

Doplnění Národní zprávy ČR za roky 2002-3

Jak už bylo řečeno v předešlé části národní zprávy, myšlenka zaměstnanecké participace byla už v počátku transformace potlačena nejen v praktickém životě, ale i v oblasti informací o možných alternativách privatizace.

Politicky motivovaný záporný postoj tehdejší vlády k zaměstnanecké spoluúčasti se projevoval nejprve zesměšňujícími komentáři typu "ESOP jsou jen Esopovy bajky" a následně tichým informačním embargem. Tak např. když se v srpnu 1996 v Praze uskutečnila 8. konference Mezinárodní asociace pro participační ekonomiku (International Association for the Economics of Participation), nezúčastnila se jí žádná česká oficiální vládní osobnost a konference nenašla ohlas nejen ve vládních kruzích, ale ani ve sdělovacích prostředcích.

Od té doby je možno pozorovat určitou změnu: Evropskou konferenci o sociální ekonomice, která se konala na podzim v Praze jako v prvním městě mimo EU, zahájil předseda vlády - i když sdělovací prostředky pokračovaly ve svém mlčení.

V současné době sice obsahují **podporu zaměstnanecké participace volební programy dvou stran vládnoucí koalice (sociálně-demokratická strana a lidová strana KDU - ČSL) a jedna strana opoziční (KSČM)**, ale podmínky pro rozvoj zaměstnanecké spoluúčasti v ČR stále ještě nejsou příznivé. Svou setrvačností dosud působí negativní postoj k samostatné zaměstnanecké aktivitě vůbec a podnikatelský sektor není ještě natolik ustálený, aby budil potřebnou důvěru mezi vlastními zaměstnanci. Myšlenka zaměstnanců na finanční či vlastnickou participaci přichází většinou na pořad až jako možná poslední záchrana v případě závažných problémů firmy. Za této situace si zaměstnanci současně uvědomují, že u podniku v krizi by to spíš mohlo vést ke ztrátě jejich úspor než k záchraně firmy. Legislativa, která by podporovala včasné formy zaměstnanecké spoluúčasti, garantovala vložené zaměstnanecké zdroje či umožňovala vyšší vliv zaměstnanců na dění ve firmě nejen dosud neexistuje, ale ani zřejmě nikomu výrazně nechybí.

Přesto náznaky změn v této oblasti lze pozorovat. Část z nich je vyvolána přizpůsobováním českého zákonodárství legislativě Evropské unie, která je vůči zaměstnanecké spoluúčasti podstatně vlídnější (odrážejí se např. v novele Zákoníku práce). Druhá část podnětů k rozvoji zaměstnanecké spoluúčasti pochází od nadnárodních společností, které ve svých dceřinných společnostech na území ČR uplatňují principy, které se jim osvědčily a které používají i ve svých mateřských zemích. Týkají se však převážně pouze různých forem finanční spoluúčasti aplikované na vybrané složky managementu. Část podnětů pochází i z domácích podniků, které uplatňují metody decentralizovaného vnitřního řízení se samosprávnými prvky, známými z minulosti, i když s jiným ideovým odůvodněním.

Již zmíněná absence informací o možných formách zaměstnanecké participace, o podmínkách jejich uplatňování a o jejich vlivu na chování firem vytvořila negativní atmosféru kolem participace, v níž i podniky, které uplatňují určité participační prvky vedoucí k pozitivním výsledkům, nevidí nutnost tuto skutečnost o sobě zveřejňovat. I z tohoto důvodu je málo všeobecně dostupných a ověřených informací z domácí české praxe.

Přesto takové příklady existují. Z posledního období je to případ Moravských skláren Květná. Jde o jeden z bývalých závodů většího sklářského komplexu,

privatizovaného počátkem 90. let, v němž měla být v rámci restrukturalizace podniku z racionalizačních důvodů ukončena činnost. Protože tento závod na moravsko-slovenském pomezí představoval jednu z mála ještě existujících pracovních příležitostí v regionu, měla tato zpráva pro jeho zaměstnance a jejich rodiny katastrofální význam.

Zaměstnanci postupně (stávkou a řadou dalších akcí) dosáhli nejprve změny rozhodnutí vlastníků (od zakonzervování výroby až k ochotě jednat o prodeji závodu), a za určité politické podpory prosadili odprodej podniku účelově založené nové společnosti, v níž se účastní odbory a vybraní zaměstnanci.

Tato akce měla relativně širokou publicitu. Běžný i odborný tisk komentoval jak boj zaměstnanců proti vlastníkům, tak jejich hledání finančních zdrojů, i konečnou pomoc odborů, které na odkup z podstatné části přispěly.

K obnovení výroby (po několikaměsíční odstávce a po odvozu zásob a části zařízení, k čemuž došlo ještě před rozhodnutím vlastníků o prodeji) přispělo i využití vhodného programu podpory malého a středního podnikání, díky čemuž mohl místní Úřad práce přispívat po určitou dobu na každé pracovní místo cca 5.000,- Kč měsíčně. Nové vedení zahájilo sice výrobu s redukováným počtem pracovníků (z původních 450 na 250), ale jejímu zahájení předcházela aktivní podpora i ze strany bývalých zaměstnanců, projevovaná spontánní pomocí při úklidu, údržbě a opravách. Díky tomu mohli ihned po otevření zahájit výrobu v plném rozsahu. Hned první víkend po znovuzprovoznění závodu jako nové firmy byl pojat jako den otevřených dveří a měl širokou publicitu.

Uvedený příklad je jedním z mála známých informací o úspěšném pokusu uchránit zaměstnaneckou aktivitou podnik před zánikem.

Bohužel je nutno konstatovat, že problematika zaměstnanecké spoluúčasti a samosprávy se v ČR stala a dosud zůstává individuální, nekoordinovanou záležitostí jednotlivců a několika ad hoc sestavených skupin odborníků. Systematicky se jí zabývá pouze Klub samosprávného lidového podnikání, občanské sdružení se sídlem v Praze, založené v lednu 1990 a aktivně se účastnící původních privatizačních legislativních iniciativ. Po přijetí privatizačních zákonů se však i jeho činnost omezila převážně na sledování vývoje zaměstnanecké spoluúčasti ve světě a zkoumání možností uplatnění jejích prvků v ekonomice ČR.

KSLP přitom vidí určité možnosti pro prosazování participativních prvků i v současné situaci. Již před časem zformuloval projekt, který by umožnil zastavit či alespoň zpomalit proces útlumu (likvidace) vhodných podniků či provozů v případech, kdy by jejich převzetí dokázali zrealizovat jejich zaměstnanci.

Podstata takového speciálního sociálního programu spočívá v aplikaci myšlenky "převzetí podniku zaměstnanci", realizované buď

- a) odkupem podniku jako celku (tzn. včetně závazků a pohledávek), formou odkupu jeho akcií nebo majetkových podílů, nebo
- b) odkupem majetku podniku, resp. jeho části ať již přímo od vlastníka nebo v rámci konkursního řízení či likvidace.

Základními kroky takového postupu jsou

- sdružení zaměstnanců do vhodné právní formy (založení družstva, s.r.o. apod.)
- získání schopných kvalifikovaných zástupců - managerů

- získání finančních zdrojů (se státní pomocí, nejlépe s možností disponovat určitou částí zdrojů z fondu zaměstnanosti, neboť předmětem podnikání by mělo být "udržení pracovních míst pro těžko zaměstnatelné osoby v regionu".

Minimálním cílem takového projektu je dočasně udržet lokální zaměstnanost, resp. rozložit její pokles do delšího období, optimálním cílem je pak další rozvoj dílčích podnikatelských příležitostí.

KSLP usiluje o to, aby si veřejnost uvědomovala různost forem participace a samosprávy, které mohou být využity za různých okolností s různým cílem. Nezapomíná na družstevní formu, která v ČR prokázala svou stabilitu tím, že stovky družstevních podniků vykazují dobré výsledky a jejich pracovníci jsou za ně spoluodpovědní. Na druhé straně má družstevní forma svá specifika, a je nutno hledat i obecnější řešení, která je možno aplikovat i v akciových společnostech, rodinných firmách nebo veřejných podnicích.

V roce 2002 zpracoval KSLP komplexní „Návrh zásad zákona o podpoře zaměstnanecké participace“ a předložil jej zákonodárným orgánům ČR. K jeho meritornímu projednávání však zatím nedošlo.

Návrh zásad zákona o podpoře zaměstnanecké spoluúčasti čerpá především z legislativy, platné v zemích Evropské unie a z praktických zkušeností, které v nich zaměstnanecká participace v průběhu let získala. Návrh se zaměřuje zejména na vytváření **prostoru pro participaci**, na širší a v praxi ověřenou paletu právních možností pro zaměstnaneckou spoluúčast, aniž by zavedení té či oné formy participace přímo ukládal. Rozumí se, že převedení Zásad nebo některých jejich prvků do zákonné podoby je především otázkou politické vůle, které se prozatím v naší republice nedostává.

Předpokládáme však, že určitý prostor vznikne přiblížováním ČR k Evropské unii, a to přinejmenším prolomením dosavadního informačního vakua v této oblasti. Právě pro etapy přípravy občanů České republiky na očekávaný vstup do Evropské unie připravuje Klub alespoň základní informační minimum na téma "Co vstup ČR do EU přinese/nepřinese zaměstnancům", zaměřené na legislativní i praktické postupy používané ve prospěch zaměstnanců v případech, kdy se firmy, kde jsou zaměstnání, dostanou do problémů ohrožujících jejich další existenci. Protože samosprávné podnikání chápeme i jako možné řešení nezaměstnanosti, domníváme se, že se prostor pro jeho uplatnění v této souvislosti rozšíří.

KSLP 19.3.2003