míry souvisí s otázkou vlastnictví, resp. rovného přístupu k užívání výrobních prostředků.

I. Všichni zaměstnanci se liší svými stejnými problémy (aneb Samospráva zaměstnanců z hlediska zájmů zaměstnance)

Jaké jsou to tedy ty problémy zaměstnanců? Jsou to ty problémy, o kterých nejčastěji hovoří v pracovních kolektivech (nejlépe stranou, aby je neslyšel nadřízený nebo donašeč, snažící se dostat na jeho roveň).

1. Příjmy zaměstnance

Mnozíci se stesky zaměstnanců na výši základní, hrubé či čisté mzdy plně odrážejí snahy soukromokapitalistického sektoru (a podle jeho metod postupujícího státního sektoru) stlačit mzdy na co nejnižší úroveň. Zcela jasně o tom vypovídá skutečnost, že průměrných příjmů v České republice nedosahují plně dvě třetiny zaměstnanců. V tomto kolotoči typických kapitalistických vztahů a zákonitostí vyniká snaha většiny vlastníků výrobních prostředků šetřit na úkor zaměstnanců a zásadně nepodávat zaměstnancům žádné informace o hospodaření firem a o matematické, vedoucí k výpočtu jejich příjmů.

Nemá-li firma zjevně dobré hospodářské výsledky, jsou její zaměstnanci (pod tíhou neuspokojivé situace na trhu práce) nuceni ve firmě setrvávat bez výhledu na zvýšení mzdy a bez nároku na prémie a odměny. Postoj vlastníka je notoricky známý: "přidal bych vám, ale nemám, vidíte, jaká je nepříznivá situace, budete muset pracovat ještě více", což obvykle doplní větou "potřeboval bych vás tu i o sobotách a nedělích" nebo ještě hůře: "ted' není práce, jděte domů". Má-li firma zjevně dobré hospodářské výsledky, nezvyšují se mzdy také, nejčastěji s poukazem na platnost platového výměru, sjednaného při přijímání do práce a na to, že na jiné odměny, prémie, 13. plat či jiný podíl na hospodářských výsledcích nemá zaměstnanec právo. A právě v tom to vězí: Je ostudou 21. století, když je zaměstnanci upírán adekvátní podíl na hospodářských výsledcích, resp. na čistém zisku firmy, tedy i nad rámec sjednané mzdy!

Tohoto práva si ovšem nevydobude dotud, dokud nebude mít stejné informace a stejné rozhodovací pravomoci jako soukromý vlastník výrobních prostředků, rovněž dokud nebude mít právo rozhodovat o tom, jak má být naloženo s čistým ziskem firmy. Tohoto práva může dosáhnout jen jako člen vlastnické samosprávy zaměstnanců, čili samosprávně organizovaného kolektivu zaměstnanců, který nahradí ve všech vlastnických, rozhodovacích a informačních právech soukromého vlastníka. To pak bude znamenat znát hospodářské výsledky firmy a spolurozhodovat o nich, dále znát čistý zisk a spolurozhodovat o procentu, který z něho připadne na celý kolektiv (a tím i o částce, která připadne každému zaměstnanci) a nakonec i znát práci jednotlivých zaměstnanců a spolurozhodovat o odměnách pro ty nejpracovitější či nejžádanější.

Takové úkoly může splnit jen vlastnická samospráva zaměstnanců, tedy ta, která je jako kolektivní orgán čili právnická osoba vlastníkem celé firmy, přičemž právo stát se jejím členem získá každý okamžikem přijetí do pracovního poměru u této právnické osoby a toto právo pozbyde (a tím i členství v tomto kolektivu) rozvázáním pracovního poměru. Tedy ani slovo o majetkové účasti zaměstnance ve firmě vkladem určité hodnoty do této firmy, ani slovo o zaměstnaneckých či jiných akciích a podílu na zisku firmy podle tohoto vlastnictví!

Tak vzniká nový druh vlastnictví: kolektivní samosprávné, v němž úlohu kapitalisty hraje kolektiv zaměstnanců vystupující jako vlastník výrobních prostředků. Tím je určeno, že zároveň nikdo z členů tohoto kolektivu nemůže být kapitalistou, neboť nemá individuální vlastnický podíl na tomto kolektivním vlastnictví výrobních prostředků, vyjma spolurozhodování o jejich nákupu, prodeji a užití a o dělení části čistého zisku samosprávné firmy mezi její zaměstnance stejnými díly.

Požadavek rozdělení určitého dílu z čistého ročního zisku firmy mezi stávající zaměstnance rovným dílem může vyvolat námitku, že by tímto způsobem mohla být degradována odborná způsobilost, vzdělanost, odpovědnost a zkušenost řídících pracovníků, odborníků a specialistů ve prospěch pracovníků nekvalifikovaných. Na následujících jednoduchých počtech, vystihujících současné poměry, lze dokázat, že tomu tak nebude: dejme tomu, že vlastnická samospráva zaměstnanců svým usnesením rozhodne, že z čistého zisku firmy (po uzavření účetního roku) dostane každý zaměstnanec "na přilepšenou" ke své mzdě 20 000 Kč. Dejme tomu, že měsíční mzda uklízečky ve firmě je 6000 Kč, což za rok bude činit 72 000 Kč a spolu s ročním podílem z čistého zisku 92 000 Kč. Dejme tomu, že měsíční mzda kvalifikovaného pracovníka u téže firmy bude činit 20 000 Kč měsíčně, tedy 120 000 Kč ročně a s ročním podílem na čistém zisku tedy 140 000 Kč. Dejme tomu, že měsíční mzda specialisty-odborníka či manažera bude tamtéž činit 35 000 Kč měsíčně, tedy 420 000 Kč ročně a s ročním podílem na čistém zisku 440 000 Kč. A konečně dejme tomu, že měsíční příjem ředitele firmy bude činit 50 000 Kč, tedy roční 1 100 000 Kč a spolu s ročním podílem zaměstnance 1 120 000 Kč. Z poměru uvedených částek je zřejmé, že mezi jednotlivými profesemi zůstane příjmový nepoměr zachován. Pochopitelně, že samosprávou zaměstnanců může být radikálně změněn - ale nikoliv tím, že by rozdělil podíl z čistého zisku firmy nespravedlivě (každý přece ze všech sil pracoval během roku ve prospěch společné firmy), ale jen tím, že by radikálně nastavil (změnil) mzdový řád firmy, takže velký mzdový poměr (či spíše nepoměr) mezi ředitelem firmy a nekvalifikovaným pracovníkem firmy by se výrazně snížil. Pochopitelně, že by i nadále platilo, že nezodpovědný a nepracující zaměstnanec by mohl být na mzdě krácen, zatímco jiný (pochtivě pracující, důležitý pro firmu) by mohl být odměněn. Ale vždy by platilo: všichni mají právo na stejný roční podíl z čistého zisku! Zbývá dodat, že o degradaci postavení ředitele firmy či odborných kvalit vysoce kvalifikovaného pracovníka před pracovníkem nekvalifikovaným by se dalo uvažovat teprve tehdy, až by jednotlivé roční podíly všech zaměstnanců z čistého zisku firmy více než dvojnásobně překročily roční mzdu nejlépe placeného zaměstnance firmy (v našem příkladu ředitele firmy), což se jeví jako zjevně velmi nepravděpodobné a více než zázračnou

prosperitou firmy by toto mohlo být způsobeno razantním snížením mzdy onoho ředitele na úroveň dělnických mezd.

Druhou námitkou proti rovnosti zaměstnaneckých podílů z čistého zisku firmy by mohlo být tvrzení, že nebude dostatečně motivovat zaměstnance k lepšímu výkonu, zejména za situace, kdy nikdo na začátku roku neví, s jakým ziskem (či zdali vůbec s nějakým ziskem) hospodaření firmy na konci roku skončí. Právě ona počáteční nejistota bude oním motorem, aby se všichni zaměstnanci podniku bez rozdílu profese, kvalifikace, pracovního zařazení a mzdy snažili, aby výsledek firmy byl na konci roku co nejlepší - a to nejen ti, kteří za současných poměrů mají jistotu co největších příjmů, ale pochopitelně i ti, kteří to vzdali, neboť nikdy od firmy (kromě minimální mzdy) žádný benefit nedostali.

Třetí námitkou může být to, že pracovníci zvyklí na vysoké mzdy a na vysoký podíl ze zisku (management) se nebudou chtít o čistý zisk rovně dělit s těmi nekvalifikovanými chudáky "dole" a firmu raději svou nekvalitní prací "potopí" (vytunelovat ji nebudou moci, budou pod kontrolou samosprávy zaměstnanců), resp. ji hromadně opustí a firma pak doplatí na tento odchod nebo na přítomnost nekvalitně pracujícího managementu. Toto příslušníci managementu jistě budou moci udělat (jít za lepším do soukromé firmy), nicméně samospráva zaměstnanců bude moci "nespokojenost" managementu regulovat dvojím způsobem: buď dosavadním členům managementu přilepšit na mzdách a odměnách (za opravdu nezbytnou a prokazatelně prospěšnou práci pro firmu) nebo zaměstnat (popř. najmout) jednotlivé (chybějící) manažery (či přímo celou manažerskou firmu) ochotné pracovat za podmínek, samosprávou zaměstnanců stanovených, "odjinud".

Závěrem si shrňme odpověď na otázku, v čem bude nahrazení soukromého vlastníka vlastnickou samosprávou zaměstnanců znamenat přínos pro postavení a příjmy zaměstnance:

- za prvé v tom, že zaměstnanec prostřednictvím "své" samosprávy získá potřebné informace a přehled o hospodaření firmy, v níž pracuje;

- za druhé v tom, že získá možnost spolurozhodnout, jaké procento z čistého zisku firmy půjde na výplatu jeho podílu na zisku;

- za třetí: v tom, že získá právo spolurozhodovat o vlastnictví celé firmy a tím i o způsobu nakládání s výrobními prostředky -

- a konečně, v celkovém souhrnu těchto přínosů: že konečně začne být (v rámci kolektivu, jehož bude členem) nejenom sluhou, ale i pánem na svém pracovišti.

2. Stížnosti zaměstnanců na obsah a plnění kolektivních smluv

Pokud jde o kolektivní smlouvy, hlavní stížnosti zaměstnanců bývají směřovány jednak na jejich ubohý obsah (který minimalizuje jejich tzv. výhody), jednak na jejich porušování ze strany zaměstnavatelů. Kromě egoismu zaměstnavatelů se na neradostném stavu odborářských práv a pravomocí podílí slabé odbory. Zvláštním požehnáním pro zaměstnavatele jsou ti odboroví funkcionáři, kteří s důrazem na plnění kolektivních smluv nebo na prosazení jejich lepšího znění ve prospěch zaměstnanců otálejí ve strachu, že přijdou o zaměstnání nebo různé drobné benefity. Výrazně jsou v tomto smyslu zranitelní více méně osamocení odboroví funkcionáři nad 50 let (tedy před odchodem do důchodu) nebo odboráři zejména mladí, bez zkušeností, ale o to více s ambiciózními zájmy, které je nutí držet krok s vedením firmy.

Za situace, kdy je ve firmě slabá odborová organizace, má proti sobě dva silné protivníky. Tím prvním je soukromý vlastník firmy, který nemá zájem odboráře podporovat. Tím druhým je management firmy, který plní dvojedinou (nejednoznačnou) roli. Na jedné straně jsou pracovníci managementu pracovníky řídicími, zcela jistě s lepší mzdou, než mají řadoví zaměstnanci a s dalšími výhodami (benefity), které řadoví zaměstnanci nemají, za což musí být soukromému vlastníku výrobních prostředků vděční nebo poplatní. Na straně druhé

jsou přece jen také zaměstnanci s vědomím a možností určitých odborářských práv. I přes právě jimi proklamovanou asertivitu v jednání dokáží být při prosazování zájmů firmy (jakožto i svých zájmů) vůči řadovým zaměstnancům velmi tvrdí, až cyničtí. Za jistých okolností (zejména v případě vlastního ohrožení, zejména přetížeností úkolů) si ovšem mohou hrát i na kognitariát (znalostní proletariát) a soucítit tak např. i s klasickým industriálním proletariátem, ale právě jen soucítit. Proč tomu tak je? Protože management uznává jen sílu, takovou sílu, s jakou je sám ochoten vymáhat od všech jemu podřízených zaměstnanců plnění úkolů, které jsou jim stanoveny. Podřízené zaměstnance a odbory je tedy ochoten vzít v úvahu jen tehdy, ukáže-li se mu jejich síla. To nepředpokládá jen silné odbory, ale - bez ohledu, zda jsou slabé či silné - dalšího hráče na scéně: samosprávu zaměstnanců coby organizační složku, schopnou vidět managementu do karet a včas si ho ohlídat.

Na otázku, zda se v případném postupu proti vlastníkovu výrobních prostředků a firemního managementu nebudou síly těchto dvou subjektů tříštit, zejména dublováním kompetencí, je třeba jednoznačně odpovědět, že nikoliv. Odbory tu budou i nadále, aby hájily tradiční odborářská práva, včetně dodržování kolektivních smluv, zákoníku práce a práva na stávku. Samospráva zaměstnanců tu bude od toho, aby mohla mluvit do přesně vymezených sfér hospodaření a řízení firmy, do kterých doposud zejména řadoví zaměstnanci nemají možnost zasahovat. Čili i obráceně: ustanovením samosprávy zaměstnanců neztratí odbory (lhostejno, zda slabé či silné) svou funkci a neztratí ji ani v okamžiku, bude-li tato samospráva zaměstnanců povýšena na kolektivního vlastníka firmy. V takovém případě firemní kolbiště 2:2 (soukromý vlastník firmy + management firmy versus samospráva zaměstnanců firmy + odborová organizace ve firmě) bude vystřídáno rozložením sil 1:1:1, resp. 2:1, kdy nebude předem dáno, kdo proti komu bude hájit zájmy (mohou to být např. společné zájmy samosprávy zaměstnanců a odborů v organizační, mzdové či pracovní sféře, jako kupř. společné samosprávy zaměstnanců jako kolektivního vlastníka a managementu v majetkové, finanční a výrobní sféře, popř. společné zájmy managementu a odborářů v organizační a pracovní sféře nebo ve sféře investic, např. v nevýrobní sféře vzdělávání, rekreace či ve výrobě při zavádění nových technologií usnadňujících práci).

I při existenci samosprávy zaměstnanců (nezávisle na jejich kompetencích) není tedy možné odbory vylučovat ze hry ani v daleké budoucnosti, zejména uvážíme-li, že odbory se mohou za jistých okolností ukázat jako jedinou pojistkou proti návratu zpět - to když by některý z funkcionářů samosprávy zaměstnanců získal takový vliv, kompetence či bohatství, že by hrozilo (se souhlasem ostatních zmanipulovaných funkcionářů nebo dokonce i ostatních zaměstnanců - např. pod heslem záchrany firmy - převzetí vlastnictví výrobních prostředků a tím i řízení firmy) tímto "mesiášským" jedincem.

Tak jako nebude možné, aby samospráva zaměstnanců zlikvidovala odbory pod záminkou, že převezme jejich funkce a pravomoce, tak nebude ani myslitelné, aby byla zrušena samospráva zaměstnanců s tvrzením, že její funkce a pravomoce přejdou na odborovou organizaci, jak se už jednou - příznačně a s tragickými důsledky stalo v Československu se závodními radami.

3. Dostupnost zaměstnání (jako příklad problému, neřešeného odbory)

O občanech České republiky je všeobecně známo, že jdou neradi za zaměstnáním, tedy že neradi kvůli němu mění bydliště. Pokud se tak stane, činí tak většinou mladí a svobodní, neboť hledají svou "životní" příležitost, popř. rychlý výdělek v určité oblasti. Může se to týkat také těch, kteří nemají jinou volbu kvůli preferenci své vytoužené profese, popř. těch, kterým přestěhování stojí za to kvůli nadprůměrnému výdělku (manažeři a pod.).

Podle místa bydliště se zaměstnanci dělí na téměř privilegovanou skupinu těch, kteří mají zaměstnání v místě bydliště, a na ty, kteří musí za práci dojíždět a kteří jsou tak - vůči těm, kteří pracují v místě svého bydliště - v handicapovaném postavení: každodenními dojezdy do zaměstnání na rozdíl od nich ztrácejí na poměrně vysokých nákladech na tuto dopravu a na čase, který by mohli využít jinak (podle vlastního uvážení), popř. i na zdraví (spánkový deficit, stres způsobený spěchem a obavou, zda se dostanou do zaměstnání včas, škodlivé vlivy prostředí).

Vzato z třídního hlediska mají ovšem nejsnadnější úděl soukromí vlastníci, kteří mají svou firmu nebo sídlo své firmy v místě svého bydliště nebo pro ně tato otázka nehraje roli, neboť na řízení své firmy mají své zástupce. Avšak i tehdy, když soukromý vlastník nebydlí v místě své firmy a přesto do ní dojíždí, je na tom lépe než každodenně dojíždějící zaměstnanec, neboť si (na rozdíl od zaměstnance) může náklady nutné na toto dojíždění hradit z příjmů své firmy, tedy z nadpráce zaměstnanců. Otázka dopravy do zaměstnání tedy souvisí s vlastnictvím výrobních prostředků více než bychom mohli očekávat: vlastník výrobních prostředků má cestu k jejich užití vždy snadnější než ten, který je nemá a musí se nechat zaměstnávat.

Pokud si na trhu práce může vlastník výrobních prostředků vybírat, vybírá si své zaměstnance buď bez ohledu na to, jestli do jeho firmy budou dojíždět či nikoliv (v tom případě je mu tato otázka zcela lhostejná), nebo dá přednost zaměstnancům bydlícím v místě jeho firmy, protože mu tak odpadají případné komplikace (např. s využitím takovýchto zaměstnanců při prodloužených či neplánovaných směnách). Organizace dopravy zaměstnance do jeho firmy ho začne zajímat až v okamžiku nedostatku určité profese na trhu práce, usnadní-li mu taková doprava organizaci práce nebo půjde-li o nějakou privilegovanou osobu (třeba rodinného příslušníka nebo odborníka, kterého nechce ztratit). Pak je ochoten zajistit dopravu skupině zaměstnanců z určité aglomerace nebo poskytnout zaměstnanci služební vozidlo nejen k výkonu pracovních povinností, ale i k dopravě z místa bydliště zaměstnance do firmy a zpět (za což mu ovšem musí být takto privilegovaný zaměstnanec zavázán a vrátit mu tento benefit i prací mimo vymezený rámec pracovní doby či jinak).

Nahradíme-li soukromého vlastníka firmy samosprávou zaměstnanců této firmy, ocitnou se v jejím vedení lidé, kteří vzhledem k tomu, že je to jejich zaměstnanecký zájem, zahrnou otázku své dostupnosti do práce do problémů firmy, které je třeba řešit. Ať už bude zájem zaměstnanců o řešení této otázky jakýkoliv, důležité bude, že toto řešení bude záležet na vůli celého zaměstnaneckého kolektivu (a vyplyne tudíž přirozeně z konkrétní potřeby), nikoliv na libovůli jedince (vlastníka firmy). Pochopitelně: bude-li v samosprávě zaměstnanců převažovat většina zaměstnanců do zaměstnání dojíždějících, je zřejmé, že se bude nějak snažit této většině (tedy sobě) toto dojíždění usnadnit, což může znamenat zásah do příjmů firmy a neobejde se to bez reakce místních zaměstnanců, kteří zřejmě budou žádat, aby se výdaje do řešení této otázky nepromítly do výše jejich příjmů. Bude-li v samosprávě zaměstnanců převažovat většina zaměstnanců zaměstnaných v místě jejich bydliště, zajisté se prvotní postoj celé samosprávy nebude příliš lišit od postoje soukromého vlastníka, tedy nezájmem o řešení situace menšiny dojíždějících. Nicméně i v případě této menšiny bude muset být dosaženo určitého pokroku, neboť nespokojenost a nevyhovující situace menšiny, nezbytné pro firmu, bude trvale ovlivňovat hospodářskou situaci firmy a názorovou hladinu uvnitř jí řídící kolektivní samosprávy.

Půjde tedy o to, že zatímco soukromý vlastník firmy nemusel řešit nic z onoho velkého balíku zaměstnaneckých problémů, které neřeší zákoník práce a na jehož podkladě ho k tomu nemohou donutit ani odbory přítomné v jeho firmě, samospráva zaměstnanců pouze z titulu, že bude tvořena přímo zaměstnanci, bude muset řešit všechny problémy, které v jejím rámci budou zaměstnanci chtít řešit - tedy např. i otázku dostupnosti zaměstnanců do zaměstnání, která je na tomto místě uvedena jen jako příklad jednoho z takových možných (a

po odborové linii a v zákoníku práce neřešených) problémů.

Zůstaňme u tohoto příkladu ještě chvíli: tím, že samospráva zaměstnanců bude vnímat dopravu svých členů do její firmy jako problém, bude také mocí daleko ochotněji a lépe než soukromník jednat s příslušnými úřady (územními samosprávami, samosprávami zaměstnanců jiných firem) např. o sladění požadavků na zaměstnaneckou dopravu v určitém regionu (tak jako tomu bylo ostatně už za tzv. reálného socialismu, kdy se projednávaly a schvalovaly nové jízdní řády ČSD a ČSAD či se daleko komplexněji než dnes řešila výstavba, modernizace a dosažitelnost veřejné dopravy). Je rovněž zřejmé, že jakékoliv samosprávy občanů (nejen zaměstnanecké) budou mít daleko větší zájem a možnosti než soukromí vlastníci firem i na řešení problémů efektivní zaměstnatelnosti a zaměstnavatelnosti v kterémkoliv z regionů České republiky, kde to bude potřeba.

4. Podmínky k práci (jako příklad problému možného řešit mimo odbory)

Nikde není napsáno, že by vlastnická samospráva zaměstnanců měla být ustavena hned a všude, ve všech firmách, resp. ve všech zaměstnaneckých organizacích. Tam, kde by zaměstnancům nešlo o vlastnictví by však mohlo jít o příležitost nejen znát hospodářské směřování a výsledky firmy, ale mít současně firemní management pod kontrolou a rámcově rozhodovat (a firemnímu managementu rámcově určovat) směr další produkce firmy, a to v rámci tzv. produkční samosprávy zaměstnanců. Jinde by zase zaměstnanci upřednostnili pouze svůj zájem na spolurozhodování na poměrech na pracovištích včetně problémů souvisejících s organizací práce, tedy v tzv. pracovní samosprávě zaměstnanců. Nicméně ať už by v dané firmě existovala samospráva zaměstnanců na jakékoliv úrovni, rozsah jejich kompetencí by měl být takový, aby mohlo docházet k průběžnému zlepšování podmínek pro práci zaměstnanců (zejména řadových), a to nejen z onoho hlediska organizačního, kompetenčního či vlastnického, ale i z hlediska materiálního, sociálního, vzdělanostního a zdravotního.

Ze strany zaměstnavatelů k nejčastěji opomíjeným potřebným podmínkám k práci patří bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stravování během zaměstnání a dostupnost hygieny a sociálního zařízení. Z povahy vlastnických vztahů vyplývá, že ty nejlepší podmínky si soukromý vlastník výrobních prostředků zajišťuje především sám pro sebe, v lepším případě teprve poté pro své zaměstnance anebo jen na těch úsecích práce, kde kvalita vybavení přímo souvisí s výkonem a se zisky. Naproti tomu každý ze zaměstnanců velmi dobře ví, jaké podmínky k práci by mu tuto práci co nejvíce usnadnily a zpříjemnily, je však v tomto ohledu odkázán do sfér snění a pohádek, neboť je v této otázce plně závislý na slepotě svých nadřízených a soukromého vlastníka. Učiníme-li však zaměstnance členem kolektivu, samosprávně rozhodujícího o podmínkách k práci, jistěže se v něm dokáže ozvat se svými požadavky a nezůstane-li v nich osamocený, dokáže si alespoň ty, jejichž realizace neohroží výši jeho mzdy (či podílu na hospodářských výsledcích firmy) ani další zdárný vývoj firmy, jistě prosadit.

Budeme-li v rámci samosprávy zaměstnanců řešit podmínky k práci, nemusíme se zároveň obávat, že tím zasáhneme do kompetencí odborů. Neboť úkolem odborů je kontrolovat a prosazovat, aby byly realizovány ty podmínky k práci, které jsou součástí ustanovení zákoníku práce a kolektivních smluv, aniž by často měly možnost ovlivnit kvalitu této realizace (úsilí soukromého vlastníka výrobních sil bude vždy orientováno na to, aby zákonná ustanovení a požadavky odborů realizoval jen v základním rozsahu, s maximálně možnou úsporou nákladů). Naproti tomu úkolem samosprávy zaměstnanců bude realizovat podmínky k práci v kvalitě a rozsahu požadovaných zaměstnanci, tedy buď jdoucích nad

rámec požadovaný odbory (bude-li firma na to mít) nebo nedosahujících požadavku odborů či jej minimalizujících (pokud by to snad mělo ohrozit další úspěšný vývoj či prosperitu firmy a mělo se to odrazit i na příjmu zaměstnanců).

Naproti tomu oba subjekty ve firmě (jak odbory, tak i samospráva zaměstnanců) budou moci dávat patřičné podněty k inspektorátům práce a dalším státním inspekcím, kontrolním orgánům i orgánům činným v trestním řízení k zamezení přestupků činěným proti oprávněným zájmům zaměstnanců.

5. Mobbing a nesprávné rozhodování nadřízených

Dosud nebyl v České republice zorganizován výzkum, který by objektivně zjistil, kolik procent nadřízených bylo kdy označeno jejich podřízenými za "blbce". Jistěže by to bylo velké číslo, uvažíme-li, že většina vedoucích je do své "práce s lidmi" dosazena shora, bez ohledu na profesní a morální kvality.

Chyby v chování nadřízených a podřízených však postihují vše a všechny: Podřízené, neboť v nich živí pocit nespravedlnosti, což zvyšuje zejména jejich psychickou zátěž v zaměstnání i mimo něj. Nadřízené, protože jejich vlastní chyby a nesprávná rozhodnutí snižují jejich autoritu a vedou k zakódování vzorce nesprávného chování. Celou firmu, neboť pocity nespravedlnosti a arogance vedou k potížím psychickým a zdravotním, v důsledku nichž dochází na pracovištích k narušování vztahů, snižování produktivity práce, kvality práce, špatnému nakládání s pracovními předměty a prostředky atd. Místo pozitivní motivace (radost z práce, vztah k profesi, snaha pomoci firmě z obtíží, snaha po co nejlepším pracovním výkonu) nastupuje motivace záporná (např. zvýšení produktivity práce z důvodu hrozeb z postihů a pod.) Je dokázáno, že jakkoli motivace záporná bývá časově úspěšnější (zvýšení produktivity následuje téměř okamžitě), v dlouhodobém horizontu vede naopak k vyčerpání a tím k déle trvajícím špatným výkonům, se stále větším počtem neustále se množících chyb. Naproti tomu pozitivní motivace (např. formou zlepšení mezilidských vztahů, pracovních podmínek, zvýšení platu) nebývá tak rychle úspěšná, ale má na zvyšující se kvalitu práce zaměstnance dlouhodobý a v časovém horizontu úspěšnější vliv.

Ve světě je jistě mnoho firem, jejichž vlastníci a manažeři přišli na to, že je třeba postupovat metodou pozitivní motivace, tento trend však zatím Českou republiku minul. „Mít štěstí na šéfa“ až příliš připomíná nevyzpytatelnou loterii či bezmocnost poddaného lkajícího štěstím nad tím, že země získala „dobrého krále“. Mají tedy zaměstnanci čekat na zázračné osvícení současných zaměstnavatelů (počítajíc v to i management a bezprostřední nadřízené) nebo se sami chopit (prostřednictvím samosprávy zaměstnanců) nesnadného úkolu výběru optimálně se k nim chovajících nadřízených? Jistěže není žádoucí ani jedno, ani druhé. To první proto, že stížnosti na mobbing či nesprávné rozhodování nadřízených jsou v rozmluvách zaměstnanců velmi časté a patří k problémům, které je na pracovištích trápí nejvíc. To druhé proto, že nadřízený musí mít nejenom ty kvality, které by od něj požadovali jeho podřízení (tedy pracovní síly), ale i ty kvality, které od něho vyžaduje zvolený výrobní způsob. Stejně tak, jako je potřebné zabránit, aby nadřízený řídil své podřízené autoritativně, není možné dopustit, aby si zaměstnanci ku potřebě svého pohodlí vyvolili nadřízeného bez autority. Způsoby, jak toto vyřešit, se nabízejí dva: ten první se zdá být vyjádřen heslem anarchistů "ani pán, ani sluha" (ani nadřízený, ani podřízený), nicméně vzhledem k tomu, že tomu tak v hospodářském procesu nemůže (ještě) být, stačí ho uvést na pravou míru: "současně pán i sluha" - čili vyjádření, mající na mysli skutečnost, že v tomto hospodářském procesu může být každý zaměstnanec v určitém postavení a čase ostatním nadřízený, zatímco v jiném postavení a čase podřízený.

Jako nevolený člen managementu firmy a volený funkcionář samosprávy zaměstnanců jistě bude v postavení nadřízeného, jako zaměstnanec v postavení podřízeného. Druhý

způsob řešení vyplývá z prvního a je odpovědí na otázku, zda si svého nadřízeného mají volit zaměstnanci sami či nikoliv. Ano, pokud půjde o volbu managementu firmy kolektivním rozhodnutím samosprávy zaměstnanců. Nikoliv, pokud by bylo požadováno, aby si zaměstnanci mohli volit svého přímého (bezprostředního) nadřízeného.

Zbývá odpovědět na otázku, do jaké míry je při takovém způsobu řízení firmy (která má minimalizovat mobbing a nesprávné rozhodování nadřízených, což je ze strany soukromých vlastníků firem a jimi jmenovaných managementů často ignorováno) nezbytná osoba soukromého vlastníka firmy. Z již uvedeného vyplývá, že může být přítomná, nemusí však být nutná. Ocitne-li se však rámcová volba nadřízených (managementu) v rukou samosprávy zaměstnanců, vyplývá z toho, že soukromý vlastník přestane mít vliv na toto jmenování nebo se může s touto samosprávou dohodnout ve jmenovacích kompetencích (může mu např. zůstat právo jmenovat ředitele a jeho náměstky, zatímco samosprávě zaměstnanců může příslušet jmenování, resp. volba jiných řídicích orgánů či funkcí. Z toho ovšem také vyplývá, že pro ovlivňování personální podoby firmy není bezprostředně nutné, aby samospráva zaměstnanců měla statut kolektivního vlastníka firmy.

6. Řídicí styl a organizace práce

Téměř každodenně je zaměstnanci kritizována špatná organizace práce, neboť jim znesnadňuje buď dosažení výraznějšího výkonu a lepších (prokazatelnějších) výsledků práce nebo naopak usnadnění práce až po dosažení lepší pohody či delšího odpočinku v rámci pracovní doby. Špatná organizace práce nebývá spatřována jen ve špatné řídicí práci nadřízeného (ve smyslu "copak si to zase na nás ten blbec vymyslel"). Často se chyby kritizují obecně, jakoby neměly konkrétního viníka (buď chybí, např. ze strachu, vůle ho pojmenovat nebo je na vině špatně nastavená organizace práce, jdoucí mimo vůli nadřízeného a jemu podřízených). Hůře i lépe (často zároveň) bývá, když začnou zaměstnanci chyby v organizaci práce hledat ve vlastních řadách. Hůře proto, že to obvykle vede k rozvratu už ne zrovna ideálních vztahů na pracovišti, k živení osobních animozit. Lépe proto, že to zpravidla "vyčistí vzduch" (dojde ke zjištění a snad i nápravě viníka či k pojmenování problému, který je třeba řešit) a vede to i ke zvýšení odpovědnosti za svěřenou práci a tím mnohdy i k efektivitě, čili úspoře práce při zachování nebo zvýšení její produktivity.

Povšimněme si nejprve situace, kdy špatná organizace práce přímo souvisí se špatným stylem řídicí práce. Řídicí styly práce můžeme rozdělit na autoritativní, demokratický a liberální. Autoritativní styl řízení nebývá všeobecně oblíben, zejména ne těmi zaměstnanci, kteří přistupují k práci odpovědně z vlastního přesvědčení a iniciativně samostatně - a dále zaměstnanci, jimž neposkytuje možnost poflakování. Bývá respektován nováčky a neznačnými, neboť je řídí doslova ve všem. Demokratický styl řízení bývá nejideálnější a nejžádanější pro přirozenou autoritu nadřízeného, který poskytuje podřízeným vhodný prostor pro samostatnost a iniciativu a přitom odpovědně, jasně a spravedlivě řídí jejich práci. Mají ho rádi zaměstnanci pracovití. Liberální styl řízení, kdy nadřízený mnohé nechává na vlastním posouzení zaměstnanci, bývá zneužíván flákači (jimž poskytuje prostor pro výmluvy a podvody), stejně nadšeně je však vítán vospělými zaměstnanci, kteří se umí rozhodovat a pracovat samostatně. Tam, kde viník není zaměstnanci určen, bývá zpravidla na vině špatná vyhláška, organizační či provozní řád (může být zastaralý, příliš obecný, příliš podrobný a neodpovídající realitě). Tam, kde je viník určen mezi zaměstnanci, ne vždy je určen správně a pokud ano, ne vždy se podřizuje tlaku kolektivu. Dokud jsou všichni zaměstnanci řízení soukromým vlastníkem výrobních prostředků a jím instruovaným managementem, nemohou s řídicím stylem a organizací práce nic dělat, mají tak říkajíc buď štěstí nebo smůlu na svého nadřízeného, platnost té či oné směrnice, špatnou povahu a úmysly svého kolegy.

Pokud se do této problematiky vloží samospráva zaměstnanců, závisí mnohé na tom,

do jaké míry dopřeje sluchu nářkům zaměstnanců na špatný řídicí styl či organizaci práce a jaké pravomoce ke zjednání nápravy bude mít. Samospráva zaměstnanců by proto měla mít tyto možnosti:

za prvé: zabývat se stížnostmi zaměstnanců na řídicí styl a organizaci práce,

za druhé: připomínkovat zjištěný špatný řídicí styl práce a organizaci práce u soukromého vlastníka i managementu,

za třetí: při nahrazení soukromého vlastníka samosprávou zaměstnanců mít právo rozhodovat, zda tento problém bude řešen managementem nebo samosprávou zaměstnanců, a

za čtvrté: při rozhodnutí, že se tímto problémem má zabývat samospráva zaměstnanců také rozhodnout, zda ho vyřeší sama nebo právo k vyřešení postoupí kolektivu zaměstnanců, kde byl problém zaznamenán.

Otázka, zda samospráva zaměstnanců učiní to či ono, tedy jaké bude mít kompetence a pravomoce (zda řešení zůstane na managementu, samosprávě zaměstnanců nebo nespokojeném kolektivu), bude záviset na tom, zda půjde jen o pracovní samosprávu zaměstnanců (kdy nadřízenými samosprávy zaměstnanců zůstane soukromý vlastník i management), produkční samosprávu zaměstnanců (jejíž nadřízeným zůstane pouze soukromý vlastník, zatímco management se dostane do podřízeného postavení na samosprávě zaměstnanců) nebo vlastnická samospráva zaměstnanců (za situace, kdy soukromý vlastník bude ve výkonu vlastnických práv nahrazen samosprávou zaměstnanců jako kolektivním vlastníkem).

Ať tak či onak, je zřejmé, že samospráva zaměstnanců se nesmí omezit jen na jakési plénium či valnou hromadu všech zaměstnanců firmy, která zvolí své představenstvo či firemní radu, ale že musí být organizována od nejzákladnějších (nejmenších) kolektivů (směn, oddělení a dílen) přes kolektivy rozsáhlejší (provozy, pracoviště, sekce) až po samostatné ekonomické jednotky (odloučená pracoviště, závody, divize) a firmu jako celek - a to tak, aby se zaměstnanci mohli sejít, posoudit zaslané návrhy (shora), projednat své požadavky a zvolit své delegáty do vyšších orgánů až po ústřední radu samosprávy zaměstnanců či do představenstva (to v případě, že by samospráva zaměstnanců byla v obchodním zákoníku definována jako nový typ obchodní společnosti). Pochopitelně, že jakýkoli útvar managementu bude v této organizaci zaměstnanců také jedním z takto organizovaných pracovišť! A také že (jak je z výše uvedeného patrné) budou moci jednotlivé kolektivy zaměstnanců firmy (na základě rozhodnutí samosprávy zaměstnanců shora) získat některé trvalé či přechodné pravomoce k řešení místně specifických otázek na konkrétních dílčích pracovištích.

7. "Zbytková" organizace práce (aneb Dělbá práce bez pokynů nadřízeného)

Bez ohledu na typ nadřízeného (lhostejno, zda autoritativního, demokratického či liberálního) existuje určité množství práce, které musí jeho podřízení vykonat bez jeho přítomnosti a mnohdy i bez možnosti jeho rozhodnutí či řízení. Taková práce bývá realizována na různých úrovních různým způsobem.

Může se jednat o profesionální dělbu práce, při níž i při absenci nadřízeného každý z pracovníků ví, co má přesně dělat, a vyskytnou-li se nepředvídané okolnosti, každý z nich je schopen na ně adekvátním profesionálním způsobem reagovat. Jde o souhru navzájem spolupracujících jedinců, která bývá po právu společností velice ceněna.

Může se jednat o kolektiv, který je zvyklý nebo závislý na každodenní přítomnosti a rozhodnutí nadřízeného. Bývá to u velkého množství malých a středních (rodinných) firem, kde zpravidla nedochází k odcizení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože jsou v

těchto případech přímo existenčně závislí na výkonu a výsledcích činnosti toho druhého. Vypadne-li jeden z nich, druhý musí improvizovat a pomoci si sám.

Stále častěji se ovšem jedná o manažerský (nepřímý) styl řízení a organizace práce, typický u většiny větších akciových (těž nadnárodních) společností, v nichž chybí jednak bezprostřední kontakt zaměstnance s vlastníkem (bývá jím zaměstnanci většinou neznámý, anonymní akcionář), jednak přímé řízení zaměstnance manažerem, který si usnadňuje situaci tím, že sice zadá úkoly, ale zpravidla zaměstnanci neobjasní, jakým způsobem je má realizovat. Zdánlivě je toto pro zaměstnance výhodou, že si totiž může práci zorganizovat podle svého. Pokud je sám, je náležitě vybaven pracovními předměty a prostředky a má i dostatek času na realizaci úkolu, pak jistě. Je-li však součástí pracovního kolektivu, v němž je nutná vzájemná provázanost pracovních postupů více pracovníků, z nichž každý projeví k plnění společného úkolu jiný přístup, může to být velká nevýhoda. Jistěže je moderní a vzhledem k zabezpečení úkolů nezbytné požadovat po zaměstnancích vyšší kvalifikaci, zkušenost, flexi(de)bilitu, samostatné rozhodování v pracovním procesu a odpovědnost za konečný výsledek. Jistěže lze pochopit, že škála činností, které dnes zaměstnanec v pracovním procesu vykonává, je mnohem širší a pestřejší než dříve, takže detailní právní regulace vztahů vznikajících při výkonu závislé práce je stále více nerealizovatelnější, nicméně právě proto nastává čas, aby se mezi manažera a zaměstnance "vtisnil" ještě jeden subjekt - pracovní samospráva zaměstnanců na té nejnížší organizační úrovni, aby společnými silami doorganizovala to, co manažer (zřejmě záměrně, v rámci mobbingového tréninku zaměstnanců) opomněl. Nejde totiž jen o samostatnost zaměstnance (a tím i o jeho nezbytný profesionální růst), ale i o zjevné zneužívání toho, že manažer sice striktně zadá úkol a pak už neřídí jeho realizaci, k účelové (až psychicky nesnesitelné) manipulaci s lidmi - se zvyšováním úkolů za hranici splnitelnosti podle otrokářské filozofie "buď to vydrží nebo může jít". Právě z toho nejdůležitějšího důvodu je třeba, aby zejména ve větších firmách postupně vznikaly pracovní samosprávy zaměstnanců, které by byly výhodné pro obě strany - management i zaměstnance: zaměstnance by chránily před zlovůli manažerů realizací té "zbytkové" organizace práce, kterou by po zadání úkolu nezorganizoval sám manažer, a mohly by podat i fundované svědectví, zda nebo do jaké míry jím nařízená práce byla opravdu realizovatelná. Manažerovi by zase svou "přítomností" na pracovišti usnadnily organizaci práce: za prvé tím, že by se mohl více věnovat koncepčním úkolům, za druhé tím, že by mu včas avizovaly bezprostřední poznatky (nezbytné pro jeho další rozhodování) přímo z pracoviště.

Zatím to na pracovištích mnohdy vypadá tak, že pokud se nadřazený do kolektivu nedostaví, stojí pracovníci před otázkou, co a jak mají dělat (a zda vůbec mohou bez něho něco dělat) - a podle toho padne kolektivní rozhodnutí. Existují však i taková kolektivní rozhodnutí o organizaci či dělbě práce, ke kterým dospějí podřízení pracovníci proto, aby se vyhnuli pro ně nepříjemným (zpravidla zbytečně komplikovaným) řešením svých nadřazených (které tedy slouží k úspoře času, sil a prostředků). Chybí však autorita, která by výsledek takového rozhodnutí (které může být i chybné) zaštitila.

Protože cesta k Marxovu osvobození práce vede k samostatnosti pracovníka a jeho rozhodování o práci bez zprostředkovatelské "mise" jakéhokoliv nadřazeného, bude zájmem každé samosprávy zaměstnanců, aby se rozsah pravomocí každého nadřazeného (lhostejno, zda ze sféry firemního managementu či funkcionářské sféry samosprávy samotné) postupně zmenšoval ku prospěchu samostatných rozhodnutí zaměstnanů jako takových (podle povahy práce kolektivních či individuálních) a ve prospěch kontroly (pokud možno opět kolektivní). Proto úkolem každé samosprávy zaměstnanců (lhostejno, zda na úrovni samosprávy pracovní, organizační či vlastnické) bude také zjišťovat, popisovat a klasifikovat "zbytkovou" organizaci práce, tedy té práce, kterou konají nebo budou chtít zaměstnanci konat ze své iniciativy sami, bez zprostředkující role nadřazeného. Rozumí se samo sebou, že si k tomu

bude muset samospráva zaměstnanců zvolit dokumentační (V. I. Lenin by napsal evidenční) a kontrolní orgán, který bude vyhodnocovat, zobecňovat a doporučovat takto zvládnuté pracovní postupy a zapracovávat je do stávajících pracovních, provozních a organizačních řádů a do pokynů nadřízených (manažerů), kteří se tak budou stále více stávat nadřízenými spíše kontrolujícími a vyhodnocujícími organizaci či dělbu práce než ji přímo řídícími a řešícími - nikoliv ovšem ze své zlovůle nebo neúcty k zaměstnanci, ale pro svůj i zaměstnancův prospěch.

Dovětek: Odnepaměti je možno vídávat v pracovních kolektivech prazvláštní jev: lidé se (lhostejno, zda v přítomnosti nadřízeného nebo bez něj) přou (a to často až „do krve“) o určitý pracovní postup, metodu, problém, který je třeba vyřešit, zkrátka o práci jako takovou. Kde se toto prazvláštní zaujetí o práci a její výsledek bere? Jistěže se jedná o souhrn více faktorů. Za prvé tu jde o takřka bytostné sepětí daného člověka s jeho prací, stupňující se léty strávenými v provozu. Za druhé jde o seberealizaci, profesní hrdost, ctižádostivost, snahu o vyjádření té nejlepší zkušenosti a názoru před ostatními, též o snahu ho uhájit vlastními argumenty. Za třetí jde o často kolektivní a nikoliv bezvýznamné úsilí dobrat se co nejefektivnějšího pracovního postupu, oné přímo cheguevarovské snahy o úsporu pracovní energie ve prospěch realizace dalších úkolů. To vše spojuje a žene pracovní kolektiv vpřed, aniž by k tomu musel kterýkoliv nadřízený dát sebemenší pokyn, často bez ohledu na jeho mizerné chování či mizernou mzdu zainteresovaného zaměstnance. S neviditelnou rukou trhu tu náhle soutěží až příliš viditelná ruka práce. Jistěže je to jen občasný jev, na němž nelze stavět řídicí práci. Je to ovšem jev užitečný, kterému je třeba poskytovat prostor - i s využitím samosprávy zaměstnanců, a to kdykoliv, když nastane.

8. Vztahy na pracovišti

Vztahy na pracovišti jsou vztahy pracovními i mimopracovními, v obou případech vztahy mezilidskými, takže je třeba od nich očekávat i vyžadovat, aby byly vztahy lidskými, nikoliv nelidskými a nadlidskými. Nadlidskými v tom smyslu, že se nebudou jako samozřejmost vyžadovat výkony překračující lidské možnosti (jakási povinná stachanovština, úderničina či šturmovština). Nelidskými v tom smyslu, že se žádný jedinec ani skupina v zaměstnaneckém poměru nesmí stát ani nátlakovým subjektem, překračujícím hranice zákona, směrnic a svých kompetencí, ani obětí takového nevybíravého nátlaku. K čemuž inklinují kolektivy s jedinci amorálními, zakompexovanými (potřebnými si stále něco dokazovat, popř. něco vymáhat na úkor jiných, se sklony k šikaně a patologickému jednání), ale i kolektivy podléhající davové hysterii. Nic takového není možné připouštět a všechny kompetence samosprávy zaměstnanců na všech organizačních úrovních musí být nastaveny tak, aby všechny rušivé jevy mezilidských vztahů nejen negativně ovlivňující práci a hospodářskou činnost, ale i odporující všem zásadám občanského soužití, byly včas podchycovány a řešeny zákonným způsobem a zároveň eliminovány preventivní činností jak kontrolních orgánů samosprávy zaměstnanců (kontrolní, odvolací, rozhodčí, revizní, právní či jinou komisí), tak přímo jednotlivými samosprávnými kolektivy a jejich funkcionáři. I v tomto ohledu bude samospráva zaměstnanců hrát ve firmě nezastupitelnou roli, neboť od jiných subjektů působících ve firmě (vlastníka výrobních prostředků, firemního managementu, odborů) nelze plnění takové úlohy a priori očekávat.

Prvopočátkem a základem předcházení nežádoucích vztahů na pracovišti bude úsilí postupně přeměnit formální kolektivy zaměstnanců (nikdo si nemůže svobodně určit svého spolupracovníka) na kolektivy neformální, s přátelskými vztahy. Bude ale třeba vyvarovat se jakéhokoliv nucení jednotlivců i skupin do takové společné (čili kolektivní) činnosti, která by nesouvisela s pracovními povinnostmi a úkoly samosprávy zaměstnanců. Není proto možné se vrátit ke shora nadekretovaným pokusům kolektivního soužití, jakou byly např. brigády

socialistické práce bez toho, že by šlo o hnutí zdola, ryze spontánní a dobrovolná. Slovo "samospráva" totiž znamená "být sám sobě správcem", a tak to chápou i v cizině. Např. anglický termín "self management" znamená doslova "řízení sebe (sama)" nebo "řízení vlastního já". V němčině zase výraz "Selbstverwaltung" znamená doslova "vedení téhož" nebo dokonce "vedení bytostného já". V podstatě tedy v samosprávě nejde jen o to, že jedinec si sám spravuje své záležitosti, ale především a nejprve o to, že spravuje sám sebe, své já, že se tedy pod vlivem vlastního vědomí (zážitků ve svém životě) i podvědomí (čili pod vlivem archetypů jakožto vrozených vzorců lidského chování) sebeuvědomuje, a tudíž i (pod vlivem kolektivu, v němž žije) koriguje své jednání, svá rozhodnutí i své představy.

Ne náhodou začínají oba cizí ekvivalenty českého slova "samospráva" slůvkem "self" či "die Selbst", což není nic jiného než jeden z archetypů podvědomí objevených psychoanalytikem C. G. Jungem, znamenající vlastní, vnitřní já každého člověka, jehož podstatu a správný rozměr (dejme tomu směřování či smysl vlastní existence) se snaží každý člověk (vědomě i podvědomě) prožít, pochopit, pojmenovat. Tato dlouhá cesta každého člověka (tudíž i zaměstnance nuceného prožít v zaměstnání minimálně jednu třetinu dne) učí správně myslet, učí ho disciplíně a sebeovládání. Jak jinak a nejlépe může člověk dospět k pochopení sebe a smyslu své existence než jako svébytná, samostatná, na bázi spontánnosti a dobrovolnosti myslící součást tomuto duševnímu procesu organizačně nakloněné samosprávné organizace společnosti. Jestliže vyvrcholením archetypu self má být zbavení se vlastního egoismu, kde jinde se ho má člověk zbavit než v práci pro celek a v kolektivu, v němž je jeho potřebnou a váženou, zároveň však i dobrovolnou a samostatně myslící a konající součástí.

9. Zaměstnanci jiných etnik

Česká společnost bývá všeobecně a lichotivě označována jako nerasistická, nicméně ne vždy prostá jistých rasových předsudků či více či méně skryté xenofobie. Zvlášť nepříjemně až nebezpečně se mohou tyto nálady projevit v místech bezprostředního a dlouhodobého styku Čechů s příslušníky jiných etnik a s cizinci, tedy i v pracovním procesu, v němž může být nebezpečí nepochopení či konfliktu mezi osobami různé etnické či státní příslušnosti umocněno prostou pracovní nervozitou a konflikty. Začíná to obvykle u maličkostí - např. když si o pracovní přestávce při obědě začne skupinka cizích zaměstnanců mezi sebou něco vyprávět v cizím, českému prostředí nesrozumitelném jazyce, ačkoliv okolo naslouchající Češi dobře ví, že cizinci umí mluvit i česky. Pak může vzniknout podezření, že tak ti cizí činí záměrně, aby jim Češi nerozuměli, tedy i podezření, že předmětem cizího hovoru jsou české poměry či záležitosti. Tato typická xenofobie tak náhle vytryskne ze zvláštní směsice českého pocitu méněcennosti (cizinci umí česky, my Češi však jejich řeč neznáme), podezíravosti (když mluví cizí řečí, činí tak záměrně, nám jistě na škodu) i nadřazenosti (my jsme tu doma páni, my je tu tolerujeme, tak ať mluví česky), přičemž "pachatelé" takové xenofobie si ani neuvědomují (nebo nejsou si ani ochotni přiznat), že pokud oni by byli v cizím prostředí, chovali by se stejně, možná ještě hůře. Snaha zbavit se těchto trapných symptomů chování vůči příslušníkům jiných etnik a cizincům pak může velmi snadno přerůst v požadavek, aby taková zaměstnanci z české firmy odešli s poukazem, "že je do Čech nikdo nezval a že Čechům zabírají práci".

Jak je z toho vidno, primitivní nacionalistické nálady mohou vzplanout na základě maličkostí a k jejich vyprovokování nemusí tedy dojít až na základě nějakého vážného pracovního konfliktu. Stačí nepochopení nebo neochota porozumět, strach z jiné mentality, chování, zvyků, způsobu chování. Proto argument, že příslušníci menšin a cizinci budou členy samosprávy zaměstnanců stejně jako příslušníci firemní majority, nestačí. Ke zvládnutí jazykové bariéry, návyků a požadavků jiných etnik a cizinců, které mohou být jiné než u

příslušníků firemní majority, bude nutné zavést do firem etnické a cizinecké samosprávy, které budou přirozeně součástí samosprávy zaměstnanců.

Cizinecká samospráva bude určena pro zaměstnance s cizí státní příslušností (zahraniční dělníky, jimž nebylo uděleno občanství České republiky). Naproti tomu etnická samospráva bude určena pro občany České republiky, kteří jsou zároveň příslušníky národnostní menšiny ve firmě. Např. ve firmě s převahou českých zaměstnanců a s menšinovou skupinou romských zaměstnanců může být ustavena romská samospráva. Pochopitelně v romské firmě může pracovat i menšina Čechů, necht' je v ní tedy ustavena česká samospráva. Oba typy menšinových samospráv (etnická i cizinecká) budou řešit specifické problémy svých členů, zároveň však budou v kontaktu se samosprávou zaměstnanců, a s ní a jejím prostřednictvím i s jinými subjekty firemními (vlastníkem, managementem, odbory) i mimofiremními (např. cizineckou policií) budou řešit ty problémy, které nebudou schopné vyřešit sami.

Zbývá odpovědět na otázku, jak to bude s pracovníky, doporučenými do firmy zaměstnaneckou agenturou: v tom případě nebudou zaměstnanci dané firmy, ale oné zaměstnanecké agentury, takže jim nebude umožněno být členy vlastnické samosprávy zaměstnanců (jinými slovy: v případě, že se stane samospráva zaměstnanců kolektivním vlastníkem firmy, nebudou mít tito cizinci právo být jejími členy a spolurozhodovat tak o vlastnictví firmy, i když v ní budou pracovat, neboť jejich zaměstnavatelem zůstane zaměstnanecká agentura).

10. Začátek a konec pracovního poměru

Každý zaměstnanec je rád, že má zaměstnání. Pokud by ho neměl, byl by ještě raději, kdyby veškerý svůj volný čas mohl využít podle svých představ - pro svou rodinu či svou zájmovou činnost. Stejně tak jako rentiér nadnárodní firmy by mohl cele pečovat o své zdraví, neomezeně cestovat po světě, mít to nejlepší. Ti nejuvědomělejší by rádi okusili nikoliv osvobození od práce, ale pověstné Marxovo osvobození práce, kdy by pracovali podle svého uvážení pro sebe i pro druhé, jako vlastníci svých výrobních prostředků. To by však už nebyli zaměstnanci a nemuseli by být tudíž rádi, že mají své zaměstnání. Každý zaměstnanec tedy musí být rád, že má zaměstnání, a podle toho se také v něm chová: chrání si ho (mnohdy poukazy na svou nepostradatelnost), zejména proti všem nově příchozím, kteří by jeho postavení mohli ohrozit. Je mu proto zpravidla lhostejný osud těch, kteří dosud zaměstnání nemají (tady prvek solidarity zaměstnaných s nezaměstnanými zřetelně selhává). To ovšem nijak neřeší situaci těch, kteří se v dané firmě hlásí o práci. Mnozí z nich jsou vystaveni diskriminačnímu jednání: mladí absolventi škol jsou odmítáni s tím, že nemají praxi; ženy s dětmi jsou odmítány s tím, že si firma nepřeje jejich absenci spojenou s péčí o ně; lidé nad 50 let jsou odmítáni s tím, že je mohou nahradit mladší a progresivnější pracovní síly; tělesně handicapovaní jsou odmítáni s tím, že podávají snížený pracovní výkon a vyžadují ohleduplnější přístup; Rómové jsou odmítáni s tím, že jsou (skutečně či jen údajně) nekvalifikovaní a nespolehliví atp. Existuje tedy více skupin tradičně odmítaných pracovníků a nelze předpokládat, že by se lhostejný postoj již zaměstnaného vůči nim změnil v samosprávě zaměstnanců, tím spíše, osvojil-li by si, byť částečně, jako podílník na kolektivním vlastnictví výrobních prostředků, odmítavé manýry soukromého vlastníka a jeho managementu. Je tedy jasné, že při odstraňování výše uvedených diskriminačních jednání musí sehrát rozhodující úlohu stát (lhostejno jaký, nicméně nejlépe samosprávně organizovaný) daňovým či jiným zvýhodněním těch firem, které se rozhodnou "tradičně" diskriminované skupiny pracovníků zaměstnat.

Při výběru a přijímání nových pracovních sil tedy bude nutné zaměstnavatele (lhostejno, zda soukromého či kolektivního vlastníka výrobních prostředků) nahradit

výběrovou komisí složenou nejen ze zástupců jednotlivých subjektů ve firmě (vlastníka, managementu, odborů), ale zřejmě doplněnou i zástupcem státu (komisařem práce, zástupcem úřadu práce), který by sice v dané komisi neměl hlasovací právo (s hlasem rozhodujícím), ale mohl by být vybaven právem veta, pokud by se komise stala komisí diskriminační.

Ve stejné míře, v jaké má zaměstnanec rád své zaměstnání, musí mít i obavu z jeho ztráty, čili z výpovědi dané firmou. Protože i v tomto okamžiku může dojít k nespravedlnostem, je třeba, aby i na tomto místě existovala kolektivní komise pro výpověď, opět složená ze zástupců všech subjektů, přičemž by mělo být stanoveno, že výpověď nabyde platnosti teprve poté, když s ní vyjádří souhlas všichni zástupci (vedle postoje managementu a dosavadního stanoviska odborů by k tomu přibylo i stanovisko samosprávy zaměstnanců).

Obě komise by nejen postavily přijímání a výpovědi pod veřejnou a objektivní kontrolu, ale měly by i podstatný vliv na stabilizaci pracovních míst (ubýlo by firem s častou obměnou zaměstnanců, neboť žádné z firem by se při nutnosti úředně nahlašovat a svolávat obě komise nevyplatilo tak často měnit pracovníky a každá z nich by se tedy musela snažit zlepšovat pracovní postoje a podmínky natolik, že by k takové fluktuaci nedocházelo).

11. Benefity - "darované" a "vynucené"

Benefity pro zaměstnance lze rozdělit na "darované" a "vynucené". Proto nutno nejprve vysvětlit, proč "darované" a "vynucené" a proč jsou oba termíny v uvozovkách.

"Darované" proto, že jsou zaměstnanci darováni zaměstnavatelem, a v uvozovkách proto, že prvotním zájmem zaměstnavatele není zaměstnance obdarovat nějakou výhodou, ale dosáhnout tímto "darováním" svůj vlastní prospěch. Za prvé tím, že zvýší pracovní výkon zaměstnance (ten např. "obdarován" firemním automobilem s ním může jezdit z domova do práce a zpět, a to bezplatně, ale tímto firemním automobilem je "obdarován" především proto, aby z vděčnosti k zaměstnavateli lépe pracoval a stihl s ním uskutečnit více zaměstnavatelových záměrů v pracovní době i mimo ni). Za druhé tím, že nikoliv zaměstnavatel zaměstnanci, ale naopak zaměstnanec zaměstnavateli (lhostejno, zda s využitím benefitu či mimo něj) opravdu daruje svým výkonem svou nadpráci.

"Vynucené" benefity jsou zase ty, které si vynutí zaměstnanec na zaměstnavateli okolnostmi či možnostmi svého pracovního poměru - získá např. bezplatný přístup k firemnímu internetu, čehož využije k vlastnímu surfování a odeslání své soukromé korespondence. Vynutí si tedy na zaměstnavateli využití zaměstnavatelem vlastněného pracovního předmětu či pracovního prostředku, ovšem v uvozovkách. Poprvé v uvozovkách proto, že se tak musí stát tajně, aniž by se o takovém vynuceném užití zaměstnavatel dozvěděl (jinak by ho zakázal, popř. nějak sankčně zaměstnance postihl). Podruhé proto, že se tak ve skutečnosti nestane na úkor zaměstnavatele, neboť zaměstnanec tentokrát svou nadpráci nevěnuje zaměstnavateli, ale regeneraci své pracovní síly (např. v případě vyhledání informace nebo odeslání korespondence v pracovní době ušetří svůj osobní čas nutný na odpočinek), což lze chápat jako přínos pro zaměstnavatele (a tím i jako splátku za užití výrobního prostředku).

Shrnutí a podtrženo: tzv. darované i vynucené benefity budou i tehdy, když se kolektivním vlastníkem výrobních prostředků stane samospráva zaměstnanců. Zároveň přestanou být darovanými i vynucenými, neboť jich zaměstnanec bude užívat nikoliv jen jako zaměstnanec, ale také v pozici jejich spoluvlastníka. Benefity tedy nejenže zůstanou samosprávou zaměstnanců zachovány, ale v procesu postupného naplňování Marxovy myšlenky o osvobození práce budou dále rozšiřovány. Není proto vyloučena situace, kdy výrobní prostředky dosud se nacházející v kolektivním vlastnictví samosprávy zaměstnanců budou touto samosprávou zaměstnancům poskytovány k užívání, pronajímány nebo prodávány, dílem za účelem nadpráce pro samosprávu (mimo sjednanou pracovní dobu), dílem

pro další soukromý prospěch zaměstnanců (nebo bývalých zaměstnanců, nyní soukromě podnikajících), osvobozujících se tak od existenční závislosti na svém dosavadním zaměstnání, ale tím možná i od svého spoluvlastnictví v samosprávě zaměstnanců.

II. Vlastník, producent, pracovník nebo všechno najednou?

(aneb Samospráva zaměstnanců z hlediska možných i nutných pravomocí)

S odvoláním na Marxovo osvobození práce pochopitelně všechno najednou. S odvoláním na současného zaměstnance ovšem na tuto otázku těžko bez něho odpovědět. Neboť rozhodnutí o tom, zda chce být pouze podřízenou a tudíž vždy nějakým způsobem a v nějaké míře vykořisťovanou pracovní silou nebo zda chce být něčím víc - samostatně se rozhodujícím pracovníkem, současně se svým zaměstnáním i producentem, neboli tím, který spolurozhoduje o produkci firmy, v níž je zaměstnán, nebo dokonce podílníkem na výkonu vlastnických práv nad touto firmou - zůstane vždy na něm, na míře jeho touhy být svobodným a nezávislým na autoritách, které ho denodenně drtí (ale za něž se může také pohodlně schovat), na velikosti jeho odvahy poprat se s těmito autoritami i sám se sebou. Rozhodnutí o směřování ke svobodě, ale i k růstu odpovědnosti za sebe a jiné, stejně tak jako o směřování k většímu výdělku, podílu na zisku a na vlastnictví výrobních prostředků nutno tedy ponechat na něm, a to v rámci kolektivního rozhodnutí zaměstnanců firmy o ustavení či neustavení samosprávy zaměstnanců. To ovšem znamená mu také toto rozhodnutí umožnit a zároveň mu nejen oznámit, že k takovému rozhodnutí má mandát, ale prosadit všechny nezbytné mocenské a legislativní změny dovolující mu tento mandát užít.

Jestliže každý zaměstnanec každé firmy (a nejenom firmy, ale každé zaměstnanecké organizace, tedy i např. úřadu či družstva) získá právo zúčastnit se valného shromáždění zaměstnanců dané firmy, na němž se hlasováním vyjádří pro nebo proti ustanovení samosprávy zaměstnanců v této firmě, bude si při svém souhlasu moci vybrat z nabídky sedmi variant takové samosprávy, vzniklých volbou či kombinací tří druhů zaměstnanecké samosprávy: samosprávy pracovní, samosprávy produkční a samosprávy vlastnické.

Pracovní samospráva zaměstnanců a její pravomoc: označení "pracovní" dostala proto, že smyslem její existence je rámcové rozhodování o organizaci a náplni organizace práce či pracovní činnosti s nezbytným podílem na řešení personálních otázek, s tím souvisejících, a to vždy v zájmu zaměstnanců. Nezasahuje do vlastnických kompetencí, ani do řízení produkce (výroby, hospodářské činnosti, obchodování, tvorby zisku). Není samostatná právnická osoba.

Produkční samospráva zaměstnanců a její pravomoc: označení "produkční" dostala proto, že smyslem její existence je rámcové rozhodování o produkci firmy (o jejím hospodářském vývoji a směřování, způsobech hospodářské činnosti včetně obchodování a tvorby zisku), a to ve střednědobém a dlouhodobém horizontu s ohledem na zájmy zaměstnanců (tedy rámcově i o podílu zaměstnanců na čistém zisku firmy a výši jejich příjmů). V tomto smyslu posuzuje a schvaluje koncepce managementu, určuje managementu mantinely produkce (hospodářského vývoje atd.) a činí zásadní rozhodnutí o managementu (jeho rámcové podobě, rozsahu a popř. i o způsobu řízení zaměstnanců managementem). Nezasahuje do vlastnických kompetencí a mimo zmíněný rozsah kompetencí ani do každodenního řízení produkce. Není samostatná právnická osoba.

Vlastnická samospráva zaměstnanců a její pravomoce: označení "vlastnická" dostala proto, že smyslem její existence je naplnit práva kolektivního vlastníka nad firmou a zajistit tak zaměstnancům podíl na rozhodování o vlastnictví firmy a o jejich podílu na čistém zisku firmy. V tomto ohledu zasahuje do všech záměrů managementu, o kterých usoudí, že by byly k neprospěchu podílu zaměstnanců na jejich kolektivním vlastnictví firmy a k neprospěchu jejich podílů na ziscích (hospodářských výsledcích firmy). V rámci jejího rozhodování o kolektivním vlastnictví rozhoduje i o způsobu užívání výrobních prostředků firmy jejími zaměstnanci. Je samostatná právnická osoba.

Doporučuje se, aby každá samospráva zaměstnanců (kvůli rozšíření kompetencí zaměstnanců samotných) nesla znaky (a zároveň vykonávala pravomoce) nejméně dvou, popř. všech tří výše zmíněných druhů samospráv): samosprávy pracovní a produkční - nebo: samosprávy produkční a vlastnické - nebo: samosprávy pracovní a vlastnické - nebo: samosprávy pracovní + samosprávy produkční + samosprávy vlastnické.

Vedle pravomocí jednotlivých výše uvedených druhů samospráv by každá samospráva zaměstnanců (tedy bez ohledu na svá specifika a použité varianty) měla další kompetence, více či méně související se základními zaměstnaneckými právy, sociálními zájmy zaměstnanců a modernizací produkce - např. minimálně spoluúčast samosprávy zaměstnanců:

(za první): na hromadné úpravě pracovních podmínek, úpravě pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců, na zařazování zaměstnanců na pracovní místa, na přijímání a výpovědi zaměstnanců (prostřednictvím již navržené spoluúčasti v příslušných komisích);

(za druhé): na rozhodování o sociálních, vzdělávacích, bezpečnostních, zdravotnických, rekreačních a kulturně-společenských vymoženostech a aktivitách zaměstnanců;

(za třetí): na kontrole hospodaření a v revizích;

(za čtvrté): na rozvoji informovanosti a na včasné informovanosti zaměstnanců o všem, co nesouvisí s obchodním tajemstvím a ochranou osobních údajů;

(za páté): v jednáních zástupců firmy s jinými firmami, bankami, úřady a dalšími subjekty a

(za šesté): v jednáních (firemních i mimofiremních) o technologiích a o modernizaci technologií a pracovních podmínek zaměstnanců.

Obdobně jako kdysi družstevníci přecházeli z jednoho typu JZD ke druhému, mohli by i zaměstnanci té či oné firmy rozhodnout, jaký druh samosprávy zaměstnanců (čili jaký okruh kompetencí) si přejí mít, popř. k jakému (dalšímu) přejít či přistoupit.

Závěrem můžeme shrnout, co je to samospráva zaměstnanců: z hlediska zaměstnanců je ve firmě zájmovým subjektem, neboť hájí zájmy zaměstnanců v rámci pravomocí, které jsou jí ze zákona dány. Na rozdíl od druhé zájmové organizace ve firmě, a to odborové organizace, není však zájmovou či společenskou organizací (ustavenou s cílem hájit zájmy svých členů i ostatních zaměstnanců - nečlenů - v rozsahu daném zákoníkem práce), ale pevnou (zákonem stanovenou a vymezenou) organizační součástí každé firmy (lépe každé zaměstnanecké organizace), v níž se zaměstnanci k ustavení samosprávy zaměstnanců dobrovolně (většinovým hlasováním) rozhodnou. Čili samospráva zaměstnanců je (na rozdíl od odborové organizace) nedílnou součástí organizační výstavby a řízení firmy (lhotejně, co si o tom myslí vlastník této firmy, firemní management a odbory ve firmě působící).

Ve všech svých základních podobách (tedy třech podobách samosprávy pracovní, produkční a vlastnické) je partnerem odborů. V podobě samosprávy pracovní je také partnerem managementu a podřízena vlastníkově. V podobě samosprávy produkční je partnerem vlastníka a nadřizena managementu. V podobě samosprávy vlastnické plní úlohu vlastníka (nahrazuje jiného vlastníka) a je nadřizena managementu. Být partnerem znamená dělit se o kompetence (některými být podřízen, jinými nadřizen). Být podřízen znamená být podřízen ve všech vlastnických a řídicích kompetencích mimo své vlastní kompetence. Být

nadřizen znamená být nadřizen ve vlastnických právech a v právech rámcově stanovovat mantinely produkce.

Doporučuje se, aby existence samosprávy zaměstnanců včetně výše popsaných principů a kompetencí byla zapracována do zcela nového Zákona o organizační struktuře zaměstnanecké organizace (resp. přímo Zákona o samosprávě zaměstnanců) s tím, že v ostatních zákonech (např. obchodním zákoníku či zákoníku práce) by nedošlo ke změnám nebo jen k nejnutnějším úpravám, zohledňujícím existenci samosprávy zaměstnanců jako organizační součásti zaměstnanecké organizace nebo jako nový typ obchodní společnosti - kolektivního vlastníka se samostatnou právní subjektivitou.

III. Kruhový objezd nejen v dopravě, ale také v ekonomice (aneb Organizační struktura firmy s ustanovenou samosprávou zaměstnanců)

1. Organizační struktura firmy s ustanovenou samosprávou zaměstnanců

Řidiči velice dobře znají rozdíl mezi klasickou křižovatkou a kruhovým objezdem, a to i přesto, že kruhový objezd je také křižovatkou, nebo lépe vyjádřeno skupinou několika křižovatek. Z názvu křižovatka vyplývá, že je to místo, kde se kříží cesty, přičemž nejčastěji jde o cestu hlavní, do níž ústí jedna nebo více cest vedlejších. Za takovéto situace je jasné, že ten, kdo jede po hlavní cestě, má vždycky přednost, a ten, který na ní vjíždí, musí vždy dát přednost. Tak tomu bylo dosud vždy v podniku, lhostejno, zda kapitalistickém (soukromém) nebo socialistickém (státním): po hlavní silnici vždy jelo vedení podniku, neboť o všem rozhodovalo, po vedlejší k němu dojížděli zaměstnanci a teprve, když bylo na hlavní silnici volno, mohli na ni vjet a tak možná o něčem také spolurozhodnout. Doprava však houstne a v globalizovaném světě přestává klasická křižovatka fungovat: množí se zácpy a nervozita a pokud někoho na hlavní silnici nenapadne pustit jiného z vedlejší, nemají ti z vedlejší žádnou šanci. Jsme proto svědky, jak se klasické křižovatky přebudovávají v plynulejší kruhové objezdy, do nichž mohou vjet všichni ze všech směrů za předpokladu, že dají přednost zleva. Zleva, tedy v protisměru hodinových ručiček dávají řidiči přednost nikoliv proto, aby zvrátili svět nazpátek, ale naopak proto, aby umožnili svět změnit zleva a doleva, tedy tak, aby nebezpečným místem mohli projet všichni a ve směru, který každému vyhovuje jiný. Zatímco v dopravě tento princip funguje dobře, ve fungování hospodářské organizace doposud zaveden nebyl. Ale vraťme se ještě k dopravě: když se řidič dostane na kruhový objezd, stane se rázem pánem na hlavní, což mu přináší dočasnou výhodu: buď může bezúčelně jezdit po hlavní stále dokola (čímž se nikam nedostane) nebo může zvolit kteroukoliv, jemu vyhovující, odbočku z kruhového objezdu ve směru vpravo. Tak tomu bude i v provozu samosprávné firmy (a také jakékoliv jiné samosprávně fungující zaměstnanecké organizace): na kruhovém objezdu jejího rozhodování se postupně a podle potřeby vystřídají jednotlivé, na řízení firmy (zaměstnanecké organizace) zainteresované subjekty, přijíždějící k němu každý ze svého směru a stanoviště. Bude-li v samosprávné firmě fungovat vlastnická samospráva zaměstnanců, bude to vypadat takto: na 1. vjezdu do kruhového objezdu budou stát všichni zaměstnanci samosprávné firmy bez rozdílu. Budou moci se svými požadavky odbočit hned na 2. výjezdu k odborům nebo pokračovat s jinými (neodborářskými) požadavky přímo k 3.

výjezdu, kde bude vlastnická samospráva zaměstnanců; tam ovšem se svými požadavky mohou dospět ze svého 2. stanoviště i odbory. Na základě všech těchto požadavků a pravomocí bude moci tato vlastnická samospráva zaměstnanců zamířit se svými závaznými a rámcově formulovanými požadavky k výjezdu č. 4, kde bude firemní management. Ten pak při svém koncepčním i každodenním rozhodování zamíří se svými požadavky přímo k zaměstnancům na stanovišti č. 1. Kruhový objezd se tak uzavře, respektive zcela otevře k cestě okolo všech zmíněných subjektů samosprávné firmy (zaměstnanecké organizace).

Jedinou povinností těchto subjektů bude při výjezdu do tohoto kruhu informací a příkazů dát vždy přednost zleva, tedy uposlechnout nebo zabývat se pokyny odtud přicházejícími. Naopak cesta vpravo (včetně výjezdů vpravo) je věnována vlastním požadavkům subjektů k těm ostatním. Protože se jedná o kruhový objezd, nebudou moci zaměstnanci vyrazit se svými požadavky přímo (čili zakázanou odbočkou doleva) na firemní management, čili bez vědomí odborů a vlastnické samosprávy zaměstnanců, ale obrátí se s nimi nejprve na ně. Taktéž odbory nebudou adresovat své požadavky na firemní management přímo, ale přes vlastnickou samosprávu zaměstnanců. Taktéž zaměstnanci nedostanou pokyny k práci přímo od vlastnické samosprávy, ale prostřednictvím firemního managementu. Ani firemní management si to nebude moci "vyřídit" s odbory přímo, ale jen přes zaměstnance. Tak tomu bude u samosprávné firmy, kde o jejím vlastnictví bude rozhodovat vlastnická samospráva zaměstnanců.

Ve firmách (zaměstnaneckých organizacích), kde zůstane zachován jiný vlastník (soukromník, soukromí podílníci, družstevníci, obec, kraj, stát), zůstane na kruhovém objezdu řízení a informování 5 výjezdů, čili pět subjektů: vlastník, firemní management, zaměstnanci, odbory a samospráva zaměstnanců (lhostejno, zda produkční nebo pracovní).

Bude-li v takové firmě (zaměstnanecké organizaci) ustavena produkční samospráva zaměstnanců, bude podle rozhodovacích možností (pravomocí) všech pěti zmíněných subjektů pořadí na kruhovém objezdu takovéto: první vlastník, druhá produkční samospráva zaměstnanců, třetí firemní management, čtvrtí zaměstnanci a páté odbory.

Bude-li v takové firmě (zaměstnanecké organizaci) ustavena pouze pracovní samospráva zaměstnanců, změní se pořadí v kompetencích následovně: první vlastník, druhý firemní management, třetí pracovní samospráva zaměstnanců, čtvrtí zaměstnanci a páté odbory.

Za situace, kdy produkční samospráva zaměstnanců nabyde i pravomocí pracovní samosprávy zaměstnanců, zůstane její postavení na kruhovém objezdu zachováno a pravomocně se ještě zvýrazní, neboť pracovní pravomoci samosprávy nezůstanou pod firemním managementem, ale dostanou se nad něj. Obdobně tomu tak bude i u vlastnické samosprávy zaměstnanců vybavené kompetencemi produkční nebo pracovní samosprávy či obou samospráv. Půjde o sílu kompetencí, které nebude moci odolát (snad kromě odborů, které budou na kruhovém objezdu od samosprávy nejdál) žádný z dalších subjektů organizační struktury samosprávné firmy - a bude tomu tak dobře a po zásluze!

2. Organizační struktura samosprávy zaměstnanců

Jinak tomu bude s vnitřní organizací samotné samosprávy zaměstnanců (lhostejno, zda pracovní, produkční či vlastnické) - ta bude vybudována vertikálně, na přímé spojnici mezi všemi zaměstnanci a centrálním orgánem jejich samosprávy.

Při detailnějším řešení její podoby bude nutno vzít v úvahu dvě otázky. Za prvé: bude-li nutné samosprávu zaměstnanců přebudovat do podoby obchodní společnosti či nikoliv - pokud tomu tak bude, bude muset mít takováto samospráva její znaky a funkce (ve smyslu ustanovení obchodního zákoníku), tedy m. j. stanovy, představenstvo a dozorčí radu. Za druhé: bude-li možné dát každé samosprávě zaměstnanců zcela volnou ruku v tom, aby si

organizačně uspořádala své vnitřní poměry sama, svým originálním a jí nejlépe vyhovujícím způsobem, z naprosté vůle jejích členů, nebo bude-li naopak její organizační podoba určena nějakým jednotlívým zákonem či doporučením (např. ve formě vzorových stanov).

Ať tak či onak, v rámci tohoto konceptu se navrhuje:

- za prvé: založení základních organizací (základních plén) samosprávy zaměstnanců na každém pracovišti, pro jehož pracovníky je společný jeden přímý (bezprostřední) nadřízený (manažer) jmenovaný do této funkce vedením firmy (managementem firmy);

- za druhé: aby vrcholným a zároveň statutárním orgánem samosprávy zaměstnanců v každé firmě (zaměstnanecké organizaci) byla rada zaměstnanců, tvořená stálými delegáty, volenými v základních organizacích (základních plénech) do této rady jedenkrát ročně, ovšem kdykoliv z této funkce odvolatelnými a nahraditelnými (např. při odvolání stávajícího delegáta, jeho úmrtí nebo ukončení jeho zaměstnaneckého poměru); v případě, že se bude jednat o radu samosprávy zaměstnanců fungující na bázi obchodní společnosti, aby tato rada byla zároveň představenstvem této společnosti;

- za třetí: aby členové - delegáti rady zaměstnanců byli do tohoto orgánu voleni podle počtu členů základních organizací (základních plén), čili podle poměrného klíče;

- za čtvrté: aby v čele každé základní organizace (základního pléna) stál zaměstnanec - členy této organizace zvolený a kdykoliv odvolatelný mluvčí, popř. několikačlenný výbor (podle její velikosti);

- za páté: aby tento mluvčí nebo výbor zastupoval zaměstnance při kladení jejich připomínek, návrhů a návrhů a při realizaci spolupráce jak s radou zaměstnanců, tak i ostatními organizačními subjekty firmy;

- za šesté: aby funkce mluvčího a členství ve výboru ZO mohlo i nemuselo být slučitelné s funkcí delegáta - člena rady zaměstnanců;

- za sedmé: aby v souladu s velikostí firmy a jejím organizačním dělením na nižší složky (závody, provozy, pracoviště, směny atp.) se mohly ZO samosprávy zaměstnanců sdružovat do větších organizací (zaměstnaneckých kolektivů), rovněž s volenými výbory, aniž by tak ovšem byla narušena přímá volba delegátů do rady zaměstnanců a její přímé zastupování všech zaměstnanců;

- za osmé: aby si každá organizace zaměstnanců uvnitř firmy (resp. každý výbor v jejím čele) a rovněž i rada zaměstnanců mohla ustanovovat pro své potřeby (pro snadnější naplnění pravomocí samosprávy zaměstnanců) různé komise - v každém případě však komisi kontrolní, finanční a rozhodčí - pro došetřování konfliktů vzniklých na pracovištích;

- za deváté: aby všichni zvolení funkcionáři měli nárok na adekvátní odměnu za vykonanou organizační práci, resp. s možností, že by členové rady zaměstnanců (představenstva samosprávné obchodní společnosti) mohli vykonávat svou funkci jako své zaměstnání na plný úvazek (rozhodnutí o tom by pochopitelně záviselo na většinovém rozhodnutí valné hromady všech zaměstnanců);

- za desáté: aby počet členů každého výboru i rady byl lichý (3, 5, 7 atd.) z důvodu úspěšného hlasování;

- za jedenácté: aby u firmy s počtem zaměstnanců do tří byla možnost ustanovit místo rady zaměstnanců pouze funkce mluvčího zaměstnaneckého kolektivu, vybaveného obdobnými právy a pravomocemi jako rada;

- za dvanácté: aby se všichni zaměstnanci firmy mohli sejít na valné hromadě samosprávy zaměstnanců nejen jednou do roka (a nejen k volbě rady zaměstnanců, ale pochopitelně k posouzení všech nutných otázek vyplývajících z pravomocí samosprávy zaměstnanců), ale i mimořádně kdykoliv, když by to uznala za vhodné rada zaměstnanců a kdykoliv, když by o to požádala určitá (třeba třetinová) část zaměstnanců a

- za třinácté: aby dalším vrcholným orgánem samosprávy zaměstnanců fungující na bázi obchodní společnosti) byla také dozorčí rada, rovněž s lichým počtem členů, rovněž

volená všemi zaměstnanci na valné hromadě a plní si své povinnosti podle ustanovení obchodního zákoníku.

IV. Kolektivní vlastnictví po právu

(aneb Vlastnická samospráva zaměstnanců z hlediska právního a ekonomického)

1. Revoluce zvaná Vlastnická samospráva (nikoliv samospráva vlastníků!)

Vlastnictví není nic jiného než právo jednotlivce nebo kolektivu používat výrobních prostředků a výrobků zákonem uznanou formou. Současně platí, že tomu tak může být vždy jen s ohledem na daný stupeň vývoje výrobních sil. Co se však stane v okamžiku, kdy zákonem uznané formy vlastnictví výrobních sil "narazí" na další stupeň jejich vývoje, a to tak, že začnou bránit jejich rozvoji? Zajisté dojde ke konfliktu těchto nepoměrů, tedy k revoluci. Zvýrazní se jednota a boj protikladů, kvalita přeroste v kvantitu, dojde k negaci negace, možná, že jen na úzké cestičce dalšího vývoje, nicméně v uzlovém místě, na pověstné křižovatce dějin. Jestliže tedy na určitém stupni společenského vývoje (a rozvoje výrobních sil) dospějí lidé k poznání a přesvědčení, že dosavadní formy vlastnictví jsou na překážku dalšího rozvoje výrobních vztahů a výrobních sil (o čemž se už dnes a denně přesvědčujeme ze zpráv médií), vynutí si, čili vybojují a nastolí (a to i prostřednictvím zákona) zcela novou formu vlastnictví, tentokrát novou formu vlastnictví kolektivního, a to vlastnictví bezpodílového a samosprávného.

Socialistická ekonomie správně rozdělila vlastnictví na soukromé a společenské, nesprávně však společenské vlastnictví určila jen jako státní, družstevní a vlastnictví společenských organizací. Naproti tomu buržoazní ekonomie správně obnovila vlastnictví územních celků (vedle státního též krajské a obecní) a nesprávně vyzdvihla jako nejdůležitější (a vše podmiňující) vlastnictví soukromé. Východisko z krize globální (která není jen krizí finanční, ale především vlastnickou) obě ekonomie dosud nenalezly objevem kolektivního bezpodílového vlastnictví, neboť přijaly za svůj obchodní zákoník, který stanovil, že kromě státu může být podnikatelem pouze fyzická osoba (čili soukromník). Podnikání je tak definováno jako soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

Nepodniká-li podnikatel sám, ale v rámci nějaké právnické osoby, stává se jejím společníkem a jako osoba osobně odpovědná za své podnikání musí do této společnosti vnést určitý vklad, kterým se podílí na vytvoření základního kapitálu (dříve základního jmění) této společnosti, čili svůj podíl. Z toho zdánlivě plyne, že jakékoliv vlastnictví určené k podnikání (a tím i k dosažení zisku) musí být podílové a že tudíž občan má možnost si vybrat: buď se stát soukromým podnikatelem (se svým podílem na vlastnictví soukromé firmy, který může být až stoprocentní) nebo zvolit oslnivou životní dráhu zaměstnance, pracujícího u této firmy. Třetí možnost se zavrhuje a nenalézá, neboť údajně neexistuje. A přesto lze v paragrafu 673 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, najít tichou uličku vpřed, neboť se v něm

popisuje, kdo je tzv. tichý společník. Jest to "osoba, která poskytuje podnikateli v rámci smlouvy o tichém společenství určitý vklad a podílí se jím na jeho podnikání", přičemž "podnikatel se zavazuje k placení části čistého zisku (po odečtení povinného přídeľu do rezervního fondu - ten musí mít každá akciová společnost i společnost s ručením omezeným - pozn. J. F.) vyplývající z podílu tichého společníka na výsledku podnikání."

Na cestě k bezpodílovému kolektivnímu vlastnictví (reprezentovanému samosprávou vlastníků jako právnickou osobou) tedy stačí několik velmi malých "revolučních" úprav:

za prvé: aby tichými společníky firmy byli všichni její zaměstnanci;

za druhé: aby většinovým společníkem takové firmy (který má většinu hlasů plynoucích z účasti ve společnosti) nebyl nikdo;

za třetí: aby tichými společníky firmy (či obecně společníky) mohli být pouze zaměstnanci firmy (tedy pouze v době, kdy jsou u ní v pracovním poměru), tudíž aby jakýmkoliv společníkem (tedy ani tichým, ani většinovým) takové firmy nemohl být nikdo, kdo ve firmě nepracuje jako její zaměstnanec;

za čtvrté: aby i nadále platilo ustanovení paragrafu 60 občanského zákoníku, že "vlastnické právo ke vkladům nebo jejich částem splaceným před vznikem společnosti, popřípadě jiná práva k těmto vkladům přecházejí na společnost dnem jejího vzniku";

za páté: aby za zaměstnance firmy, kteří se datem jejího vzniku stanou současně členy její vlastnické samosprávy, uhradil jejich budoucí (a zákonem předepsané) vklady formou jistiny ještě před vznikem společnosti její zakladatel, pověřený tím ve společenské či zakladatelské smlouvě, a

za šesté: aby tyto zaměstnanecké vklady, předem za budoucí zaměstnance a zároveň členy kolektivní a bezpodílové samosprávy vlastníků zaplacené, dodatečně (podle splátkového kalendáře) uhradila tato samospráva ze svého následného čistého zisku, popř. z plateb, odváděných jí zaměstnanci rovným dílem z jejich budoucích (rovněž rovných) podílů na tomto čistém zisku do fondu postupně navyšujícího základní kapitál firmy a kolektivně tak ručícího za firmu (čili do fondu ručení).

Pochopitelně, že takto hospodařící firma ovládaná kolektivní a bezpodílovou samosprávou vlastníků by byla z hlediska obchodního zákoníku obchodní společností nového typu a jako taková by se zařadila vedle družstva, akciové společnosti (a. s.), společnosti s ručením omezeným (spol. s r.o.), komanditní společnosti (k. s.) a veřejné obchodní společnosti (v. o. s.) jako společnost jinak definovaná a označená (např. f. s. - firemní samospráva, v. s. z. - vlastnická samospráva, s. o. s. - samosprávná obchodní společnost či tak nějak podobně).

Tato nově definovaná obchodní společnost by pochopitelně musela být jako taková výslovně uvedena v par. 56 novelizovaného obchodního zákoníku.

Pravděpodobně nejbliže by měla k družstvu, k jeho charakteru společenského či skupinového vlastnictví (tím že je společenstvím neuzavřeného počtu osob a že jeho členové osobně neručí za závazky družstva), nicméně na rozdíl od družstva by neoperovala s členskými vklady, ale již zmíněným podílem z čistého zisku, který by musel být u všech členů vlastnické samosprávy naprosto stejný. Podíly z čistého zisku by byla podobná akciové společnosti, ovšem ty by se nevyplácely s užitím akcií a dividend, ale - na rozdíl od akciové společnosti - v podílech naprosto identických. Stejně tak jako u společnosti s ručením omezeným by zaměstnanci firmy - členové vlastnické samosprávy firmy ručili za závazky své firmy solidárně (všichni společně a nerozdílně) do výše souhrnu nesplacených částí vkladů zapsaných do obchodního rejstříku, ale tím by se vlastnická samospráva také odlišila od akciové společnosti, v níž společnost ručí za závazky v plné výši svým majetkem a akcionáři neručí. Z hlediska komanditní společnosti by členové vlastnické samosprávy byli komanditisty, nicméně bez specifické skupiny komplementářů a jejich výhradních práv. Veřejné obchodní společnosti by byla vlastnická samospráva zase podobná tím, že by zisk byl

dělen mezi společníky rovným dílem, nicméně by byl nutný základní kapitál. Konečně vlastnická samospráva by se od družstva i kteréhokoliv typu jiné obchodní společnosti lišila také tím, že právo (rovného) podílu na zisku by měli pouze její zaměstnanci.

Zatímco společnost s ručením omezeným může založit nejméně jedna fyzická nebo jedna právnická osoba, akciovou společnost nejméně dvě fyzické nebo jedna právnická osoba, veřejnou obchodní společnost dvě fyzické nebo dvě právnické osoby (nebo kombinace, nejméně dvě osoby), komanditní společnost dvě osoby, družstvo pět fyzických osob nebo dvě právnické osoby a státní podnik stát (resp. příslušné ministerstvo, do jehož rezortu podnik spadá - za tzv. reálného socialismu to mohly být i národní výbory), u vlastnické samosprávy by mohl být zakladatelem stát nebo nejméně 1 fyzická nebo nejméně 1 právnická osoba.

Zbývá odpovědět na otázku, proč by za takového stavu věci měl být zaměstnanec (i jako člen kolektivu vlastnické samosprávy) označován za producenta, nikoliv za podnikatele: právě proto, že by se odlišoval od skutečného podílníka ("skutečného" společníka), který má v obchodní společnosti vložen svůj jmenovitý podíl (a to bez ohledu na to, zda je nebo není jejím zaměstnancem. Tak by se pochopitelně člen kolektivu vlastnické samosprávy odlišil jak od majitele tzv. zaměstnaneckých akcií, tak i od jiného soukromého vlastníka výrobních prostředků.

Vpádem vlastnické samosprávy zaměstnanců do světa podnikání by přestalo výslovně platit to, co se píše na serveru www.eurokom.cz: že totiž "podnikatelé - fyzické osoby jsou v každé vyspělé společnosti stabilizujícím pilířem hospodářství." Tímto pilířem by byli i zaměstnanci, členové vlastnických samospráv (nikdy ne samospráv vlastníků!). Dále by přestalo platit, že "je to společnost lidí, kteří nepožadují od státu žádné sociální dávky, odborově se neorganizují a nestávkují za vyšší mzdy, jejich nemocnost je velice nízká, jejich mzdou je zisk, který většinou nevrhnou do spotřeby, nýbrž reinvestují v rámci svého podnikání". Náhle by tu byli i zaměstnanci - členové vlastnických samospráv, kteří by kromě podílu na kolektivním vlastnictví výrobních prostředků pobírali i sociální dávky, mohli by se i nadále odborově organizovat (ačkoliv stávka by v případě jejich samosprávného rozhodování téměř ztratila smysl) a vedle mzdy by získali i podíl na zisku, který by možná (pokud by to uznali za vhodné) nevrhli jen do spotřeby, ale (dobrovolně) věnovali do kolektivního podnikání (nebo lépe - jak bude vysvětleno následovně - do svého zabezpečení ve stáří). A nyní konkrétnější příklady:

2. Úspěšná samosprávná firma:

Dejme tomu, že máme malou firmu o 25 zaměstnancích, jejíž roční čistý zisk byl 5 miliónů korun. Po odečtu všech poplatků, splátek a investic zůstane z tohoto čistého zisku 10%, tj. 500 000 Kč na účet soukromému vlastníku firmy. V případě, že by firmu vlastnil samosprávný kolektiv, rozdělil by tuto částku mezi 25 zaměstnanců, každý by tedy dostal na přilepšenou ke svému platu na konci roku zdanitelných 20 000 Kč. Protože by každý z těchto 25 zaměstnanců byl členem samosprávy vlastníků, měl by i za povinnost kolektivně ručit za majetek této samosprávy tím jeho podílem z čistého zisku, který by si samospráva odhlasovala. Dejme tomu, že by si samospráva odhlasovala, že do fondu finančního ručení za firmu (ve prospěch zvýšení jejího základního kapitálu) každý ze zaměstnanců odvede 50% svého ročního podílu z čistého zisku firmy, tedy v tomto případě 10 000 Kč. Při počtu 25 zaměstnanců by to tedy činilo 250 000 Kč jako základní jmění firmy. Oněch 10 000 Kč od zaměstnance by ovšem bylo firmě poskytnuto dočasně, jen po dobu jeho zaměstnání u firmy. Dejme tomu, že by se po 10 letech rozhodl z firmy odejít a dejme tomu, že po oněch deset let by situace ve firmě zůstala stejná jako v roce, který byl výše popsán (stejný počet zaměstnanců, stejná výše ročního čistého zisku, stejné procento zaměstnaneckých odvodů) - pak by zaměstnanec odcházející od firmy obdržel kromě posledního platu, posledního

polovičního podílu z čistého zisku firmy a odstupného i oněch 100 000 Kč, které do firmy během deseti let svého zaměstnání vložil.

Kdyby tento zaměstnanec právě odcházel do důchodu, dalo by se říci, že částku 100 000 Kč, kterou by se předcházejících 10 let podílel na základním jmění firmy, by bylo možné nazvat bezúročným vkladem zaměstnance ve firmě (jako ve spořitelně či bance) či svéráznou podobou jeho penzijního připojištění do důchodu. Pak by ale nebylo od věci nechat na dobrovolnosti zaměstnance vkládání dalších jeho peněz do fondu ručení, čímž by se mu pochopitelně zvýšila částka, která by mu byla po rozvázání pracovního poměru u firmy vyplacena.

Pokud jde o firmu vedenou samosprávou vlastníků, získala by výše popsaným způsobem během 1. roku čisté jmění v částce 250 000 Kč, které by se (při neměnnosti podmínek) rozrostlo během 10 let na částku 2, 5 miliónu korun. Ve stejných diferencích by tedy došlo i k zvýšení základního kapitálu samosprávné firmy. Pochopitelně odchodem lidí z firmy a nutností jim vyplatit jejich léty nashromážděný podíl z čistého zisku firmy a tím i na základním kapitálu firmy by docházelo i k snižování tohoto základního kapitálu. V zájmu samosprávné firmy by tedy bylo stabilizovat počet pracovních sil (kádrů), zbytečně nepropouštět, vážit si svých dlouholetých pracovníků a snažit se, aby celkový čistý zisk firmy (a tím i odvod části podílu zaměstnanců na tomto zisku do fondu ručení a tím do základního kapitálu) byl co nejvyšší.

3. Nově založená samosprávná firma

Připustme však situaci, kdy firma a spolu s ní i její vlastnická samospráva teprve vznikly a začíná se tedy od nuly - zisk ještě není žádný, tudíž není ani podíl ze zisku, který by byl vyplacen zaměstnanci, tudíž ani zaměstnanec nemůže nic odvést do samosprávného fondu ručení. Kdo tedy bude za firmu ručit svým majetkem? Formálně opět všichni zaměstnanci stejným dílem a samosprávný kolektiv jako celek, tentokrát ovšem penězi získanými úvěrem (dejme tomu opět ve výši 250 000 Kč), který někdo samosprávě "pro rozjezd" poskytne - soukromá banka, jiná firemní samospráva nebo stát.

Soukromá banka se jeví jako nejméně výhodný subjekt pro začínající vlastnickou samosprávu, neboť by mohla ze své soukromé povahy klást této samosprávě nepříjemné či nevýhodné podmínky a posléze ji zničit. Jiná firemní samospráva přichází v úvahu jen v případě, že bude prosperující a že kolektiv jejích zaměstnanců bude souhlasit s investováním do nového kolektivu. Jako nejspolehlivějšího pomocníka samosprávy vlastníků při garancích za její majetek lze tedy označit stát. Bude-li to buržoazní stát, může se ale bránit vkládat peníze do "komunistického experimentu", z čehož vyplývá, že by to měl být stát minimálně uznávající rovnoprávnost všech forem vlastnictví (včetně nové, samosprávné formy kolektivního vlastnictví), maximálně stát samosprávný (se samosprávným společenským zřízením). Ať tak či onak, bude nutné argumentovat, že stejně tak, jak stát dopomohl vzniku soukromého sektoru privatizací svého, bude jeho povinností pomoci i sektoru samosprávnému. Jestliže nejvyspělejší státy dokázaly během nedávné finanční krize skoupit či jinak podržet krachující soukromé finanční instituce, není obecně žádného důvodu, proč by nemohly stejnou horlivost projevit i u ochrany a rozvoje jiných forem vlastnictví, tím spíše, když by tentokrát nešlo jen o blaho nejbohatších, ale doslova všech zaměstnaných občanů.

4. Samosprávná firma tonoucí v dluhách

Pomineme-li fakt, že samosprávná firma by neměla tonout v dluhách, protože vlastnická samospráva by včas (znalá hospodářského vývoje) měla zakročit a nedopustit tento

stav, postavila by taková firma své zaměstnance a současně členy vlastnické samosprávy před rozhodnutí, zda včas či předčasně z takové firmy odejít (tzn. rozvázat pracovní poměr a nechat si vyplatit svůj vklad, nashromážděný z odvodů z podílu na čistém zisku za dobu zaměstnání u firmy) či zda setrvat a dalším podílem na rozhodování se nějak pokusit zvrátit nepříznivou situaci. Zajisté by část zaměstnanců za takovýchto podmínek odešla, čímž by možná zeštíhlené firmě poskytla šanci na přežití. Pokud by ovšem vlastnická samospráva (ta "zbylá") dospěla k závěru, že další existence firmy není možná, zajisté by se rozhodla o její (včasný) prodej a z nabyté finanční sumy by zajisté doplatila "hromadně se propustivším" zaměstnancům jak jejich vklady, tak mzdu, která by třeba v několikaměsíční vrcholící krizi firmy nebyla zaměstnancům pro její insolventnost vyplacena. (I za takové situace by samospráva nesměla sáhnout na základní kapitál firmy, tedy musela by zaměstnancům jejich podíly do tohoto základního jmění ponechat pro případ jejich odchodu z firmy - pochopitelně, že by jí, tak jako jiné kapitalistické firmě za takové situace nemuselo zbýt na výplaty.)

4. "Komunistická" třešnička na kapitalistickém dortu (pro potěchu čtenáře)

Nechme chmur a podívejme se na jednu firmu v Čechách, úspěšnou v roce 2008: "Vysokomýtská společnost Iveco Czech Republic, která je největším výrobcem autobusů v zemi, meziročně zvýšila obrát o 33 procent na 11, 3 miliardy korun. Zdaněný zisk dosáhl přibližně 1, 56 miliardy korun, což (je) téměř o 100 procent více, než v předchozím roce. (...) Do rozšíření výroby společnost investuje přibližně 200 miliónů korun, aby mohla vyrobit více než 3000 autobusů za rok. (...) Firma ve Vysokém Mýtě zaměstnává asi 2150 lidí." (Zdroj: news.auto.cz/uzitkove/iveco-czech-republic-zvysilo-cisty-zisk-temer-o-100-procent.html - z 24. 3. 2008)

A teď si to spočítejme "samosprávně": Ze zisku 1, 56 miliardy korun odpočítejme - dejme tomu - 10% pro zaměstnance, tedy 156 miliónu korun. Tuto částku vydělme 2150 zaměstnanci. Roční podíl každého zaměstnance na zisku by tedy mohl činit za kolektivní vlastnické samosprávy 72 558 Kč. Firma, jak se zdá, je v situaci, kdy nepotřebuje dál zvyšovat základní kapitál, čili vlastnická samospráva by si zřejmě neodhlasovala žádný odvod zaměstnanců z tohoto zisku do fondu ručení. Pak by se opravdu na konci roku (resp. po účetní uzávěrce a schválení hospodaření firmy na jaře roku následujícího) na účtu každého zaměstnance objevilo oněch 72 558 Kč (pochopitelně jako příjem zdaněných).

V. Negativní jevy kapitalismu - a co na to samospráva?

(aneb Jak založit vlastnickou samosprávu v podmínkách kapitalismu)

Ani v nejsladším a nejhlubším snu si nelze představit, že by se jakýkoliv pokus o ustavení vlastnické samosprávy zaměstnanců setkal s pochopením kapitálu - soukromých vlastníků výrobních prostředků, pravičáků v čele kapitalistického státu i jim na ruku jdoucích soukromých i "veřejnoprávních" médií. Ani v tom nejhorším snu si nelze vybavit onu nezměrnou míru nenávisti k takovému pokusu. Proto nenávist kapitalisty vůči zaměstnanci, údajně obírajícího ho o část "jeho" zisku (ve skutečnosti beroucího si alespoň část své nadpráce zpět) by byla tím nejnegativnějším vlivem na jakoukoliv samosprávu (nejenom

vlastnickou), s kterým je nutno při jejím vzniku i trvání počítat. Kde by tedy vlastnická samospráva, legislativně prosazená do lůna kapitalistického státu a kapitalistických zbožních vztahů nezlomnou vůlí sjednocené radikální levice a se širokou podporou většiny zaměstnanců, měla najít ekonomickou a mocenskou oporu?

Za prvé zcela určitě v "konsolidační bance pro vlastnické samosprávy", tedy v bance založené výslovně a speciálně ve prospěch jejich vzniku a udržení se na trhu. Taková banka, která by se jinak nelišila od jiných bank, by byla zakladatelem vlastnické samosprávy (čili napumpovala by do firmy základní kapitál, a to na dlouhodobý úvěr, než by vzrostly a byly bance zpětně vráceny původně nulové podíly zaměstnanců na tomto kapitálu). Dále by nad vlastnickou samosprávou vykonávala stálý bankovní dohled - jednak proto, aby si ohlížela své vklady, také a především proto, aby pokud možno včas a co nejefektivněji zabránila možné insolventnosti samosprávné firmy. Byla by bankou, na kterou se může samosprávná firma spolehnout zejména v okamžiku velkého a koncentrovaného nepřátelství ze strany soukromých bank a podnikatelů, vystupujících v roli dodavatelů a věřitelů, diktujících sotva vzniklé samosprávě své finanční i jiné podmínky. Třetí význam její existence by spočíval v tom, že by byla připravena samosprávné firmě pomoci oddlužením v případě insolvenčního řízení (podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jejich řešení) nebo přímo bankrotu čili úpadku této firmy (podle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání). Za tím účelem by samosprávná firma po celou dobu své existence ukládala v této "konsolidační bance pro vlastnické samosprávy" s ní dohodou sjednané úspory z čistého zisku, kterými (patříčně zúročenými) by banka mohla firmě pomoci v případě insolvenčního řízení nebo v okamžiku, kdy by firma jako dlužník zastavila (pro svou insolventnost) platby věřitelům. Jak známo, návrh na prohlášení nebo na vyrovnání konkursu musí dát dlužník a může jej podat také věřitel. Zdá se tedy, že jak vyčíslení dluhů i konkursní podstaty, tak i následnému insolvenčnímu či konkursnímu řízení by měla být přítomna i "konsolidační banka pro vlastnické samosprávy", aby ohrožené firmě co nejlépe pomohla financemi i radou proti věřitelům přímo u soudu, a to osobou, spoluvyslanou s ostatními možnými (statutárními) zástupci firmy a tudíž i vedenou jako zaměstnanec ohrožené firmy na příslušné pozici. V případě zvlášť zákeřného (zejména neoprávněného) útoku (žalobě) domnělých věřitelů proti samosprávné firmě (vedeného ze zjevně politických či kriminálních pozic) by možná nebylo od věci uvažovat o tom, že z důvodu rozkrytí nekalých úmyslů a machinací domnělých věřitelů by se tato banka mohla (jako fiktivní věřitel) zúčastnit jednání na opačné straně barikády (tedy ve věřitelském výboru).

Nedávné úpadky sklárny Bohemia ve Světlé nad Sázavou a a. s. Karlovarský porcelán znovu v plné nahotě odhalily podstatu kapitalismu a m. j. ukázaly tři hlavní tragické dopady, které úpadky soukromých firem mohou mít: ztrátu kvalitní výrobní tradice a renomované značky, zastavení výroby a hromadné propouštění zaměstnanců (zejména profesionálních specialistů, kteří nemohou na trhu práce získat adekvátní náhradu dosavadního zaměstnání). Kdyby v těchto podnicích mohla existovat samospráva zaměstnanců (lhostejno, zda v podobě samosprávy pracovní nebo produkční), mohla by se taková samospráva stát v předvečer úpadku krachující firmy samosprávou vlastnickou, tzn. tuto firmu (včetně jejích dluhů) od dosavadního soukromého vlastníka symbolicky odkoupit a pak s pomocí již zmíněné "konsolidační banky pro vlastnické samosprávy" hledat dál cestu, jak uspokojit věřitele a zachovat výrobu, a to i za cenu nižších mezd a dočasného zavedení náhradní práce (čili s dopady mírnějšími než u klasického ukončení výroby ze dne na den).

Další oporu (a zakladatele) by mohla začínající vlastnická samospráva hledat u firem jí "ideově" blízkých - např. již existujících družstev či akciových společností, ochotných investovat do jejího vzniku a zajistit jí základní kapitál. Převedeno na poměry blízké KSČM by takovouto roli startéra samosprávy mohla "experimentálně" splnit a.s. Futura nebo družstvo DLA (s tím, že by k tomu mohlo být využito finančních prostředků KSČM

převedených na firemní účet, např. příspěvku státu politickým stranám za výsledky ve volbách). Stejně tak (ze stejných prostředků) by právě taková "prosocialistická" firma mohla zafinancovat i vznik již navržené "konsolidační banky pro vlastnické samosprávy".

Bylo by to do začátku jistě málo finančních prostředků a tak jako efektivnější pro financování "samosprávného experimentu" v České republice by bylo zcela vhodné se obrátit na přátele ze socialistických zemí, kteří by mohli začít u nás podnikat jako doposud kterékoliv jiné zahraniční firmy. Odměnou pro zahraniční podniky čínské, vietnamské, kubánské či např. venezuelské investující u nás do rozjezdu samosprávného podnikání zaměstnanců by byla jejich velmi významná zkušenost z takového "experimentu": za prvé by jim přinesla ověření jeho správnosti, využitelnosti a životaschopnosti v kapitalistickém systému, za druhé by znamenala ověření jeho zejména organizační opodstatněnosti pro možné zavedení do již existující státně socialistické ekonomiky (aniž by tato ekonomika byla tímto "samosprávným experimentem" ve fázi ověřování nějak ohrožena) a za třetí by přinesla zkušenost z konkrétních zahraničně politických a ekonomických styků dané země s Českou republikou. Jednalo by se vlastně o stejné zahraničně politické "vměšování" a podnikání cizího kapitálu v České republice, jaké je dnes přístupné - v podmínkách tržní ekonomiky a bez zvláštních omezení vlád - na celém světě. I v této oblasti mezinárodní spolupráce by jistě platila slova Fidela Castra o tom, že globalizaci shora není třeba šmahem odsuzovat, přináší-li s sebou možnost i globalizace zdola. Z hlediska nedávné československé minulosti by zároveň nešlo o nic jiného, než o přesun socialistických idejí do naší země obdobnými kanály a obdobným způsobem, jakým si razil k nám v nedávné minulosti i neoliberální kapitalismus - ať už podporou disidentského hnutí a tzv. sametové revoluce do roku 1989 nebo otevřeným vpádem kapitalistických zbožněpeněžních vztahů a zahraničních firem po roce 1989.

Z firem zakládajících dceřinnou firmu s vlastnickou samosprávou by pro "ideovou" blízkost společenského vlastnictví jistě nejvíce přicházelo v úvahu nějaké družstvo (případně družstevní svaz či přímo tyto svazy zastřešující asociace družstev), zejména v případě, že by se o čistý zisk ze samosprávné firmy mohlo dělit se zaměstnanci této firmy a zároveň s družstevníky s členským podílem v družstvu. Pak by mohlo docházet nejen k úzké spolupráci mezi takto fungující vlastnickou samosprávou a dceřinným družstvem, ale vyžadovala-li by si to situace, i k transformaci obou firem v jednu (lhostejno, zda v družstvo nebo vlastnickou samosprávu).

Dalším možným zakladatelem firmy s vlastnickou samosprávou by mohla být územní samosprávná jednotka (obec, kraj) mající vlastní majetek. Vzhledem k tomu, že by vlastnictví firmy bylo v kolektivních rukou, nemohly by se v ní projevovat úzce lokální lobbistické zájmy těch či oněch podnikatelů, poslanců a stranických funkcionářů, snažících se s územním majetkem manipulovat ve svůj osobní či stranický prospěch. Obec či kraj by měly zaručené, že samosprávná firma (s využitím stejného organizačního principu, jakého je užíváno při správě majetku obce či kraje) by byla stabilním partnerem volbami se měnícího obecního a krajského zastupitelstva, tedy že by sloužila zájmům obce nebo kraje za všech okolností, zejména, byla-li by k tomu statutárně určena. Pak by obci nebo kraji nesloužila pouze produkce takové firmy (výrobky, služby), ale i ta část čistého zisku, která by nebyla určena k uspokojení podílů na čistém zisku jejích zaměstnanců. Nevýhodou toho, že by zakladatelem (a možná i vlastníkem či spoluvlastníkem) samosprávné firmy byla územní samospráva, by možná bylo to, že by nemohla překročit lokálně i rezortně úzce omezený rámec své produkce i svého podnikání.

Čtvrtým možným zakladatelem firmy založené na vlastnické samosprávě zaměstnanců by mohl být sám stát. Je třeba zdůraznit ono "mohl by být", pokud by pod silným tlakem levice bylo v legislativní teorii i ekonomické praxi znovu prokázáno, že stát (byť kapitalistický) ctí ústavou zaručenou rovnoprávnost všech forem vlastnictví (tedy i samosprávného vlastnictví kolektivního a bezpodílového). Stalo-li by se tak, nebylo by za

takových okolností zaručeno, že se tak stalo trvale, protože by záleželo na tom, kdo by byl momentálně u moci. Stačí malé aktuální srovnání: vláda kapitalistické České republiky (ovládnutá pravici) neudělá pro stát, své občany a zaměstnance krachujících podniků nic, přestože v nich má podíl na rozhodování a může tedy jako spoluvlastník zasáhnout - vláda kapitalistické Slovenské republiky (ovládnutá levicí) chce zestátnit monopolního dodavatele plynu, v němž má většinu akcií, ve prospěch státu a občanů - odběratelů plynu, aby tak zamezila nestoudným ziskům zahraničních akcionářů. Trvalou rovnoprávnost vlastnických samospráv s jinými typy podniků a obchodních společností by tedy mohl zajistit pouze stát ideologicky a tím i organizačně úzce s vlastnickou samosprávou spřízněný - tedy stát samosprávný, se samosprávným společenským zřízením.

K jevům, stavějícím se proti vzniku vlastnické samosprávy i proti jejímu zdárnému rozvoji, lze vedle ideologického, politického a ekonomického nepřátelství kapitálu připočítat také "obyčejnou" kriminální činnost. Tato kriminální činnost by mohla mít své kořeny jak v prosté lidské chamtivosti (tudíž by se mohla zaměřovat proti jednotlivým osobám působícím v samosprávě tak i proti samosprávě jako celku s cílem obohatit se na její úkor nebo dokonce na úkor jejího zachování), tak i v cíleném kriminálním (nezákonném) podnikání a obohacování soukromého kapitálu. Při ochraně vlastnických samospráv zaměstnanců (a tím i zaměstnanců jako takových) by proto bylo potřebné vyjít z následující premisy: nechť je vlastnictví ze zákona nezpochybnitelné, proto nechť lze jakékoliv podnikání zpochybnit kterýmkoliv zákonem, neboť na rozdíl od vlastnictví, které nepoškozuje nikoho, je podnikání vždy znovu a opakovaně provozováno s cílem získat pro sebe více na úkor jiného (což odporuje i obecně přijaté zásadě, že svoboda jednoho člověka končí tam, kde začíná svoboda druhého). Tak by mělo platit jednak to, že podnikáním nesmí být spáchán jakýkoliv trestný čin, který za trestný bude legislativně uznán, jednak to, že podnikatelem či osobou podnikáním pověřenou (funkcionářem statutárního orgánu vlastnické samosprávy, členem vedení firemního managementu) nemůže být osoba se zápisem v rejstříku trestů (tedy bez čistého trestního rejstříku). Z éry kapitalismu do etapy samosprávného socialismu by tak (doslova a do písmene) po právu přečkali jako podnikatelé jen soukromí vlastníci výrobních prostředků "par excellence" (ti, kteří by byli schopni naplnit všechny zákonné normy podnikání a nepoškodili by při nich zákonem vydobyté zájmy zaměstnanců) a pochopitelně i všechny vlastnické samosprávy, zákonně očištěné od těch osob, které by se rozhodly těmto samosprávám a zaměstnancům škodit. Zvláštní úctě společnosti by se měli těšit ti podnikatelé a ty vlastnické samosprávy, kteří a které by dokázali svého zisku užít (proinvestovat) k všeobecnému užitku (pro podporu potřebných, pro rozvoj zájmových aktivit občanů, k výstavbě obecně prospěšných zařízení a pod).

VI. Koncentrace a fragmentace vlastnictví, centralizace a decentralizace organizace (aneb Jak se bude vyvíjet samosprávné vlastnictví a samosprávná organizace práce a k čemu dospěje)

Vlastnická samospráva by byla zajímavá vytvářením dvojího čistého zisku: prvního, určeného k vyplacení stejných podílů na čistém zisku samosprávy pro každého jejího člena + druhého ("zbytkového") určeného k množení nedílného vlastnictví celého kolektivu vlastnické samosprávy. Ten první by byl prostředkem k fragmentaci vlastnictví mezi jednotlivé zaměstnané občany státu, ten druhý by sloužil ke koncentraci společného vlastnictví. V okamžiku, kdy by dvě vlastnické samosprávy dospěly ke zjištění, že velikost

podílu z čistého zisku každého zaměstnance první samosprávy je stejná jako velikost podílu z čistého zisku každého zaměstnance druhé samosprávy (nebo se jí přiblížila) a že obě samosprávy směřují stejným tempem i ke koncentraci svého nedílného vlastnictví, nic by nebránilo tomu, aby obě samosprávy zřúzovaly a vytvořily vlastnickou samosprávu větší (s větším počtem členů, s větším objemem kapitálu včetně základního, s větším nedílným vlastnictvím).

Tímto "párováním" by vznikaly stále větší podniky (zaměstnanecké organizace), což by mělo následující důsledky:

za prvé: stále více zaměstnanců (a občanů státu) by mělo trvale zajištěn stejný příjem (ten by se lišil jen velikostí mzdy a odměn, nikoliv příjmů z čistého zisku);

za druhé: samosprávy by co do počtu zaměstnanců i kapitálu sílily, mohly by na trhu soutěžit s velkými soukromými společnostmi, a to třeba i tak, že by vlastně (tak jako akciové společnosti ve svých divizích) provozovaly nejružnější činnost z různých rezortů a sfér výroby;

za třetí by tento způsob řetězení vedl ke konkurenci (a zvyšování konkurenceschopnosti) vlastnických samospráv jako celku vůči jinému (soukromému, družstevnímu, státnímu) sektoru, ale sám vnitřně (mezi jednotlivými závody a podniky spojené vlastnické samosprávy) by se této konkurenci zbavoval a sám ze své podstaty by probojovával ryze socialistické (netržní, lidem opravdu sloužící) prostředí.

Za čtvrté by takovýto proces vedl i k organizační centralizaci samosprávné organizace, pochopitelně (včetně ohledu na neměnní se kompetence) ve všech jejích organizačních složkách: kolektivu vlastnické samosprávy, kolektivu nejvyššího řídicího managementu samosprávné firmy i centralizované organizace odborů ve firmě.

Už dnes ve světě existují (následkem koncentrace kapitálu a globalizace zhora) velké nadnárodní firmy (TNC, čili Transnational Corporation), zaměstnávající milióny lidí a přesahující hrubý národní produkt řady zemí. Proto si není těžké představit (ad absurdum) celou Českou republiku jako jednu firmu zaměstnávající veškeré své praceschopné obyvatelstvo - jako samosprávnou firmu, stále se stejným podílem zisku pro všechny zaměstnance, stále ovšem nikoliv státní. Byla by pak konkurencí státu (jako jsou dnešním státům konkurencí a často i prvkem diktujícím podmínky obří nadnárodní společnosti)? Nikoliv, nebyla by konkurencí státu, byla by jen jednou z "jeho" (ve skutečnosti jen jednou z občanských) samospráv, pracujících nejen ve svůj prospěch (ve skutečnosti ve prospěch svých členů), ale také ve prospěch všech občanů obstaráváním národního důchodu (tak jako za tzv. reálného socialismu či protosocialismu totéž činily jednotlivé národní podniky a VHI). A pokud by taková samosprávná superfirma měla nadnárodní (resp. lépe vyjádřeno mezinárodní) charakter a překračovala tak hranice států, jistě by byla poslem samosprávy a komunismu přes tyto hranice, čímž by její příspěvek k zeslabování tradičního (to jest kapitalistického) státu (čili k Leninově koncepci "odumírání státu") jistě nebyl negativní (jen snad z hlediska přežívajícího buržoazního nacionalismu jako pozůstatku snad se postupně vytrácejícího buržoazního myšlení a vědomí).

Ať už by centralizované samosprávné firmy byly národní či mezinárodní, platilo by pro ně následující: tím, že by stále stejný podíl každého zaměstnance z čistého zisku byl zvyšován, tím by se stával pro každého ze zaměstnanců významnějším než samotná mzda. Tím by se pochopitelně snižovaly rozdíly v celkových příjmech zaměstnanců. Současně by ovšem rostla a mohla by být celospolečensky využitelná ta část z čistého zisku firmy, která by zůstala společná. Docházelo by tak postupně k naplňování oné zásady "Každý podle svých schopností, každému podle jeho potřeb". Neboť každý by v takové firmě pracoval podle svých schopností a každý by dostal stejný podíl z jejího zisku (mzdou by se pouze odlišila míra těchto schopností) a každému by (ze společně se stále zvětšujícího dílu zisku) by mohlo být stále více odměřováno podle jeho potřeb.

Zároveň s centralizací samosprávné produkce a její organizace (čili s centralizací zdola) by docházelo k decentralizaci státu tím, jak by jeho povinnosti a pravomoce postupně přebíraly i ostatní občanské samosprávy na všech úrovních a ve všech sférách společnosti. Docházelo by tedy k tomu, co již bylo v České republice (paradoxně polistopadovou pravici) zahájeno vznikem samosprávných krajů a obcí s vlastním majetkem a rozšířenými pravomocemi (těmi, kterých se tak pohodlně a předčasně zbavil kapitalistický stát) a co V. I. Lenin ve svém díle Stát a revoluce nazval "odumíráním státu" (problematika deetatizace státu a samosprávného občanství při zachování nezbytných vnějších znaků státu, jakož i etnických samospráv namísto etatizujících federací už ovšem leží mimo téma tohoto konceptu).

Koncentrace a fragmentace vlastnictví od bodu dělení mezi vlastníka a zaměstnance a centralizace a decentralizace státní organizace od bodu rozhodování každého občana (lhostejno, zda vlastníka či zaměstnance) o vývoji a dalším směřování státu spolu vytvoří harmonizaci zcela nezbytnou pro přechod do beztřídní galaktické společnosti bez všech negativních a průvodních jevů kapitalistické (resp. jakékoliv třídně rozdělené) společnosti - nedostatku, chudoby a sociálních otřesů, výlučné koncentrace majetku v rukách hrstky bohatých, egoismem motivovaných a společností nepotrestaných mezilidských činů, násilných (nechtěných či nežádoucích) zániků a vzniků států - nepřátelů cizích národů i vlastních občanů a tudíž i bez válek (jako pokračování "samosprávné politiky" jinými prostředky).

VII. Nutná historická reminiscence

(aneb Srovnání konceptu samosprávy zaměstnanců s dekretem
prezidenta republiky o závodních a podnikových radách z 24.
10. 1945)

Dne 24. října 1945 vydal prezident Československé republiky dr. Edvard Beneš dekret č. 104 o závodních a podnikových radách ustavených v každém závodě (lišícím se správou nebo účtováním od jiných závodů téhož podniku nebo téhož zaměstnavatele) a v každém podniku. Dekret definoval závodní zastupitelstvo jako zájmový orgán zaměstnanců (tím byl v závodě do tří zaměstnanců odborový orgán, v závodě od tří do devatenácti zaměstnanců závodní důvěrník, v závodě zaměstnávajícím 20 nebo více zaměstnanců závodní rada a v podniku, tvořeném jednotlivými závody podniková rada).

Koncept samosprávy zaměstnanců se neliší od těchto ustanovení pojetím, že se musí jednat o zákonem vymezenou součást organizace podniku a že jde z hlediska zaměstnanců o jejich zájmový orgán, lišící se od posláním odborové organizace. Liší se však dobrovolností ze strany zaměstnanců, tedy tím, že by mělo jít o orgán, jehož vytvoření v každé firmě (lépe: zaměstnanecké organizaci) zákon v případě kolektivního zájmu zaměstnanců umožní, nikoliv nařídí z moci úřední. Koncept samosprávy zaměstnanců je také nový v tom, že dává zaměstnancům možnost vybrat si druh takové samosprávy podle jí příslušejících pravomocí a že podstatně rozšiřuje tyto pravomoce na úkor managementu a soukromého vlastníka až po variantu, kdy se sama taková samospráva (jako tzv. vlastnická samospráva) stává kolektivním vlastníkem celé firmy v postavení samostatné právnické osoby.

Paragraf 2 zmíněného dekretu prezidenta republiky výslovně uvádí, že "vedení závodu náleží správě závodu a ona jest výlučně odpovědnou za podnikání a jeho úspěch". Tento text by mohl vyhovovat nanejvýš navrhované samosprávě pracovní, nikoliv však produkční či vlastnické, v níž by sice "správa závodu" (management) mohla být také "výlučně odpovědná za podnikání a jeho úspěch", ale již v podřízeném postavení vůči samosprávě v kompetencích, jí svěřených. Nemohla by být rovněž pravda, že (par. 11) "členství v závodní radě jest funkcí

čestnou", neboť by bylo potřeba na její výkon nahlížet jako na organizační práci ve prospěch firmy i samosprávy, tedy by byla funkcí honorovanou.

Ve srovnání s dnešním tristním (nulovým) stavem zaměstnaneckých kompetencí se nelze ubránit dojmu, že ty kompetence, dané závodním radám z roku 1945 (a popsané v par. 20, 22, 25, 26 a 27 dekretu), by měly co říci i dnešku a tudíž by mohly být zařazeny do kompetencí nově navrhované samosprávy zaměstnanců. Skutečně tomu tak je, ovšem s následujícími výhradami:

Za prvé: bylo by třeba jasněji, detailněji a přesněji vymezit kompetence i povinnosti všech organizačních subjektů firmy, zejména mezi samosprávou zaměstnanců a managementem (v dnešní době, kdy si každý striktně hlídá své kompetence, jistě i v rámci zásady, že svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda druhého, by jistě neobstály dobové formulace typu "hájit a povzbuzovati", "účastniti se", "spolupůsobiti", "spolurozhodovati", "předložiti", "zkoumati", "slyšeti", "žádati", "sdělovati", a pod.).

Za druhé: kompetence popsané ve zmíněných paragrafech by bylo nutné rozdělit podle závažnosti a zaměření do navržených druhů (a popř. i variant) samosprávy zaměstnanců (tedy rozhodnout, které by náležely kompetencím samosprávy pracovní, které produkční a které vlastnické), popř. rozhodnout, které by byly univerzální (čili které by byly kompetencemi každé samosprávy zaměstnanců).

Za třetí: protože každá doba žádá své a protože je jasné, že poválečné zájmy zaměstnanců byly orientovány jinak, než jak tomu je u současných zaměstnanců, musely by mít nově navrhované samosprávy zaměstnanců i kompetence nové, pro zájmy současných zaměstnanců (i ideologické a politické zájmy KSČM) důležitější a zásadnější (především takové, které jsou v tomto konceptu zmiňovány). Znovu si je zopakujeme a zformulujeme: docílit plné kontroly nad vlastnictvím firmy (formou kolektivního vlastnictví zaměstnanců) - pokud to není možné, docílit alespoň informovanosti o hospodaření firmy a možnosti rozhodovat o způsobu, jak naložit s čistým ziskem firmy ve prospěch zaměstnanců (tedy docílit možnosti rozhodovat o tom, jaká část ze zisku bude podílem ze zisku pro zaměstnance) - pokud to není možné, docílit alespoň zaměstnanecké kontroly nad libovůlí vlastníka výrobních prostředků a firemního managementu - pokud ani to není možné, docílit alespoň podílu zaměstnanců na organizaci práce a pracovní činnosti (s možností zvolit si svého bezprostředního nadřízeného).

Tento koncept tedy vychází z toho, že hlavní zájem současného i budoucího zaměstnance bude orientován na jeho podíl na hospodářských výsledcích firmy a na právo mluvit do všeho, co s tím souvisí a co souvisí i s jeho dobou strávenou v zaměstnání (s organizací jeho práce, přístupy jeho nadřízených a se sociálními i jinými podmínkami k jeho práci). Ideologické a politické zájmy KSČM zohledňuje v tom smyslu, že zaměstnanec stávající se člověkem spolurozhodujícím o vlastnictví a užití výrobních prostředků naplňuje ideu o překonání kapitalismu socialismem (tím i třídních rozdílů), oslabuje tím ekonomické, ideové a politické postavení kapitalistů a pravice, posiluje tím pozice samosprávy, demokracie a svobody občanů a pochopitelně i sociální, politické a ekonomické postavení zaměstnanců na jejich dlouhé cestě za osvobozením práce.

Na okraj problému je možné se zmínit i o organizaci závodních rad: ta je v paragrafu 8 zmíněného dekretu prezidenta republiky popsána velmi jednoduše jen jako závodní rada s určitým počtem členů podle počtu zaměstnanců závodu - naproti tomu tento koncept počítá jak se základními organizacemi (plény) s vlastní činností, popř. delegovanými pravomocemi), tak i vyššími organizačními stupni, resp. mezistupni mezi radou samosprávy a základními plény. Pokud jde o závodní rady z roku 1945, měly mít 3 členy v závodech s 20 až 60 zaměstnanci, 4 členy se 61 až 100 zaměstnanci, na každých dalších 100 zaměstnanců až do 400 připadl další jeden člen, od 401 do 1000 zaměstnanců na každých 200 a od 1001 do 4000 zaměstnanců na každých dalších 500 a nad 4000 zaměstnanců vždy na každé další 2000 další

jeden člen závodní rady. Tento koncept upřednostňuje vždy lichý počet členů rady zaměstnanců, tedy zastupitelský klíč by musel být u samospráv zaměstnanců nastaven jinak.

Buržoaznímu prezidentu dr. Edvardu Benešovi nebylo dosud dost poděkováno za to, že svým dekretem č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, otevřel cestu nejen ke zdárnému přerůstání národně demokratické revoluce v revoluci socialistickou, ale učinil pokus o osvobození dělnické třídy v prostředí jí nejvlastnějším - při zacházení s výrobními prostředky, a to velmi důsledně: dekret se týkal nejen všech firem, ale i "nositelů veřejné správy" (tedy úřadů, soudů, provozních zařízení veřejných ústavů, fondů a jiných zařízení), nejen podniků znárodněných, ale i soukromých!!! Pochopitelně, nebyl komunista, tedy nemohl chtít, aby se zaměstnanci stali vlastníky výrobních prostředků, ale proč mu to vyčítat, když k této myšlence nedospěli ani komunisté během své čtyřicetileté vlády. Lze však obdivovat, s jakou mistrností dokázala KSČ využít závodních rad ke svému politickému a ideologickému vítězství v Únoru 1948 (viz sjezd závodních rad v Průmyslovém paláci v Praze 22. 2. 1948) a jak jich k posílení své autority využilo (ve stejném smyslu) Revoluční odborové hnutí, které už na jaře 1947 připravilo své kandidáty do voleb závodních rad. Závodní rady tak splnily své historické poslání a je neodpuštělnou chybou ROH i KSČ, že po splnění této úlohy byly v roce 1949 převedeny pod odbory, v roce 1955 nahrazeny závodními výbory ROH a následně likvidovány (platnost prezidentského dekretu - již formálně - skončila 21. 7. 1959).

Je příznačné, že v době, kdy závodní rady připadly ROH, skončila i specifická československá cesta k socialismu - tento "převod" tedy nelze jinak ohodnotit než jako jeden ze znaků tohoto konce a nástupu neodůvodněné (avšak studenou válkou podmíněné) sovětizace československé společnosti. Rovněž je příznačné, že platnost prezidentského dekretu skončila v roce konání IV. všeodborového sjezdu, jehož usnesení zůstávalo po léta přílohou zákoníku práce a potvrzovalo tak i legislativně výlučné postavení odborů u zaměstnavatele. Zajisté toto výlučné postavení odborů splnilo svůj historický účel pro etapu tzv. reálného socialismu (protosocialismu), nicméně obětováním na odborech nezávislých závodních rad ideji silných odborů bylo obnaženo slabé místo socialismu, přímo volající po jeho likvidaci.

Nyní nastal čas na přetrženou nit navázat a nejen pokud možno v nové kvalitě zopakovat to, co se v letech 1945 - 1948 povedlo (prosadit ustavování samospráv zaměstnanců, např. z vůle odborů ve firmách a s posílením vlivu KSČM ve společnosti), ale v nové kvalitě (už s důrazem na vlastnictví výrobních prostředků a prosazení samosprávy v celé společnosti) dokázat, co tehdy bylo promarněno (tedy nutnost trvalé existence samospráv zaměstnanců bez přímého vlivu KSČM a se samostatným a trvalým vymezením těchto samospráv vůči odborům). Říká se: dvakrát měř, jednou řež - co se nepovedlo jednou, určitě se povede podruhé (i když nevíme, kdy to bude).

Za zcela nedostatečné až směšné je třeba považovat to, jakým způsobem Evropská společnost a po ní Evropská unie a v legislativní závislosti na ní i české zákonodárství "navázaly" na myšlenku vlastních orgánů zaměstnanců ve firmách v podobě tzv. zaměstnaneckých či podnikových rad (Směrnice 94/45/ES ze dne 22. září 1994, o zřízení evropské rady zaměstnanců; zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část dvanáctá, s platností od 1. 1. 2007). Podle par. 278 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce si totiž "mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců", ale pouze "k zajištění práva na informace a projednání", přičemž "informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti" a "projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody". Ústavní soud ČR sice 12. 3. 2008 pozměnil zákoník práce v tom smyslu, že zaměstnanecké rady mohou nově fungovat i tam, kde působí odborová organizace, ale zároveň potvrdil, že úkolem těchto rad je

hlavně zajišťovat informovanost zaměstnanců. Ani o centimetr více pravomocí pro zaměstnance po 63 letech od vydání Benešova dekretu! Navíc pravomocí velmi pofidérních, uvědomíme-li si, že výsledkem získání informací může být pouze "vyjádřit svá stanoviska" (ze strany zaměstnanců) a "vzít je v úvahu" (ze strany zaměstnavatele) a že volby do rady zaměstnanců vyhláší podle paragrafu 283 zákoníku práce sám "zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu". Je tedy zřejmé, že pokud by byly ve firmách ustaveny samosprávy zaměstnanců s tak rozsáhlými pravomocemi, jak je naznačeno v tomto konceptu, bylo by pro ně hračkou plnit to, co je dáno v oblasti pracovně právní zaměstnancům prostřednictvím výše zmíněných rad včetně evropských rad zaměstnanců, které jsou popsány v paragrafech 288 až 298 zákoníku práce a jejichž téměř nulové pravomoci jsou popsány v paragrafu 297 téhož zákoníku.

VIII. Proklamace samy o sobě nic nevyřeší

(aneb Pravomoci a možnosti samosprávy zaměstnanců ve srovnání s Evropskou sociální chartou)

Doposud nejdůslednějším, nejkomplexnějším a nejdůležitějším evropským dokumentem na poli ochrany práv zaměstnanců (bohužel nikoliv závazným pro členské státy Rady Evropy ve všech svých ustanoveních) je Evropská sociální charta, která byla přijata v Turínu 18. 10. 1961 a k níž svým podpisem přistoupila (ve vybraných bodech) i Česká a Slovenská Federativní Republika 27. 5. 1992 (pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. 12. 1999). Pro koncept samosprávy zaměstnanců je zvláště důležité, že Evropská sociální charta tak, jak je nastavena, nejenže nebrání jeho realizaci (lhostejno, zda v národním či mezinárodním měřítku), ale vysloveně (článkem H) umožňuje samosprávě zaměstnanců (v souladu s právním řádem země, kde je tato samospráva realizována) zavést tolik pravomocí, kolik je jich třeba nejen k zabezpečení v Evropské sociální chartě vyjmenovaných práv zaměstnanců, ale i dalších práv poskytujících příznivější zacházení.

V souladu s tím navrhované pravomoci a možnosti samosprávy zaměstnanců umožňují zcela konkrétně řešit a dále rozšiřovat práva a principy, která jsou v částech I i II Evropské sociální charty uvedena pod body (v části I) a v člancích (v části II) č. 2, 3, 4, 5, 11, 21, 22, 24, 25, 26, 28 a 29 a zároveň ustanovením a činnostmi této samosprávy nebrání státu naplňovat (též v součinnosti se samosprávou zaměstnanců, odbory a dalšími subjekty) všechny ostatní body a články Evropské sociální charty, konkrétně č. 1, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 27, 30 a 31, jakož i články A až O včetně Přílohy k revidované Evropské sociální chartě.

Zajímavé a podnětné na tom je, že tak koncept samosprávy zaměstnanců vychází vstříc Evropské sociální chartě a jejímu naplňování a rozšiřování jejích ustanovení a působnosti v daleko větším rozsahu, než doposud učinila Česká republika, která se cítí být vázána jen články 1 (odstavci 1, 2, 3), 2 (odstavci 1, 2, 3, 4, 5), 3 (odstavci 1, 2, 3), 4 (odstavci 2, 3, 4, 5), 5, 6 (odstavci 1, 2, 3, 4), 7 (odstavci 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10), 8 (odstavci 1, 2, 3, 4), 11 (odstavci 1, 2, 3), 12 (odstavci 1, 2, 3, 4), 13 (odstavci 1, 2, 3, 4), 14 (odstavci 1, 2), 15 (odstavcem 2), 16, 17, 18 (odstavcem 4) a 19 (odstavcem 9).

Pro zdůraznění opodstatněnosti samospráv zaměstnanců (tak jak jsou navrhovány tímto konceptem) je nutno uvést tyto body části I Evropské sociální charty: 2 - Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. 3 - Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky. 4 - Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň. 5 - Všichni pracovníci a

zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů. 11 - Každá osoba má právo využít všech možných opatření, které jí umožní požívat nejlepší dosažitelné úrovně zdraví. 21 - Pracovníci mají právo na to, aby byli v podniku informováni a aby se s nimi jednalo. 22 - Pracovníci mají právo účastnit se stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku. 24 - Všichni pracovníci mají právo na ochranu v případech skončení zaměstnání. 25 - Všichni pracovníci mají právo na ochranu svých nároků v případě insolventnosti jejich zaměstnavatele. 26 - Všichni pracovníci mají nárok na důstojnost v práci. 28 - Zástupci pracovníků v podniku mají právo na ochranu proti aktům, které je poškozují, a mají jim být poskytnuty přiměřené možnosti k výkonu jejich funkcí. 29 - Všichni pracovníci mají právo na to, aby byli informováni o kolektivním propouštění a aby s nimi bylo jednáno v rámci procedury kolektivního propouštění.

Jako klíčové pro právo ustavit samosprávy zaměstnanců nejen v jakékoliv ze zaměstnaneckých organizací, ale i na národní a mezinárodní úrovni, se jeví články 5 a 28 části II a článek H v části V. Evropské sociální charty.

Článek 5 ("Právo organizovat se") zní:

"S cílem zajistit nebo podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů, nebo svobodu připojit se k takovým organizacím, se smluvní strany zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou takové, aby bránily, nebo nebudou aplikovány tak, aby bránily této svobodě. Rozsah, v jakém se budou záruky stanovené v tomto článku vztahovat na policii, bude stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními. Princip aplikace těchto záruk na členy ozbrojených sil a rozsah, v jakém se budou vztahovat na osoby v této kategorii, bude rovněž stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními."

Článek 28 ("Právo zástupců pracovníků na ochranu v podniku a na úlevy a vybavení, které jim mají být poskytnuty") zní:

"S cílem zajistit účinné uplatnění práva zástupců pracovníků vykonávat jejich funkce se smluvní strany zavazují zajistit, že v podniku: a) budou požívat účinné ochrany proti jednáním, která by je poškodila, včetně propuštění, a která jsou založena na jejich postavení nebo činnosti jakožto zástupců pracovníků v podniku; b) jim budou poskytnuty takové úlevy a vybavení, jaké budou považovány za vhodné k tomu, aby mohli vykonávat své funkce rychle a účinně, majíc na zřeteli systém pracovních vztahů země a potřeby, velikost a možnosti dotyčného podniku."

Článek 28 se tedy nebrání výkladu v tom smyslu, že "vykonávat své funkce rychle a účinně" mohou zmínění zástupci pracovníků jen v rámci efektivně fungující samosprávy zaměstnanců, vybavené patřičnými pravomocemi (včetně zmíněných "úlev a vybavení"). Témuž výkladu a realizaci samospráv zaměstnanců neodporuje ani článek H ("Vztah mezi Chartou a domácím právem nebo mezinárodními smlouvami") v tom smyslu, že "ustanovení této Charty nebudou na újmu těm ustanovením domácího práva nebo jakékoliv dvoustranné nebo mnohostranné smlouvy, konvence nebo dohody, které již platí nebo vstoupí v platnost, podle kterých je chráněným osobám poskytováno příznivější zacházení". Čili to znamená, že kterémukoliv státu (tím méně státu samosprávnému) to nebrání poskytnout "chráněným osobám příznivější zacházení", tedy ani to nejpříznivější v rámci získaných pravomocí samospráv zaměstnanců. Načež článek 5 nebrání výkladu, že onou "místní organizací k ochraně hospodářských a sociálních zájmů pracovníků a zaměstnavatelů" může být ba i vlastnická samospráva zaměstnanců, vlastně sdružující tyto pracovníky a zaměstnavatele v dvojediné roli členů kolektivu, vlastníčích firmu prostřednictvím tohoto kolektivu a zároveň v ní pracujících. A pochopitelně nebrání i vyšším formám organizace samospráv zaměstnanců, ať už je to např. celostátní nebo mezinárodní rada samospráv zaměstnanců nebo např. sjezd takovýchto zaměstnanců (jako byl např. sjezd závodních rad v únoru 1948).

Inu, proletáři všech zemí, spojte! Spojte se, ale nezapomeňte ani na článek G Evropské sociální charty příznačně nazvaný "Omezení", v němž se uvádí, že "práva a principy stanovené v části I, pokud jsou účinně realizována, a jejich účinné uplatňování jak stanoveno v části II, nebudou podléhat jakýmkoliv restrikcím nebo omezením, které není specifikováno v těchto částech, s výjimkou případů, kdy takováto omezení jsou stanovena zákonem a jsou nezbytná v demokratické společnosti na ochranu práv a svobod jiných nebo na ochranu veřejného zájmu, národní bezpečnosti, veřejného zdraví a morálky". Čili, proletáři, musíte si v rámci buržoazního státu a buržoazní demokracie, resp. i v rámci samosprávně organizovaného státu a samosprávné demokracie dát pozor "na ochranu práv a svobod jiných" (neproletářů, nezaměstnanců), "na ochranu veřejného zájmu" (čili podívat se, jak je právně i třídně chápán onen veřejný zájem), "národní bezpečnosti" (totéž) a "veřejného zdraví a morálky" (což by vám nemělo činit problém v jakékoliv společnosti).

Zbývá dodat, že dodržováním a využíváním evropských směrnic nejsou zdaleka vyčerpány možnosti budoucích samospráv zaměstnanců, jejich společných orgánů ani samosprávného státu - všechny tyto složky mohou kdykoliv zahájit velmi významnou a dosud pochopitelně pravicí opomíjenou práci v rámci Mezinárodní organizace práce, jejích složek a kongresů.

IX. Samosprávné vlastnictví jiné než soukromokapitalistické a státně socialistické (aneb Začlenění samosprávy zaměstnanců do širšího společenského kontextu)

Při prosazování ideje samosprávy zaměstnanců lze počítat s tvrdým odporem jak kapitalistů (soukromých vlastníků výrobních prostředků a pravicových vlád a médií), tak i těch bývalých funkcionářů KSČ, v jejichž podvědomí i vědomí zůstal hluboce vryt direktivní způsob řízení zaměstnanců (lhostejný k marxismu, popř. marxismu-leninismu) a kteří se tak stanou ve svém odporu k novému objektivními spojenci kapitalistů. S poukazem na fantasmagorie (čili neuskutečnitelnost) navrhovaných záměrů se jedni nebudou chtít rozloučit s ideálem ničím neposkvrněného soukromého vlastnictví (a neoliberalismu), druzí pak s ideálem společenského vlastnictví státního (a tzv. reálného socialismu). Necht' si tedy mají ti první své soukromé firmy (bez samosprávy zaměstnanců) a spolu s těmi druhými lhostejno zda státně kapitalistické či státně socialistické podniky (rovněž bez samosprávy zaměstnanců), pokud jim v tom "jejich" zaměstnanci budou chtít vyhovět, ale ať ani jedni ani druzí nebrání zaměstnancům založit si podniky své vlastní, s originálním a zcela novým typem kolektivního společenského vlastnictví - s vlastnictvím samosprávným (a tudíž i s fungující samosprávou zaměstnanců).

Tolik pro období dneška a blízké budoucnosti, v němž se zajisté ukáže, že právě tato nejvyspělejší varianta samosprávy zaměstnanců se neobejde bez adekvátního boje samotných zaměstnanců (a snad i KSČM) nejen za tuto samosprávu, ale i za samosprávné společenské zřízení v celospolečenském měřítku, které by po historické porážce první etapy socialistického společenského zřízení (tzv. reálného socialismu či protosocialismu) překonalo nedokonale obnovené zřízení kapitalistické.

Čím by mělo být nové společenské zřízení charakteristické? Především fungováním

samosprávy občanů státu na všech úrovních a ve všech sférách společnosti: na úrovni jednotlivých stupňů územních samospráv (od míst, osad a obcí až po obvody, okresy, kraje a centrum), na úrovni samospráv zaměstnanců (organizovaných jako samosprávy pracovní a produkční v zaměstnaneckých organizacích s různými formami vlastnictví a organizovaných jako samosprávy vlastnické v zaměstnaneckých organizacích s novou, kolektivně samosprávnou formou vlastnictví), na úrovni samospráv etnických (organizovaných místními etnickými menšinami uvnitř samospráv územních i samospráv zaměstnanců), na úrovni samospráv informačních (organizovaných ve všech samosprávách občany toužícími získávat a zveřejňovat informace) a konečně i na úrovni samospráv zájmových (zájmových, profesních a oborových organizací, občanských iniciativ a pod.), pochopitelně na základě dobrovolnosti, čili též s garancí rovnosti všech forem vlastnictví (tedy např. i družstevního, komunálního, státního a soukromokapitalistického bez přítomnosti jakékoliv samosprávy zaměstnanců) a pochopitelně i všech občanských práv a svobod.

K takové představě o budoucím uspořádání společnosti ale nemůže dospět tzv. zaměstnanecká samospráva, postavená na ideji zaměstnaneckých akcí, jdoucí tedy opačným směrem posilování kapitalistického způsobu jednání, myšlení i podvědomí u zaměstnanců, čili živením jejich egoistických nadějí po zisku a úspěšné dráze malého (a posléze většího) akcionáře, rentiéra, zkrátka kapitalisty. Vědomí a podvědomí o socialismu a o nutnosti dalších společenských změn doleva lze posilovat jen u zaměstnance a zároveň spoluvlastníka samosprávy, v níž nemá - kromě své práce a jejích výsledků - žádný jiný majetkový podíl.

Ať už dojde k nastolení samosprávného společenského zřízení náhle (nejlépe formou ústavní revoluce za široké podpory občanů) nebo postupným, na desetiletí rozfázovaným vrůstáním a posilováním socialistických (tzn. sociálních a samosprávných) prvků do prvků kapitalistických, je zřejmé, že jak úsilí o prosazení samospráv zaměstnanců, tak i samosprávy jako mocenského systému se neobejdou bez komezalismu. Komezalismus je původně biologický termín pro symbiózu (soužití) dvou zcela odlišných biologických druhů, z nichž jeden v přítomnosti druhého přežívá jako cizopasník, čili za cenu poskytování služeb, které jsou pro toho druhého (zpravidla silnějšího) nezbytné. Převáděno do společenské a ekonomické roviny, samospráva (a to jakákoliv) bude muset vyhovět nezbytným požadavkům kapitalistů, aby v jejich rámci přežila a mohla se dál rozvíjet do té míry, že se situace obrátí v její prospěch: posílena to bude ona, jejímž požadavkům bude muset vyhovět kapitalista, aby přežil.

Hrát si s myšlenkou zaměstnaneckých akcí znamená tuto možnost odvrhnout, uplatnit komezalismus naruby, hlásající: buďme všichni soukromými vlastníky (a v konečném důsledku i zaměstnavateli) a postupně zapomeňme na socialismus (tedy sociální citění i samosprávu).

Vyhovět kapitalistům bude zpočátku znamenat vyhovět jejich způsobu hospodaření a myšlení, tudíž i právním formulacím a požadavkům kapitalistického státu, čili včetně přizpůsobení podoby a činnosti samospráv zaměstnanců stávajícímu kapitalistickému zákonodárství (včetně nejrozsáhlejších směrnic EU). Tím spíše, že není nutné si za každou cenu zakládat na tom, co pro existenci a charakter samosprávy zaměstnanců je zanedbatelné, ale naopak je nutné prosadit, zachovat a udržet, co je pro ní (i v podmínkách tržního hospodářství) nezbytné.

Na cestě prosazování samospráv zaměstnanců (zejména založených na myšlence převzetí vlastnictví do kolektivních rukou) je (zatím) jen velmi těžko počítat s podporou sociální demokracie, neboť ta ve svém programu samosprávy zaměstnanců (a tím i nový typ bezpodílového kolektivního vlastnictví) zřejmě nebude chtít mít. Ačkoliv se to za současného rozložení politických sil může jevit pro samosprávu jako fatální, naopak výhodou pro ni může mít (za předpokladu, že se myšlenky chopí pouze KSČM a bude na ni dál politicky stavět) to, že se jejím prostřednictvím KSČM programově výrazně odliší od sociální demokracie a

zabrání tím voliči, aby pod dojmem 70% společného programu se sociální demokracií volil raději sociální demokracii (což se ostatně děje už nyní u voliče, který sice nemá rád pravici, resp. nepříjemné důsledky jejího snažení, ale zároveň nemá rád nebo "nemusí" ani komunisty. Pak zajisté, na onom pomyslném jazýčku na vahách (při rozhodování levicově orientovaného voliče, popř. přímo zaměstnance, mezi KSČM a ČSSD) bude hodně záležet na tom, kde bude voliče (zaměstnance) tlačit bota nejvíce: zda v oblasti okoukaných politických hrátek politických stran o moc v zemi (včetně antikomunismu), nebo v nově objevené oblasti jeho požadavků na dlouhodobě zanedbávanou kvalitu jemu důvěrně známých zaměstnaneckých vztahů, podmínek a možností dalšího výděлку (bez ohledu na antikomunismus).

Rozhlížíme-li se po světě a počítáme-li na prstech jedné ruky, vidíme čtyři socialistické země, které přežily I. etapu komunismu, resp. I. etapu výstavby socialismu (protosocialismu) bez mocenské, ekonomické i hospodářské porážky. Jsou to Korejská lidově demokratická republika, Čínská lidová republika, Vietnamská socialistická republika a Kubánská republika. Přežily hned z několika příčin:

- za prvé si stály na svém (socialistickém) pojetí lidských práv a v tomto smyslu nepodepsaly Helsinský protokol,

- za druhé mají v tomto pojetí lidských práv širokou podporu svých občanů,

- za třetí mají v tomto pojetí lidských práv širokou podporu svých občanů proto, že dokázaly jejich potřebám uzpůsobit svoji ideologii a mocenský aparát tak, že zcela popřely ideologii a mocenský aparát buržoazní,

- za čtvrté proto, že v tomto svém snažení podřídily potřebám občanů i postavení komunistické strany ve společnosti a konečně

- za páté proto, že při tom všem dokázaly vyjít ze svých specifických tradic a podmínek.

KLDR vystavěla svou existenci na ideologii a politice čučche - ideji spoléhání na vlastní síly opřené o silný patriotismus, podřízenost funkcionářů potřebám lidu a vojenskou odstrašující sílu. Čína se vydala pod patronací mohutného Všečínského shromáždění lidových zástupců cestou Teng-siao-phingových myšlenek a reforem založených na specifické a pružné aplikaci Leninovy nové ekonomické politiky do čínských podmínek. Vietnam založil rozvoj socialismu na lidové tvořivosti a podnikavosti. Kuba se vydala cestou volitelnosti a odvolatelnosti zástupců lidu bez zásahů komunistické strany do tohoto procesu.

Česká samospráva (jako stát i jako samospráva zaměstnanců) má ambici dosáhnout (na základě hnutí zdola i shora a s využitím zkušeností již zmíněných specifik) narušení a posléze i zrušení buržoazní moci nad vlastnictvím v systému organizace práce (nahrazením buržoazního systému řízení práce systémem samosprávným) a s touto pomocí i narušení a zrušení nadvlády pravice v systému státní moci (oním pověstným nahrazením buržoazního mocenského systému zcela novým systémem samosprávným). Tak trochu by se tak mohlo dít způsobem severokorejským (či spíše husitským) spoléhajícím se na vlastní síly, částečně i způsobem čínským (s využitím prvků kapitalistického hospodářství v hospodářství socialistickém), též vietnamským (s využitím podnikavosti zaměstnanců a jejich touhy po podílu na zisku), rozhodně i kubánským (tedy v tom smyslu, že KSČM by zůstala pouze ideovou silou myšlenky - a to i v procesu její realizace - a skutečnou státní moc by od počátku získali či získávali občané organizovaní v systému samospráv).

X. Za Leninovým Státem a revolucí

(aneb Kam koncept samosprávy zaměstnanců směřuje)

1. V. I. Lenin o jakékoliv samosprávě:

"Budou-li se opravdu všichni podílet na správě státu, pak už se kapitalismus nemůže udržet."

Za prvé: když opravdu všichni, tak opravdu všichni - tedy všichni občané státu, tedy tentokrát i příslušníci poražených vládnoucích tříd. Za druhé: podíl opravdu všech na správě státu není nic jiného než samospráva, na každém úseku správy státu, tedy i při jakékoliv práci pro stát, tedy i v jeho ekonomice. Žádat podíl opravdu všech na správě státu tedy znamená žádat samosprávný stát, spravovaný opravdu všemi občany (tedy i zaměstnanci) na všech úrovních a ve všech sférách společnosti (tedy i v zaměstnání).

2. V. I. Lenin o tom, jak při kontrole výroby a rozdělování a v evidenci práce i produktů nahradit kapitalisty a byrokraty:

"Na druhé straně ovšem rozvoj kapitalismu sám vytváří předpoklady pro to, aby se opravdu "všichni" mohli podílet na správě státu. K takovým předpokladům patří všeobecná gramotnost, které již bylo v řadě nejvyspělejších kapitalistických zemí dosaženo, dále pak "vyškolení a ukáznění" miliónů dělníků velkým a složitým aparátem pošt, železnic, velkých továren, velkoobchodů, bank atp. atp. Za takovýchto ekonomických předpokladů je docela dobře možné přejít okamžitě, ze dne na den, k tomu, aby po svržení kapitalistů a byrokratů byli v kontrole výroby a rozdělování, v evidenci práce i produktů nahrazeni ozbrojenými dělníky, všeobecně ozbrojeným lidem."

Za prvé: Leninových předpokladů pro to, aby se opravdu všichni mohli podílet na správě státu (čili aby mohla být zavedena samospráva) - to jest všeobecné gramotnosti a vyškolení a ukáznění kapitalistickým správním systémem, bylo již dosaženo ve všech kapitalistických státech (včetně států bývalé socialistické soustavy) a do určité míry (částečně) i v nejrychleji se rozvíjejících rozvojových státech. (Pod ono "atp. atp." lze dnes zařadit i mnohé, o čem ve své době nemohl mít V. I. Lenin ani tušení - TV, počítače, internet a jiné fenomény moderní doby.) Za druhé: ke svržení kapitalistů a byrokratů v těchto zemích může dojít ze dne na den, popř. k tomu nejsou aktuální podmínky (tedy tyto mohou nastat později nebo lze na tom dlouhodobě a evolučně pracovat). Za třetí: při kontrole výroby a rozdělování, též v evidenci práce a produktů mají být kapitalisté a byrokraté nahrazeni ozbrojenými dělníky, všeobecně ozbrojeným lidem. Z dobových podmínek VŘSR převzatým termínům "ozbrojený dělník" či "všeobecně ozbrojený lid" není třeba se smát, neboť ve zcela obecné rovině je tím zajisté myšlen dělník či lid, který má schopnost nenechat si své vítězství nad kapitalisty a byrokraty vzít. Za čtvrté: má snad být navrhovaná samospráva zaměstnanců něčím jiným než právě kontrolou výroby a rozdělování (nejen produktů, ale i zisku), evidencí práce i produktů?

3. V. I. Lenin o tom, jak nelikvidovat kapitalisty fyzicky, ale samosprávnou kontrolou:

"Od chvíle, kdy se všichni členové společnosti, nebo alespoň jejich převážná většina naučí sami spravovat stát, sami vezmou jeho správu do svých rukou, sami "zorganizují" kontrolu nad nepatrnou menšinou kapitalistů i nad různými individui, která by si ráda podržela kapitalistické návyky, i nad těmi dělníky, které kapitalismus hluboce zdemoralizoval, od té chvíle začíná být jakákoli státní správa vůbec zbytečná. Čím úplnější je demokracie, tím bližší je chvíle, kdy se stane zbytečnou."

Za prvé: úkolem doby je, aby se "všichni členové společnosti" (tzn. občané - jak jinak to chápat?) "nebo alespoň jejich převážná většina" naučili "sami spravovat" stát, tedy aby se naučili samosprávě státu. Za druhé: aby se tomu mohli naučit, nesmí chybět učební pomůcka, tedy samospráva. Za třetí: kde jinde se samosprávě státu mají naučit než v samosprávě zaměstnanců - tedy tam, kde MUSÍ trávit osm či více hodin denně (zatímco do samosprávy státu se jim nechce, dokonce ani ne do samosprávy obce, když tam trávit čas nemusí nebo jen v nejnutnějších případech). Za čtvrté: teprve až tedy bude všude zavedena samospráva, začne "být jakákoliv státní správa zbytečná". Za páté: z toho vyplývá, že teprve samosprávné společenské zřízení (tedy samospráva na všech úrovních a ve všech sférách společnosti) učiní

demokracii úplnější a tím bližší bude chvíle, kdy se stane zbytečnou. (Jak jinak samosprávně zorganizovat kontrolu nad nepatrnou menšinou kapitalistů i nad různými individui, která by si ráda podržela kapitalistické návyky? I nad těmi dělníky, které kapitalismus tak hluboce zdemoralizoval, že volí modré nebo k volbám nejdou vůbec?)

4. V. I. Lenin o samosprávě jako o všelidové evidenci a kontrole a o zvykovém právu:

"Neboť až se všichni naučí spravovat stát a budou opravdu samostatně řídit společenskou výrobu, samostatně vést evidenci a kontrolu příživníků, zpanštlých elementů, šejdů a podobných "ochránců kapitalistických tradic", pak nutně nastane situace, kdy vyhnout se této všelidové evidenci a kontrole bude tak nesmírně obtížné, tak výjimečné a vzácné a patrně bude také stíháno tak rychlými a účinnými tresty (neboť ozbrojení dělníci jsou lidé praktičtí, a ne sentimentální inteligenti, takže asi sotva dovolí, aby se s nimi žertovalo), že se nezbytnost dodržovat jednoduchá základní pravidla každého lidského soužití velmi brzy stane zvykem."

Za prvé: až se všichni naučí spravovat stát (čili prostřednictvím samospráv), půjde o samosprávný stát. Za druhé: až budou všichni "samostatně řídit společenskou výrobu", půjde o výrobní samosprávu, čili o samosprávu všech na výrobě se podílejících, čili o samosprávu zaměstnanců. Ta třetí: tudíž nutně nastane situace, kdy bude vyhnout se jakékoliv samosprávě nesmírně obtížné, jako ostatně v dobách, kdy nevládli vládci ani nevládly politické strany, ale v nichž žili příslušníci prvobytně pospolné společnosti podle samosprávného zvykového práva (dějiny se tedy podle Lenina zopakují ve fázi "druhotně" pospolné společnosti, tentokrát supermoderní a galaktické).

5. V. I. Lenin o přechodu od první fáze komunistické společnosti k její vyšší fázi:

"A tehdy se dokořán otevrou dveře k přechodu od první fáze komunistické společnosti k její vyšší fázi a zároveň s tím i k úplnému odumření státu".

Za prvé: první fázi komunistické společnosti byla (a v některých státech ještě je) společnost socialistická. Za druhé: Tato společnost socialistická zanikla všude tam, kde nedokázala včas přejít ke své vyšší fázi (tedy kde včas slovy Lenina nedokázala "všechny naučit spravovat stát a samostatně řídit společenskou výrobu", čili kde včas nezavedla všelidovou samosprávu). Za třetí: Zanikla tedy proto, že šlo v této společnosti jen o státní a nikoliv společenské vlastnictví a že "umění naučit spravovat stát a samostatně řídit společenskou výrobu" se naučila jen omezená skupina stranických funkcionářů a technokratů. Za čtvrté: stalo se tak díky ústavou zaručené vedoucí úloze komunistické strany a neustálému posilování této vedoucí úlohy v důsledku nedůvěry jejích funkcionářů vůči dělnické třídě, že by mohla "samostatně" (čili samosprávně) "řídit společenskou výrobu" jinak, než by si tito funkcionáři přáli (tedy v nejhorším případě "protisocialisticky"). Za páté: znamená to snad, že když kapitalistickým převrácením (z důvodu již zmíněných chyb) byl přerušen (nebo v delší časové perspektivě nechtěně umožněn?) přechod od první fáze komunistické společnosti k její vyšší fázi, je nutno (při úsilí opět dospět k socialismu) opakovat výše uvedené chyby (nebo lépe řečeno: historickou praxí již ověřené postupy) tzv. reálného socialismu (protosocialismu) a proto se "zatím" (resp. opět) distancovat od samosprávy zaměstnanců? Za šesté: a to jenom proto, že se opět někdo domnívá, že to nejde ani za socialismu, ani za kapitalismu, a tudíž že tedy nikdo nemá právo se snažit - navzdory pokročilým technologiím - ani o píd' přiblížit "ke konci" první fáze komunistické společnosti?

Závěr

Až se mi kterýkoliv zaměstnanec svěří se svým trápením s nadřízenými, neuspokojivým výdělkem i poměry v práci, už nebude problém mu vysvětlit, čím to je, a tudíž ho i motivovat k určitému cíli. Čili: proletáři všech zemí, spojte se (k tomuto cíli)! A neváhejte, neboť spolu s tím se nezadržitelně blíží doba, kdy se i KSČM bude muset rozhodnout, jakou cestou se dál vydá (je to už znát na poklesu členské základny, neměnicích se výsledcích voleb i přijímaných usneseních). Pravda: zatím se až tak moc neděje. Zatím chodí k volbám jenom ti, kteří neztratili vizi nebo ji momentálně uskutečňují. Ostatní většina tu svou ztratila a novou - celonárodní - ještě nenašla. Výše uvedený koncept samosprávy zaměstnanců si neklade jiný cíl než přispět k odstranění absence takové vize.

Zpracováno při příležitosti 63. výročí znárodnění klíčového průmyslu a vzniku závodních rad.

*Věnováno památce mého otce Jindřicha Fajta,
vynikajícího člověka a dělníka v tom nejlepším slova smyslu.*

--

V Kamenném Újezdě 28. 10. 2008

© Zpracoval Mgr. et Mgr. Jindřich Fajt

Příloha:

J. Fajt - diskusní příspěvek pro celostátní odborný seminář „K otázkám samosprávného zaměstnaneckého vlastnictví a možnostem KSČM podpořit jeho rozvíjení“ 21. 2. 2009

(délka trvání: 15 min.)

Vážené soudružky, vážení soudruzi, vážení hosté,

na úvod mého vystoupení mi dovoluji, abych se vrátil do historie KSČM:

Už na ustavujícím sjezdu naší strany, konaném 31. března 1990 byla do programových
tezí včleněna **velmi důležitá** formulace

(dovolím si ji odcitovat):

**„Efektivní tržní hospodářství v demokratické a sociálně spravedlivé společnosti
vyžaduje rovněž širokou účast pracujících na řízení včetně samosprávy, jejich
odpovídající podíl na zisku a případně i majetku hospodářských organizací, v nichž
pracují.“**

To jsou všechno postuláty, které jsem si vzal za vlastní a rozpracoval je do podoby
konceptu samosprávy zaměstnanců.

Když jsem obdržel pozvánku na dnešní seminář, zaujala mne v tezích k ní připojených
dikce, která - zřejmě proto, aby vznikla zdravá polemika - postavila proti sobě státní a
samosprávné vlastnictví výrobních prostředků. Myslím si, že ani na tomto semináři ani do
budoucnosti bychom se neměli - ať jsme jakéhokoliv názoru - stavět do pozice: buď to či ono.
Domnívám se, že hned na začátku bychom se měli sjednotit v tom, že v budoucnosti musíme

prosadit samosprávné vlastnictví - a že když budeme mít tuto vůli, že tu také bude existovat. Nicméně to na druhé straně nemůže přece znamenat, že bychom se měli vzdát vlastnictví státního, a to třeba i v té podobě, jak jsme ho zažili za socialismu.

Co tím chci říci? Že do budoucna existují různé formy zespolečenštění výrobních prostředků. A není to jenom vlastnictví státní a samosprávné - určitým mostem mezi těmito dvěma polohami je vlastnictví družstevní - to fungovalo za socialismu, funguje nyní a bude fungovat i v budoucnosti.

Takže, jak vidíte, už tu máme tři základní formy vlastnictví výrobních prostředků: státní, družstevní a samosprávné.

Podíváme-li se na tyto formy **z hlediska vlastnictví, způsobu řízení a způsobu odměňování zaměstnanců**, máme tu rázem **šest forem vlastnictví**:

- Za prvé **státní**, s obvyklým **direktivním** způsobem řízení a odměňováním prostřednictvím **mezd**;

- za druhé **to ale** může být i **státní** vlastnictví, kde řízení podniku je rozděleno na dvě složky: každodenní řízení managementem, rámcové vedení samosprávou zaměstnanců, odměňování buď klasické nebo s možným dalším podílem ze zisku;

- za třetí to je vlastnictví **družstevní**, kdy většinu členů družstva tvoří ti, kteří v družstvu nepracují a menšinu ti, kteří pracují pro družstvo jako **jeho zaměstnanci** - z toho plynou dvě nesporné nevýhody: **za prvé**: že menšina zaměstnanců vydělává také na družstevníky, kteří v družstvu nepracují a svůj členský podíl berou jako rentu; **za druhé**: že tato roční renta, roční příspěvek činí pár korun a družstevníka neuživí. (Příklad: Družstvo drobných lidových akcionářů.)

- další, v pořadí již čtvrtou formou je **družstvo**, v němž je realizováno to, že družstevník je současně i zaměstnanec družstva a naopak - to je, podle mého názoru, ten typ družstva, kterému musíme dát přednost, ač nelze vyloučit ani existenci družstva předchozího;

a konečně tu máme pátou a šestou formu samosprávného vlastnictví, které tedy v zásadě může být také dvojího druhu:

5. **samosprávné vlastnictví založené na podnikových akciích známé jako ESOP**, které se vyznačuje tím, že každý zaměstnanec vkládá (nebo je mu vložen) určitý podíl akcií do podniku, kde pracuje a je tím motivován k další práci.

Bez mučení se přiznám, že můj odpor k takovéto formě samosprávy mne vedl ke koncipování **šesté formy** - a to **formy bezpodílového samosprávného vlastnictví** - a pochopitelně mám zájem, aby tato forma nebyla opomenuta, aby byla slyšena - a to je také důvod, proč tu vystupuji.

To byl také důvod, abych sepsal to, co jsem nazval Koncept samosprávy zaměstnanců a co jsem zaslal všem okresním výborům (KSČM) přístupným po emailové adrese - tak se stalo, že jsem mnohé z vás zde přítomné otravoval, za což se omlouvám. Šlo mi o jediné: aby vešlo ve známost, že tu nemusí být jen podnikové akcie, o kterých se v KSČM mluví stále dokola 18 let, ale i něco jiného, jiná možnost. Ještě podotknu, že k dnešnímu dni jsem obdržel ke své práci 144 připomínek.

Tak tedy k té bezpodílové samosprávě:

- pokusil bych se vás alespoň co nejstručněji seznámit s jejími principy (je jich sedm):

První princip běžného přijetí do práce: znamená to, že jste přijati do zaměstnání způsobem dnes obvyklým. Přičemž: do podniku nevložíte žádnou finanční částku ani akcii. To má svou nespornou výhodu, neboť nemusíte sahat do vlastní kapsy. Při přijetí do

pracovního poměru však musíte podepsat doložku o pracovní náplni, kde bude jeden bod nový: práce pro samosprávu a vykonávání funkce v samosprávě v případě zvolení.

Druhý princip - princip občinového (nebo chcete-li bezpodílového) vlastnictví: okamžikem vstupu do zaměstnání se stáváte i s těmi zaměstnanci, kteří už jsou v podniku zaměstnání spoluvlastníkem podniku: to vám umožňuje být členem samosprávy a rámcově - pravidelně jednou za rok a nepravidelně dle potřeby - hlasovat o osudu podniku, o osudu jeho vlastnictví, ale také hlasovat o **procentu podílu z čistého ročního zisku podniku**, který má být rozdělen mezi zaměstnance.

Třetí princip - nerovnost mzdy, rovnost podílu.

Nerovnost mzdy vychází ze mzdového řádu, rámcově schváleného samosprávou, a odráží se v ní zkušenost kapitalismu i reálného socialismu: odlišné druhy prací, odlišná povolání, odlišná odpovědnost, rozdílná délka a stupeň vzdělání atd.

Rovnost podílu vychází ze zásady, že vlastnictví podniku patří všem rovným dílem, tedy rovným dílem se všichni TAKÉ dělí o schválené procento z čistého zisku. Je to nakročení směrem ke komunistické zásadě "každý podle svých schopností, každému podle jeho potřeb" meziúpravou, která říká: "každý podle svých schopností, každému podle stejných potřeb".

Existují tu tedy dva principy, které jsou zdánlivě proti sobě, ale ve skutečnosti se doplňují: na straně jedné mzda potvrzující nerovnost mezi námezdním dělníkem a manažerem, na straně druhé rovný podíl ze zisku srovnávající sociální rozdíly.

Čtvrtý princip - podnik jako záložna (jako relativně povinná či nutná záložna). V případě, že si zaměstnanec nechce dát vyplatit celý svůj podíl ze zisku, může si jej uložit ve firmě a má ho k dobru - vedle odstupného - při odchodu z firmy (např. do důchodu). Protože by tyto finanční částky zároveň sloužily k navýšení základního kapitálu podniku, mohl by být takovýto odvod v zájmu tohoto navýšení i povinný.

Pátý princip - plénium a rada: plénium tvoří všichni zaměstnanci, kteří na výroční valné hromadě (konané po účetní uzávěrce podniku za minulý rok) volí své vedení - tedy radu, která je vykonavatelem vlastnických práv a je tudíž správní radou.

Šestý princip - princip kruhového objezdu a čtyř organizačních subjektů v podniku: 1. plénium zaměstnanců, 2. odbory, 3. rada zaměstnanců jako správce vlastnických práv, 4. management. Co můžete jako zaměstnanec?: obracet se na odbory, volbami a usneseními ovlivňovat rozhodnutí rady zaměstnanců a pochopitelně i způsob nakládání se skupinovým vlastnictvím. Co můžete jako odborář?: působit v odborech a být v rámci zákoníku práce v opozici vůči radě zaměstnanců i managementu. Co můžete jako člen rady zaměstnanců?: podílet se na výkonu vlastnických práv, svolávat zaměstnance, kontrolovat management přímo nebo prostřednictvím speciálních zvolených samosprávných orgánů, jednat s managementem o rozvoji podniku, určovat mu rámec tohoto rozvoje a řízení. Co může management?: řídit podnik, být z tohoto řízení radě odpovědný - a uvědomme si rovněž, že každý manažer je zároveň také zaměstnanec a spoluvlastník podniku, takže také člen samosprávy, možná i odborů.

Proč kruhový objezd? Protože ho objíždíte směrem doprava a doleva máte zákaz odbočení: zaměstnanec může (směrem doprava) ovlivňovat odbory a samosprávu, ale nikoliv (směrem doleva) management, management může dlouhodobé koncepce předkládat (směrem doprava) přes plénium zaměstnanců a odbory, ale nemůže je obejít (směrem doleva) dohodou s radou samosprávy, rada samosprávy (směrem doprava) působí na management, ale nemůže

se (ve směru doleva) plést do pravomocí odborů a konečně odborní mohou působit (ve směru doprava) na vlastníka (na radu zaměstnanců pověřenou výkonem vlastnických práv), ale nemohou nic přikazovat (doleva) plénu zaměstnanců.

Sedmý princip: **nový typ obchodní společnosti**, vzniklý dílčím uplatněním charakteristických prvků již existujících obchodních společností tak, aby se v nově vzniklé právní konfiguraci uplatnily jejich přednosti - pochopitelně - jak jinak než v zájmu zaměstnanců i celé firmy. Takže nová obchodní společnost (dejme tomu nazvaná "v.s.z. - vlastnická samospráva zaměstnanců"), by nesla určité nutné znaky družstva, společnosti s ručením omezeným, akciové společnosti, komanditní společnosti či veřejné obchodní společnosti.

Pokud tu uvádím tento nový typ obchodní společnosti jako alternativní příklad, není to proto, abych zavrhl ostatní možnosti, ale právě proto, abych vůči nim vytvořil alternativu, neboť i ony mají své nevýhody. Dovolím si na ně poukázat:

Pokud jde o **družstvo** (nebo i samosprávné družstvo): **za prvé**: družstevnictví nikdy netvořilo páteř průmyslu, **za druhé**: od družstevníka vyžaduje členský vklad.

Proti **podnikovým akciím** se stavím ze tří důvodů:

za prvé: dělají z dělníka akcionáře a na akciovém trhu ho nutí chovat se jako kapitalista, akcie tudíž podněcují a udržují společenskou nerovnost;

za druhé: umožňují dělníkovi být jen malým akcionářem v kapitálově omezeném prostředí, což nevede k likvidaci kapitalismu;

za třetí: z činnosti akciových společností je známo, že drobní, rozptýlení akcionáři mají s úspěchy na trhu a s ovládáním akciové společnosti větší problémy než majoritní vlastník jako monolit (čili v tom bych viděl i úspěšnost vlastnické samosprávy zaměstnanců) (To, co jsem tu uvedl, lze např. doložit přednáškou nositele Nobelovy ceny Josepha Stieglitze).

Zmínil jsem se tu o diskusi, která proběhla nad mým Konceptem samosprávy zaměstnanců. Dovolím si předložit co nejstručnější výsledky:

Nikdo z oponentů nezpochybnil vlastnickou samosprávu jako takovou, nikdo z oponentů nezpochybnil ve svých připomínkách ani princip běžného přijetí do práce, princip podniku jako záložny, existenci pléna a rady samosprávy, princip kruhového objezdu ani nového možného typu samosprávy jako obchodní společnosti. Jeden oponent, hájící podnikové akcie, se zamítavě vyslovil k mému principu bezpodílového vlastnictví, dva oponenti se vyslovili proti rovnosti podílu pro zaměstnance, tři upozornili na to, že moje koncepce by byla spíše využitelná pro menší kolektivy, což by bylo na další vystoupení či diskusi.

Celkově se tedy domnívám, že diskuse nedopadla špatně - pro mne znamenala výrazné obohacení a rozšíření celého tématu - právě oněch 144 příspěvků (i mých odpovědí na ně) by nemuselo zapadnout a mohlo by se s nimi pracovat dál. Jsem velice vděčný všem, kteří do této diskuse se mnou šli, moc jim za to ještě jednou - z tohoto místa - děkuji.

Úplně na závěr bych chtěl všem přítomným položit otázku: Je myslitelné, aby u nás samosprávné firmy vznikly ještě za kapitalismu, nebo to bude až jedno z nosných témat samosprávného socialismu?

Děkuji za pozornost.