

FELIX R. FITZROY
Univerzitet Heidelberg

Temelji političke ekonomije

U ovom ćemo se eseju prvobitno baviti organizacijom rada u osnovnoj »radnoj jedinici« ekonomije, poduzeću. Prvo ćemo, preko klasičnih napisa i onih koji su uslijedili, ispitati razvitak različitih važnih, svrsishodnih ideja i neke značajne skorašnje priloge. Također ne dijelimo mišljenje da je glavna struja političke ekonomije završila na tome da se usredotoči na irelevantnim problemima, zahvaljujući nespornostima ili jednostavno nedostatku ekonomske teorije. Primjećujemo početnu promjenu orijentacije u političkoj ekonomiji i treba da pokušamo osigurati neki ozbiljniji temelj na osnovi moderne ekonomske teorije, jedne adekvatne političke ekonomije poduzeća. Također, ulazimo u dalekosežnu modernu debatu o pozitivnoj ekonomiji poduzeća. Nudimo novu sintezu glavnih protivrječnih škola te to upotrebljavamo kao temelj za našu normativnu političku ekonomiku poduzeća i radne organizacije.

HISTORIJSKI PRIKAZ

Najpoznatiju filozofsku diskusiju o radu i proizvodnji nalazimo u Marxovim (Marx, 1963) ranim napisima, iako su osnovni pojmovi preuzeti od Hegela, čije je ideje o proizvodnji i samoostvarenju sažeo Schacht: »Kroz stvaralačku aktivnost proizvodnje ja, prema tome, osiguravam za sebe objektivnu domenu vlasništva, gdje se moja sloboda može manifestirati i dajem objektivni izraz mojoj ličnosti. Za Hegela u tome leži bitna veza između proizvodnje i aktualizacije ličnosti« (Schacht, 1971, str. 75—65).

Suprotno zajedničkom mišljenju, »Marx štoviše zadržava hegelijansku žestinu što se tiče važnosti vlasništva...« (Schacht, 1971, s. 77). Odbacujući »čisti komunizam«, koji bi jednostavno ukinuo privatno vlasništvo, rani Marx požuruje »pravu apropijaciju« (Schacht, 1971, str. 77) i positive *Aufhebung* »privatnog vlasništva« (Schacht, 1971, str. 77). Naravno, Marxovo kasnije usredotočenje je na zloupotrebi vlasništva pod organizacionom formom kapitalizma, o čemu raspravljamo niže dolje.

Hegel se također poziva na »ugovor o najmaninama«, u kojem »ja mogu nekome drugoe dati na upotrebu svoje sposobnosti« (Schacht, 1971, str. 89). »On može tada upravljati mojom aktivnošću kako on smatra za shodno. Moj rad na taj način odražava njegov interes prije nego moj vlastiti« (Schacht,

1971, str. 89). Iz toga je Marx razvio svoju teoriju otuđenja rada, teoriju koja je dala obilatu sociološku i filozofsku literaturu (Ollman, 1971), ali koju su ekonomisti uvelike zanemarivali.

U svojem kasnijem radu Marx upotrebljava Smith-Ricardovu radnu teoriju vrijednosti za analizu »eksploatacije« rada u kapitalističkoj proizvodnji. Dobar dio te analize, doslovno shvaćen, nije baš naročito jasan. Ako objašnjava tržišnu ravnotežu cijena samo s konstantnim profitom i jednim neproizvedenim inputom (Arrow and Hahn, 1971, str. 45—6), općenito ne osigurava metodu racionalnog planiranja niti alokaciju resursa (Weizsacker, 1971). Samuelson (1971) je sumirao debatu koja je trajala cijelo stoljeće i koja je bila prilično neplodna, jer marksistički ekonomisti obično nisu shvaćali walrasovsku opću teoriju ravnoteže niti alternativnu, manje doslovnu interpretaciju radne teorije vrijednosti. Ta alternativa se »nikako ne odnosi na cijenu rada kao robe«, kao što to Ellerman (1972, str. 49) postavlja. »Buržoaski« ekonomisti su također zanemarili novije pitanje, koje je ovdje uza sve to naše glavno zanimanje.

U stvari, postoji humanistička, libertarijanska tradicija, prema kojoj je Ellermanovo pitanje prirodna početna točka političke ekonomije. Ta tradicija datira još iz doba prosvjetiteljstva; pisci kao Rousseau, Wilhelm von Humboldt, Bertrand Russell i, u sadašnje vrijeme, Noam Chomsky zamišljaju »slobodno i humano društvo« čiji je cilj oslobođenje kreativnog impulsa (čovjeka), a ne uspostavljanje novih oblika autoriteta« (1965, str. 47). Kreativni impuls teško može napredovati pod ugovorom za najamninu, gdje »netko drugi . . . može upravljati mojom aktivnošću kako on smatra za shodno«, alternativa te vrste razvila se u klasičnoj radnoj teoriji vlasništva, koja je stvorila moguću objedinjavajuću osnovu za libertarijanske socijalističke i anarho-sindikalističke pokrete.

Hegel je već utvrdio da je osnovni način stjecanja vlasništva »stvaranje predmeta« (Schacht, 1971, str. 15), i Ellermanova normativna teorija vlasništva je u biti moderan postupak i generalizacija klasične radne teorije vlasništva (teorije prirodnog prava vlasništva) (1972, str. 51). »Prirodno pravo« je ovdje pravo na čitav (netto) proizvod rada, uključujući izbor proizvoda i aktivnosti.

To laburističko stanovište nije samo tradicionalno naglasilo, da pravo na čitav proizvod ima ekonomski smisao nakon što su sva plaćanja faktora obavljena, uključujući plaćanja renti za usluge kapitala. Prema tome, kao što Ellerman naglašava, nije materijalni kapital kao roba taj kojeg bi »laburizam« trebao odbaciti, već (humani) kapital kao roba ili otuđenje rada njegove »moralne odgovornosti« ili prava na proizvod njegove »kreativne aktivnosti«. U modernoj terminologiji, rad kao faktor funkcije proizvodnje trebao bi biti potražitelj netto proizvoda, poslije svih materijalnih plaćanja faktora, jer je potražitelj ostatka po prirodi takav da »upravlja aktivnošću« svih drugih faktora i pri tom »oslobađa kreativne impulse«, prema kojima se humani razlikuje od druge vrste kapitala.

Potrebno je objasniti činjenicu da su ekonomisti uporno zanemarivali teoriju prirodnog prava vlasništva. U ekonomiji srodnih poduzeća, kapitalizam i laburizam se podudaraju prema tome bi idealizacija mogla biti ta koja je dovela pisca, kao što je J. S. Mill koji je imao znatne libertarijanske simpatije, da stalno brani kapitalizam. U neoklasičnoj tradiciji koja je uslijedila,

bila je često upotrebljavana funkcija proizvodnje koja je linearno homogena, barem u ekvilibriju. U ovom slučaju, plaćanje faktora po konkurentskom ekvilibriju cijena i najamnina iscrpljuje čitav produkt, prema Eulerovom teoremu, prema tome, *ostatka nema*. To navodi Samuelsona da kaže, »da na savršeno konkurentskom tržištu stvarno nije važno tko koga unajmljuje; prema tome, neka rad unajmljuje kapital« (1951). U praksi je konkurencija rijetko savršena i s funkcijama proizvodnje se može »loše« postupati, što predstavlja dva razloga za postojanje ostatka; a treći je nesigurnost.

Otkad potražitelj ostatka ima pravo da »upravlja aktivnošću« drugih faktora, razlika između »tko unajmljuje kola«, u stvarnom svijetu, je razlika između industrijske demokracije i kapitalističke hijerarhije.

Kao što kaže Ellerman: »Sa stanovišta normativne teorije vlasništva, karakteristična crta (privatnog poduzeća) kapitalističke proizvodnje nije privatno vlasništvo sredstava za proizvodnju niti tržišno određivanje cijena, već je to u stvari činjenica da legalna prava na čitav proizvod i na upravljanje proizvodnjom nisu zagarantirana radnoj snazi u poduzeću, već tretirana kao zasebna prava vlasništva, obično direktno vezana za kapital« (1972, str. 58).

Marksistička politička ekonomija je tako u cijelosti promašila karakterističnu točku kapitalizma, djelomice uzaludnim pokušajem da zadrži »doslownu radnu teoriju 'vrijednosti'«. Možda je najveća Marxova negativna ostavština bila prenaplašavanje »fetišizma robe«, u poznatom prvom poglavlju »Das Kapital«, gdje je tržišna razmjena oslikana ako osnovni otuđeni odnos u kapitalizmu, nasuprot ljudskim odnosima, kao npr. u obitelji. Dok je upravljanje radom libertarijanska alternativa koja je sposobna da preživi, nasuprot ugovoru o najamninama, u širokom društvu, gdje su jedni zavisni od drugih, jedina alternativa tržištu za koordinaciju individualnih odluka čini se da je dirigirana ekonomija sa centraliziranom birokratskom hijerarhijom. Međutim, kao što su jugoslavenski i drugi pisci (Horvat, 1971, str. 71—169; Chowsky, 1970) naglasili, takav državni socijalizam ili bolje rečeno kapitalizam, kontradiktoran je libertarijanskoj, humanističkoj tradiciji, kojoj je Marx, ne samo u svojim ranim napisima, sigurno mnogo doprinio.

U jednom značajnom, nedavno objavljenom napisu, Marglin (1971) je dao novu racionalizaciju izvora hijerarhijske organizacije kapitalističkog poduzeća. Umjesto prihvaćenih tehnoloških imperativa, Marglin navodi važan historijski dokaz za hipotezu koju zove »podijeli i osvoji«.

U predmanufakturnom stadiju kapitalističke proizvodnje (»putting-out system«), zadatak radnika je postao tako specijaliziran i sitan da on nije imao proizvoda za prodaju, barem ne takvog za kojeg je tamo postojalo široko tržište, i on je zbog toga morao iskoristiti kapitalistu kao posrednika da integrira svoj rad s radom drugih i da transformira cjelinu u proizvod kojeg je moguće plasirati na tržište (1971, s. 7). Podjela rada, na taj način, povećala je monopolsku snagu kapitaliste i reduciranjem potencijalnog takmičenja na tržištu gotovih proizvoda isto tako i njegov monopol. Marglin dokazuje, protivno Adamu Smithu, da bi »intertemporalna« umjesto interpersonalne specijalizacije mogla... uštediti, reducirajući vrijeme potrebno za proizvodnju... Radnik bi bio mogao nastaviti rad od zadatka do zadatka, prvo izvlačeći dovoljno žice za stotine ili tisuće igala, zatim ispravljajući je,

režući je, i tako dalje sa svakom sukcesivnom operacijom te na taj način realizirajući prednosti dijeljenja sveopćeg proizvodnog procesa na odijeljene zadatke (1971, str. 15).

Međutim, radniku je potreban radni kapital ili kredit tako dugo dok ne proda svoj proizvod na tržištu, dok oni koji sami imaju sredstva smatraju, da je unosnije da sami uđu u kapitalističku proizvodnju.

Smithov komentar o podjeli rada, kojeg je on smatrao bitnim za visoku produktivnost, vrijedan je dugog citata: »Progresom u podjeli rada, upošljavanje daleko većeg dijela onih koji žive od rada, to znači velikog broja ljudi, ograničilo se na veoma jednostavne operacije, često na jednu ili dvije. Ali shvaćanje većeg dijela ljudi formirano je njihovim običnim zaposlenjem. Čovjek koji je proveo život obavljajući nekoliko veoma jednostavnih operacija, čiji su efekti, također, možda uvijek isti ili približno isti, nema mogućnosti da pokaže svoje shvaćanje ili da vježba svoju invenciju, pronalazeći izlike za teškoće koje se nikada ne javljaju. On, naravno, gubi zbog toga naviku takvog očitovanja i uglavnom postaje takav glupan i nezalica kao što samo ljudsko stvorenje može postati...«

To inače postoji u barbarskim društvima, kako ih se obično naziva, lovaca, pastira i čak gospodara u onom izvornom stanju gospodarstva koje prethodi usavršavanju manufakture. U takvim društvima, različita zanimanja svakog čovjeka prisiljavaju tog istog čovjeka da pokaže svoj kapacitet i da izmisli sredstva za otklanjanje teškoća koje se stalno javljaju. Invencija se na taj način održava, a pamet time nije ugrožena da zapadne u glupost, koja u civiliziranom društvu izgleda kao da paralizira shvaćanje gotovo svih nižih slojeva ljudi« (Smith, 1937, str. 134—135).

U »putting-out« sistemu radnik je još uvijek kontrolirao svoje vlastito vrijeme. Pošto su prve tvornice upotrebljavale malo strojeva, do izlaza iz toga došlo se zahvaljujući kapitalističkom nastojanju za kompletnom kontrolom procesa rada i monopolizacijom svih komponenti za stvaranje odluka. Ustanova stočnim radnim vremenom, što ostaje danas velika kočnica ekonomije čitavog »slobodnog tržišta«, služila je povećanju snabdijevanja radne snage; izbor svakog radnika kreće se samo između nezaposlenosti i punog radnog vremena. Prema tome, prosječna najamnina postinuta je ispod neograničene najamnine ekvilibrija, pri čemu radnici podešavaju radno vrijeme adekvatnoj marginalnoj koristi od slobodnog vremena i »zajedničkom proizvodu« utroška rada. Jedna objavljena suvremena bilješka o prvim kooperativnim poduzećima pokazuje, da unajmljivači uopće nisu sumnjali u važnost »tko koga unajmljuje«: »Rochdeleski eksperimenti su pokazali da... bi udruženja radnika mogla uspostaviti... sve oblike industrije s uspjehom i oni su uvelike poboljšali uvjete za ljude, ali tada nisu ostavili pravo mjesto za gospodare. U tome je bila greška...« (Marglin, 1971).

Marglin (1971, str. 8) primjećuje, da postojanje faktora proizvodnje »poduzetničkih nastojanja« krši pretpostavke za savršenu konkurenciju. Taj faktor može povećati svoju marginalnu proizvodnju monopoliziranjem informacija i funkcija donošenja odluka u poduzeću i u svakom slučaju »nije za prodaju na tržištu«. Čak ako i postoji savršena konkurencija tržišta svih ostalih faktora, hijerarhijska organizacija proizvodnje može na taj način dovesti do monopolističke neefikasnosti.

U stvari, takva organizacija osigurava oštar poticaj onima koji »upravljaju aktivnošću« da bi smanjili cilj konkurentskih tržišta, šireći svoju domenu birokratske kontrole. Unutar te domene, oni tada mogu organizirati proizvodnju da bi smanjili marginalnu produktivnost pri radu (na taj način povećavajući onu od poduzetnika). Ta organizacija, dakle, služi minimalizaciji opasnosti od nove konkurencije smanjenjem učešća rada u poduzetničkom iskustvu.

MODERNA KORPORACIJA

Ne odavši priznanje Marglinovom važnom napisu, sada prelazimo na korporacijsku organizaciju današnjice. Stotinu godina nakon Spektorovog izvještaja (gore) o uspjehu kooperativa učinjeno je bezbroj eksperimenata toga tipa u kapitalističkoj tržišnoj ekonomiji, od radikalnih ravnopravnih izraelskih kibuca (Melman, 1970, str. 9—34) do minimalne »kodeetminacije« u Zapadnoj Njemačkoj, inače tradicionalno vođenoj industriji čelika i ugljena.* Rekord radnih odnosa te industrije bio je jedan od najboljih posilje rata u Evropi. »Kao što Vroom bilježi u majstorskom pregledu eksperimentalne literature u industrijskoj socijalnoj psihologiji (Gintis, 1972, str. 280): »...decentralizirane strukture imaju prednost u zadacima koji su teški, složeni ili nesvakidašnji, jer su centralizirane strukture efektivnije od onih koje su jednostavne i rutinirane« (Vroom, 1969, str. 243). To znači, »u slučaju da je korporacijska jedinica osnovana na centraliziranoj kontroli, najefikasnije tehnologije će biti prisutne obuhvaćajući rutinirane, dosadne i ponavljane zadatke. U decentraliziranoj bi okolini upravo oprečno tome bilo istinito« (Gintis, 1972, str. 280). Značajna je jednodušnost empirijskih zaključaka o kooperativno, nehijerarhijskoj organizaciji rada tokom čitave industrijalizacije. »Kada je radnicima data kontrola pri postavljanju odluka i ciljeva produktivnost dramatično raste« (Gintis, 1972, str. 280). U jednom pregledu literature Blumberg zaključuje: »Gotovo i ne postoji studija u čitavoj literaturi koja je zanemarila pokazati da je satisfakcija u radu važan faktor — ili, porasti produktivnosti nastaju iz izvornog porasta kompetencije radnika u donošenju odluka. Zaključci takve dosljednosti, primjećujem, rijetki su u društvenom istraživanju; radnik koji sudjeluje u upravljanju je angažirani radnik, jer njegov posao postaje proširenje njega samog i svojim odlukama on oblikuje svoj rad, modirajući ga i regulirajući« (Gintis, 1972, str. 280).

Izgleda da su potencijalne prednosti participacije radnicima i produktivnosti, prema uobičajenim mjerilima, isto kao i aktualni troškovi hijerarhije i otuđenja, u porastu. Nedavni članci u »Le monde« (Deumond, 1972) obilježavaju nezadovoljstvo koje stalno raste kod radnika s tekuće trake u nekoliko zemalja, tradicionalno najotuđenijih radnika, kao što je to Bauner pokazao (1964).

»Većina američkih radnika više ne mari ni za što« (Newsweek, 1972, str. 35) naslov je nedavnog izvještaja čiji nastavak glasi »... tradicionalna radna etika Amerike pokazuje znakove senilnosti« ... Šta treba poduzeti? »Mislim da je ključ u teškoćama na poslu«, kaže Arnold Judson, ekspert za industrijsku

* Seymour Melman na citiranom mjestu tvrdi da su kibuci efikasniji pod uobičajenim kriterijima, nego konkurentska kapitalistička menadžerska poduzeća u istoj grani industrije u Izraelu.

psihologiju u Arthur D. Little Inc. »To počinje s informiranjem radnika o tome što se dešava sa stvarnom participacijom pri donošenju odluka. Ne može se reći, da su radnici u današnje vrijeme nemarni i indiferentni. Upravo je suprotno, oni žele da obavljaju zadovoljavajući posao.

U sličnom stilu piše republikanski senator Charles H. Percy: »Danas 60% radne snage ima visokoškolsko obrazovanje, u usporedbi sa 30% pred 30 godina. Kao rezultat, položaj namještenika se mijenja. Iako su poslovi postali sve više standardizirani i rutinski, ukorjenjuje se ideja da rad mora biti iskustvo koje zadovoljava i lično nagrađuje« (Fortune, 1972, str. 139).

Strategija »podijeli i osvoji«, prema tome, izgleda da je tako daleko dogurala da je sporazumom u veoma širokom političkom krugu postala neproduktivna za kapitalizam. Percyevom objašnjenju porasta školovanja mogao bi se dodati početak širenja »Svijesti III«, posebno među radnicima (Reich, 1970). Veći problem ostaje neoklasicistička teorija poduzeća; zašto uključenost i participacija nisu bili prošireni da bi povećali produktivnost, ma da naravno ne u tolikoj mjeri da »ne ostave mjesta gospodarima«?

Odgovor sugerira menadžerska teorija poduzeća. Piscini (Larner, 1966, str. 777—87; Galbraith, 1967; Marris, 1964) nakon Adolfa A. Berlea i Garnera C. Meana [1933, »The Modern Corporation and Private Property«], predložili su da rukovodstvo predstavlja stvarni »gospodari«, a ne dioničari. Prema tome, ako se smanji korisnost rukovodstva uslijed radnikova učešća u njemu, ma kako to definirali, tada bi za rukovodstvo bilo razumno da se »gospodari« koji »upravljaju aktivnošću« suprotstave participaciji tako djelotvorno kao što se od njih očekuje u hijerarhijskim sistemima, bilo kapitalističkim bilo socijalističkim. I to usprkos dobrobiti i dobitku na efikasnosti, što bi koristilo i radnicima i dioničarima.

Premda je menadžerska teza nedavno naišla na povećanu profesionalnu kritiku, ne može se prihvatiti prije nego detaljnije ispitamo tu kritiku i debatu o ciljevima poduzeća.

Merle i Means su primijetili, da je tipično za modernu veliku korporaciju da ima mnogo sitnih dioničara, od kojih, izgleda, niti jedan nema kontrolni paket akcija. Dalje, rukovodstvo se pojavljuje kao samopodržavajuća oligarhija, koju vrlo često pri većim odlukama nadvladaju interesi dioničara. Pošto u te činjenice ne treba sumnjati postoji alternativno objašnjenje menadžerske autonomije, koje im je potpuno dosljedno a također i novoj empirijskoj evidentnosti, što baca veliku sumnju na autonomiju.

Prema tome, daleko raširene dionice mogu u stvari omogućiti manjini da vrši efektivnu kontrolu nad rukovodstvom, a neučestalost sukoba mogla bi jednostavno biti objašnjena prilagođavanjem rukovodstva, u cijelosti kontroliranjem interesa dioničara. Kao što Dooley piše u svom vrijednom pregledu: »Obje, i Berle i Meanova i Larnerova studija mogu jednostavno pokazati kako je malo potrebno za kontrolu velike korporacije, prije nego koliko velikih korporacija ima kontrolirano rukovodstvo« (Dooley, 1969, str. 316).

Dooley dodaje: »Upravni odbori najvećih banaka često su glavni dioničari najvećih korporacija, jer oni zajednički povećavaju bogatstvo mnogih pojedinaca. Otuda oni dobivaju mjesto u upravnom odboru korporacija« (Dooley, 1969, str. 318—19).

Dooley naglašava važnost kredita za financiranje investicija u pretpostavljeno financijski neovisnoj velikoj korporaciji i često povezivanje direkcija s velikim bankama. »Sve obaveze poduzeća, osim onih koja se bave financijama, bliže se pola trilijuna dolara, oko jedne trećine svih sredstava 200 najvećih korporacija koja se ne bave financijama financirane su na kredit. Tih 200 korporacija povezane su 616 puta sa 50 najvećih banaka i kompanija za životno osiguranje« (Dooley, 1969, str. 322).

Vrlo detaljnu studiju strukture vlasti u američkim poduzećima i utjecaj bankarskih interesa napravio je Chevalier, koji nalazi da »u stvari, izgleda da je teorija unutarnje kontrole bila konstruirana na vrlo nedostatnim informacijama; teško je vjerovati da je ona odgovarala realnosti. U sadašnjem trenutku, činjenicom da se akumulacija akcija stvara kod financijskih ustanova, ona izgleda da se i nadalje udaljuje od realnosti« (1970).

Ako interesi dioničara i finacijske ustanove, koje ih predstavljaju, mogu značajnije utjecati na rukovodstvo, čovjek bi mogao očekivati da će se to odraziti u strukturi kompenzacije vrhovnog rukovodstva. Lewellen i Huntsman testirali su korelaciju kompenzacije vrhovnih rukovodilaca s »prodajom i profitima u »vrlo velikim poduzećima« i pronašli da »prodaje izgleda da su gotovo irelevantne«, dok »... profiti izgleda imaju jači otporan utjecaj... (1970, str. 718 i str. 719). Međutim, »otkada su se kompanije, date u primjer, povećale tokom vremena, simultano opadanje profitne stope (u regresivnoj jednadžbi) podržava naše ranije očekivanje da se kompenzacija odnosno profitni odnos konkvavno spušta«.

Ti rezultati jasno podržavaju dokaz koji smo ranije naveli što se tiče kontrole rukovodstva dioničarskim interesima, premda s izvjesnim stupnjem porasta autonomije rukovodstva, odnosno s porastom veličine poduzeća tokom vremena. Lični je prihod, bez obzira na to, samo jedan faktor korisnosti rukovodstva; što je Berle nazvao »... najviša koncentracija ekonomske moći u zabilježenoj povijesti (1964, str. 102). Također je vjerojatno najveći dio njihovog »zadovoljstva poslom«, čak i kada su vlasništvo i kontrola daleko manje »odvojeni« nego što su to Berle i drugi smatrali. Sada, ako jedno vrlo veliko poduzeće očigledno kontrolira jači dioničar, koji je također glavni rukovodilac (kao npr. Ford), čovjek bi očekivao da će vlasnikovo radno zadovoljstvo biti isključivi odlučujući faktor politike, dok će potrošnja biti jedva ograničena novčanim prilikama. To nije nužno slučaj čak i za vrhovno rukovodstvo s visokim zaradama, koje ne predstavlja jače dioničare. Prema tome, ipak je važno zabilježiti da neke studije »ne daju nikakav dokaz za podržavanje stajališta da se poduzeća koja kontrolira direktor ponašaju drugačije što se tiče profita nego ona poduzeća koja kontrolira vlasnik« (Kramerschen, 1971, str. 161).

Iako bi čovjek, prema tim studijama, mnogo toga mogao poželjeti, osobito obzirom na njihove specifikacije o »kontroli« rukovodstva a postoje i sporne studije (Kramerschen, 1971), još uvijek bi bilo iznenađujuće kad bi se stvarno našle značajne sistematske razlike u budućem radu.

Da zaključimo. Umjesto potpune autonomije rukovodstva u velikim korporacijama našli smo važna ali, naravno, varijabilna ograničenja, koja pred vrhovno rukovodstvo stavljaju dioničarski ili bankarski interesi. Financijska motivacija vrhovnog rukovodioca odgovara dioničarevoj maksimalizaciji dividende i rukovodstvo velike korporacije kojom ne vlada jedan vlasnik izgleda

da ne upotrebljava svoj viši stupanj autonomnosti da bi slijedilo ciljeve različite on onih koje imaju korporacije kojima upravlja vlasnik (Shacuhan, 1971). Konačno, treba se podsjetiti da se glavni organičavajući utjecaj na rukovodstvo, kojeg su otkrili Chevalier (1970) i Dooley (1969), sastoji od rukovodilaca najvećih banaka koji se nalaze u upravnim odborima korporacija. Ali ti predsjednici ponovo pripadaju vrhovnom rukovodstvu svojih vlastitih velikih korporacija.

Prema tome, ono što Marglin naziva menadžerskom multidimenzionalnom domenom s uživanjem položaja, moći i prestiža (1971, str. 76), dijele bankovni činovnici koji predstavljaju važne dionice i svojim upravnim odborima. Takvim gledanjem na stvari može jedna sofisticirani prikazana menadžerska teza biti prihvatljiva. Iako je maksimalizacija dividende bila upravo najpodesniji put za sve druge menadžerske multidimenzionalne domene, ne bismo očekivali niti od bankarske niti od korporacijske uprave, isto kao i od korporacija kojima upravlja vlasnik, da svrsishodno maksimaliziraju samu dividendu, koja predstavlja jedini interes malih dioničara koji istovremeno nisu i činovnici. Ti mali dioničari sigurno nemaju nikakve vlastite kontrole nad rukovodstvom, jer ne priliči niti rukovodstvu niti vlasnicima koji kontroliraju da odustanu od svoje moći na vrhu piramidalne korporacijske hijerarhije, u korist istih dioničara.

Prema svemu tome, imamo objašnjenje za ekstremno opiranje rukovodstva da povisi produktivnost širenjem participacije radnika u »upravljanju aktivnošću«.

O BIROKRACIJI

Naša menadžerska teza može se podržati kratkim pregledom strukture birokracije tipične za modernu korporaciju.

Nakon Maxa Webera, većina pisaca koji su pisali o birokraciji bili su sociolozi ili politički naučnici, koji su se bavili samo državnim birokracijama. Ekonomisti, kao Milton Friedman (1963), koji su kritizirali moderno u duhu »laissez-faire« liberalizma 19. stoljeća, ne spominju korporacijske birokracije koje upošljavaju većinu radnog stanovništva. Njihov gubitak slobode pod korporacijskom hijerarhijom nije ništa manji nego u državnoj birokraciji i upravo su korporacijske birokracije te koje su efektivno izvlatile samostalno uposlene, koji su sačinjavali većinu radne snage prije industrijske revolucije.

Skorašnji ekonomski model birokracije (Beckmann, 1971, str. 60—66) primjenjuje činjenicu da se dohodak često penje konstantnim postotkom za svaki korak više u hijerarhiji da bi postigao Paretovu makro-distribuciju dohotka. Otkada su šanse za unapređenje na slijedeći nivo obrnuto proporcionalne broju podređenih koje nadzire svaki pretpostavljeni u hijerarhiji, diferencijal dohotka bi trebao da poraste s tim brojem. Samo u tom slučaju biti će sklad sa ciljevima organizacije pojačan pozitivnom Neumann-Morgensternovom očekivanom koristi od budućeg povećanog dohotka. Također, naravno, dohodak glavnog rukovodioca sa vrha piramide raste s brojem nivoa hijerarhije koje nadzire.

Sada ako bi se obim nadzorne hijerarhije smanjio, recimo povećanjem radničke autonomije i participacijom u stvaranju odluka, tada bi moglo postati teško pod prihvaćenom organizacionom teorijom zadržati dohodak glavnog

rukovodioca i drugih službenika na prethodnom nivou. Govoreći neoklasičnim tonom, marginalna produktivnost stvaranja odluka vrhovnog rukovodstva bi, u slučaju da se područje njihovih odluka smanji, zajedno s pravima na monopolizaciju ključnih informacija.

Prema tome, glavni rukovodilac može opravdati dioničaru »da plaća samome sebi« godišnje, recimo određen postotak profita (»ili glavnu vrijednost dividende) u datoj organizacionoj strukturi. Tada, s porastom participacije radnika i smanjenom hijerarhijom profiti mogu porasti, ali glavni rukovodilac može biti u stanju da pravda niži postotak kao svoju kompenzaciju. Slična promjena će vjerojatno biti odbijena na čitavoj liniji hijerarhija. Direktori banaka su u biti u slučajnoj poziciji i, prema tome, u nemogućnosti da upotrebe svoj utjecaj na korporacijske upravne odbore zbog povećanja participacije radnika. Konačno, vlasnica velikih korporacija, koji se sami bave kontrolom, vjerojatno se s primjenom ekonomske moći više bave iz navike i sklonosti nego što se bave s povećanjem dioničarske dividende, što ide na trošak njihovog autoriteta i dominacije.

Može se sporiti da li savršeno tržište rada i kontrola rukovodstva u interesu vanjskih dioničara dovode u najmanju ruku do (po Paretu) efikasne, ako ne pravedne, alokacije resursa, kao u općoj teoriji ekvilibrija. Otudjenje svih radnika i nedostatak autonomije i participacije trebalo bi tada nadoknaditi višim najamninama. Čak uzevši u obzir da svi vanjski efekti budu uključeni i zanemarujući dinamičke edukacione efekte, ostaju dvije ozbiljne greške u modelu, koje proizlaze iz propusta neuključivanja organizacione strukture i neizvjesnih informacionih problema.

Nedostatak informacija i vremena bitno bi priječio vanjske dioničare s nezavisnim zanimanjima da kontroliraju poduzeće; čak i vanjski direktori su u odnosu na to hendikepirani. »Ali, ako unutarnji direktori nisu dovoljno nezavisni da bi stvarno mogli predstavljati dioničare ili javnost, neupućenima (u upravnom odboru) pak često nedostaje potrebno znanje« (Vanderwicken, 1972, str. 158).

Bendix kaže, da je »u svojoj raspravi o birokraciji Max Weber primjetio jednu veću prepreku koja stoji na putu odgovornosti: tendenciju službenika da povećaju njihovu pravu superiornost kao službenici, time da svoje znanje i namjere drže u tajnosti« (1968, II, str. 214). Tu postoji jedan jednako bitni i logički neizbježan sukob uključen u ugovor o najamninama, premda nismo vidjeli nikakve eksplicitne referencije.

Otkada su vlasnici potraživači ostatka u kapitalizmu, i otkada je izvjesna nekorisnost neizbježna u najproduktivnijem radu, postoji opći sukob između radničke motivacije nakon sklapanja ugovora za najamninu i vlasnikova interesa da maksimalizira ostatak. Pretjerano nadziranje radnika sigurno je u suprotnosti s produktivnošću i protivno vlasnikovim interesima, između ostalih razloga i zbog toga jer na drugi rok moraju biti ponuđene više najamnine da se nadoknadi visoka nekorisnost rada. Ipak, pretjerano reduciranje nadzora, povećanjem autonomije radnika i radničke participacije u stvaranju odluka, konačno pretvara ugovor o najamninama u neku vrst obrnutog bianko čeka. Kada je preslab nadzor nad »stvaralačkim impulsom«, može postojati premalo prave motivacije za radnika da uopće proizvede bilo kakav »ostatak«. Utvrđivanje granica produktivnosti u ugovoru o najamninama, po drugoj strani, smanjuje autonomiju i traži hijerarhijski nadzor.

Prema tome, racionalna organizacija nadziranja u birokraciji nužna je posljedica unajmljivanja radnika kapitalom ili državom, kao što je Marglin opširno dokazivao u povijesnom kontekstu. Stalan porast proletarizacije radne snage nad korporacijskim kapitalizmom, shodno tome, povećao je korporacijsku nadzorničku birokraciju.

Melman primjećuje, da »se malo pažnje pridaje mogućnost da bi se alternative menadžerskoj kontroli mogle pogodno usporediti s ekonomskom efikasnošću, i/ili biti poželjne na drugim područjima. Ipak, u američkoj industriji je broj administratora stalno rastao, za 100 radnika u proizvodnji, od 10 administrativnih namještenika u 1899. na 38 u 1963. godini« (Melman, 1970, str. 10).

Iz ovih argumenata slijedi da kada se razmatraju organizacija i informacije u uvjetima »da kapital unajmljuje rad«, to sa sobom nosi mrtvu težinu i to manje u resursima potrebnim za administrativno nadziranje, što se može stišati samo do jedne određene točke, ali ne i ukloniti, do izvjesne mjere povećanjem participacije i »zadovoljstva radom«. Po drugoj strani, ako rad unajmljuje kapital, radnici su stvarno motivirani, budući da su potraživači ostatka te iz toga slijedi zaključak da je samoupravno produktivna organizacija najbliže a može čak i nadmašiti samostalno zaposlenog pojedinca, s obzirom na postizanje optimalne bilance između prihoda, s jedne strane, i napora (tj. trajanja ili kvalitete rada), s druge strane« (Vanek, 1970, str. 393).

Glavni razlog za troškove nadzora neophodnog za pojačanje ugovora o najamnama, izgleda da je izbjegao pažnji »ekonomista i ljevičarskog i desničarskog uvjerenja« (Arrow, 1963, str. 83).

To iznenađuje, jer najspektakularnija manifestacija tih troškova, »radni sukobi« koji se javljaju tek u industrijskom društvu, od velikog su značenja. Samo kada je ugovor o najamnini zaključen s predstavnicima jedne svemoćne državne birokracije, ti sukobi mogu biti predstavljeni autoritativnim i intenzivnim nadzorom čitavog društvenog tkiva, što se tada zove »diktatura proletarijata«. Demsetz je jedan od rijetkih ekonomista koji jasno spominje, da »... trošak proizlazi iz tendencije ljudi da zabušavaju kada ih njihov poslodavac ne promatra.« I, također, »...čovjekova sklonost zabušavanju i besposlici predstavlja troškove proizvodnje koje treba ekonomizirati...« (Demsetz, 1969, str. 7). Međutim, dok požuruje stvaranje različitih prava vlasništva, Demsetz ne shvaća značenje čovjekovih prava vlasništva na ostatak ili netto proizvod, zbog eliminacije predodžbe »poslodavca« i smanjenja troškova nadziranja na minimum neophodan za koordinaciju partnerstva.

JAVNI PROPISI ZA INDUSTRIJSKU DEMOKRACIJU

Biznismeni su dugo naglašavali svoju društvenu odgovornost. Pred 60 godina J. P. Morgan i njegov partner iz kompanije Georg W. Perkins objasnili su da »službenici velikih korporacija instinktivno gube iz vida interes svakog pojedinca i rade za ono što je najširi i najtrajniji interes većine« (Chomsky, 1970, str. 54—5). Međutim, ti službenici neumorno su se odupirali pokušajima da se ograniči njihova autonomnost uspostavljanjem odgovornosti na njihove šire javne propise.

Otprilike u isto vrijeme, Bertrand Russell je promatrao »ekstremnu sličnost između boljševičkog komesara i američkog trustovskog magnata, oba prožeta važnošću mehanizma za svoje vlastito dobro i za svoj položaj, kao nosilac ključa u mehanizmu sata« (Chomsky, 1970, str. 53). Chomsky dodaje: »Čak i na ideološkoj razini, sličnosti doktrine je impresivna. Vodeća stranka deklarira sebe suprotno svakoj istini, autentičnim predstavnikom interesa masa« (1970, str. 53).

Russell je, također, izložio da »ne može postojati stvarna sloboda ili demokracija sve dok ljudi koji rade u poslovnom životu istovremeno kontroliraju njegovo rukovodstvo« (Chomsky, 1971, str. 52). Štoviše, danas još uvijek »postoji zajednički dogovor da ma što bile njegove druge dužnosti, upravni odbor ima jednu temeljnu funkciju: mora izabrati i ocijeniti glavnog rukovodioca kompanije« (Vonderwicken, 1972, str. 158). Dok je izvjesna hijerarhijska struktura nesumnjivo potrebna u velikim organizacijama, odlučujuće obilježje samoupravljanja je da glavni rukovodilac bude odgovoran svim članovima organizacije i da su ga oni izabrali. Budući da su oni u najboljoj poziciji da sude djelatnost, to je također najbolji pristup Weberovom problemu odgovornosti. Najteže je, naravno, pronaći zadovoljavajuće pravilo kolektivnog odlučivanja za »odabiranje i vrednovanje glavnog rukovodioca«.

Sa stanovišta mnogih naših prethodnih diskusija, samoupravljanje se može tumačiti kao zamenjivanje ugovora o najamnini ugovorom o partnerstvu. Međutim, to se može definirati tek kada je specificirano pravilo o odlučivanju ili metoda prosuđivanja nesporazuma između mogućeg velikog broja partnera. Vanek, (1971) i drugi koji su pisali o industrijskoj demokraciji ne raspravljaju o tom pitanju ili zaobilaze tradicionalne zahtjeve za »demokratsko« odlučivanje. Uobičajena »jedan čovjek, jedan glas« ili metoda odluke većine ima odlike jednostavnosti i familijarnosti, ali stvarno nikakve druge. Većina može uvijek iskoristavati manjinu i nema provizije za različite intenzitete interesa, recimo između nekoga tko se upravo sprema napustiti poduzeće i drugoga koji namjerava u njemu provesti mnogo godina. Izgleda da se postoji jedinstveni kandidat za potpuno zadovoljavajući kolektivni izbor (Sen, 1971), činjenica je koja predstavlja jake argumente protiv industrijske demokracije i u korist autoritativnih sudova prema nekoj (nečijoj) tehnološkoj racionalnosti.

Sada opisujemo jednostavno, po Paretu, efikasno kolektivno pravilo odlučivanja, kao primjer, radije nego kao prospektivnu »odrednicu«. Prvo, definirati netto prihod kao dohodak iz partnerstva minus materijalni troškovi kapitala. Ovdje su važni dobro funkcioniranje glavnih tržišta sa širokom varijacijom kamatnih stopa ili randmana vrijednosnih papira za pokrivanje različitih stupnjeva rizika. Ugovor o partnerstvu može specificirati određenu dionicu u svim budućim netto prihodima ili jednostavno u budućim netto prihodima, sve do zaključenja ugovora; to znači, vlasništvo izvjesnog broja »dionica« u partnerstvu, za uzvrat za određene aktivnosti ili radne usluge, ovisno o ograničenjima od koje god hijerarhijske administracije koja je postojala u vrijeme potpisivanja ugovora.

Ugovore potpisuje glavni rukovodilac, koji ima pravo da »upravlja aktivnošću« do granica postavljenih u ugovorima svih partnera (osim kod samog glavnog rukovodioca). Svi ti ugovori moraju biti definirani javnim propisima poduzeća ili partnerstva i trebali bi biti ponovno ugovoreni do izbora glavnog rukovodioca, prije isteka njihovog roka.

Najvažnije je da je ured glavnog rukovodioca »otvoren«, to znači svatko bi morao imati pravo i mogućnosti da se predstavi za izbor glavnog rukovodioca, u principu, u svako vrijeme. Pragmatičko razdoblje milosti trebalo bi svakako postojati za novoizabrane rukovodioce. To uključuje činjenicu da glavni rukovodilac ne bi smio imati prava ni mogućnosti da drži »znanje i namjere u tajnosti«, inače bi sloboda dolaska na taj položaj bila nepravedna.

Sada, što se tiče samog procesa odlučivanja za izbor. Novi kandidat za glavnog rukovodioca izlaže svoj program rada — jednostavno, nova javna pravila — preko točno definiranih informacionih kanala, koji moraju biti slobodno na raspolaganju. Nova javna pravila daju u principu prijedlog za ponovno ugovaranje svih tekućih ugovora, uključujući recimo dionice (u budućem netto prihodu), prava i dužnosti njihovih vlasnika. Zapamtimo, da javna pravila, prema tome, automatski određuju prihode glavnog rukovodioca kao ostatak, nakon što su dijelovi svih drugih partnera naplaćeni isto kao i njegova prava da upravlja partnerovom aktivnošću i njegovim specifičnim dužnostima.

Trebalo bi postojati slobodno tržište za dionice u budućem netto prihodu, nešto kao efektivna burza u kojoj se trguje samo dionicama bez prava glasa. Tada partner može u svako vrijeme trajanja ugovora kapitalizirati svoje pravo na buduće prihode prodajom svojih dionica po tržišnoj cijeni. (Netto prihod može se plaćati redovito dioničarima, partnerima ili ne, kao dividenda).

Postoji prigovor radu, kao potraživaocu ostatka koji je manje sposoban da podnese rizik fluktuacije ostatka nego vlasnici dividende. Svaki partner može prodati svoje dioničarstvo, na početku, prema tržišnoj cijeni na dan potpisivanja i, prema tome, izbjegnuti rizik, bez »otuđivanja« bilo kojeg od njegovih partnerskih prava. »Moralni hazard zabašavanja« može se sada ponovo pojaviti, ali pošto je zabašavanje sada na račun svih partnera i suradnika, može vrlo lako doći do jakih pritisaka, bez obzira na propise, i društvenih sankcija protiv jednog radnika, koji na taj način »iskorištava« svoje drugove. Inače neizbježni sukobi između radne snage i rukovodstva — »njih i nas« — sada su uklonjeni.

Najveći rizik za rad u ugovoru o najamnini je, dakle, izbjegnut kada »rad unajmljuje kapital«, misli se rizik da se bude otpušten samo kratkim nalogom poslodavca. Slobodno tržište za ugovore o partnerstvu trebalo bi omogućiti svakom pojedincu da zadobije optimalnu bilancu između sigurnosti uživanja položaja i slobode od dugoročnih obaveza.

Pretpostavimo sada da alternativno javno pravilo A prema postojećem uređenju ili statusu quo od B predstavlja novi kandidat za glavnog rukovodioca. Pod postojećim aranžmanom B, sadašnja tržišna vrijednost ugovornog udjela individualnih partnera u netto prihodu je V_i^B , dok je V_i^A očekivana vrijednost njegove nove dionice novog netto prihoda pod A. Recimo da i preferira A prema B; tada bi on trebao biti u mogućnosti da imenuje najveću sumu a_i koju bi on bio voljan platiti, u smislu osiguranja, i još uvijek preferirati svoj novi ugovor pod A. Prema tome, ako bi njegove nove očekivane dionice bile samo $V_i^A - a_i$, tada bi i bio upravo indiferentan između A i B.

Slično, ako partner j preferira status quo od B A-u, tada je b_j maksimum kojeg bi on platio za svoj ugovor. B. Očekivana vrijednost $V_j^B - b_j$ za B učinila bi j indiferentnim između A i B. Sada, dodavanje jednake sume dvjema indiferentnim alternativama ne bi smjelo razoriti indiferenciju, tako da ako je A

dao $V_j^A + b_j$, to bi bilo indiferentno prema B s njegovim neriješenim vrijednostima V^B .

Naravno, opcije kod novog ugovaranja trebale bi uključivati izlaz za čitavo poduzeće, pošto bi oboje, A i B, trebali uključivati očekivane granice pod kojima svaki partner može obnoviti svoj ugovor poslije normalnog zaključenja.

Razmotrimo sada sume:

$$a = \sum_i a_i, \quad i \quad b = \sum_j b_j.$$

Ako je $\leq b$, tada proponenti od A mogu kompenzirati proponente od B, s iznosom b_j , tako da nakon kompenzacije svi partneri preferiraju A (striktno govoreći ne preferiraju B). Prema tome, kada je alternativa A modificirana sredstvima monetarnog transfera, svi partneri mogu posegnuti za jednodušnom odlukom u korist A. Slično, ako je $a < b$, može se posegnuti za jednodušnom odlukom za održanje B, nakon kompenzacionih plaćanja a_i onima i koji preferiraju A.

Ta procedura odlučivanja je, prema Paretu, efikasna iznad svih alternativa; međutim, sposobnost za održanje čvrsto ovisi o vrijednosti kompenzacionih plaćanja a_i i b_j . Ako netko očekuje da bude na strani koja gubi, za njega je u stvari racionalno da pretjeruje svoj »gubitak« ili potrebnu kompenzaciju. Kada su nesigurnost i očekivana korisnost formalno uvedene u sličan model o odlučivanju (Thomson, 1966), tu se teškoću može prevazići, ali samo na trošak uvođenja jedne a priori vjerojatnosti uspjeha »ishoda«, što je teško predstaviti na zadovoljavajući način.

U stvari, stanje partnerstva u samoupravnom poduzeću omogućava pogodnu atmosferu za podsticanje časnih potraživanja. Ako su svi ugovorni detalji i kompenzacijska plaćanja javni te ovisе o formalnim ili neformalnim diskusijama, bilo bi teško za pojedince da iskorištavaju svoje drugove potraživanjem neumjerenih gubitaka i kompenzacije, pod alternativnim javnim pravilima. Neformalne društvene sankcije mogu zapasti svakoga tko ima reputaciju nepoštenja, jer konkurencija između poduzeća osigurava krajnju kontrolu.

ZAKLJUČAK

Nedavno izišla knjiga o participaciji, jednog dobro poznatog ekonomiste, počinje ovako: »Zahtjev ljudi da participiraju u određivanju i odlučivanju aktivnosti u koje su lično i direktno umiješani, jedan je od najvećih društveno-političkih fenomena našeg vremena« (Vinek, 1971, str. 1).

Temeljnu kritiku kapitalizma i državnog socijalizma, koja daje povod »zahtjevu za participacijom«, ukratko je izložio jedan drugi ekonomista. »Čovjek ima potrebe, s jedne strane materijalne i druge koje bismo mogli nazvati »potrebe za stvaranjem«, (uzevši taj izraz u širokom smislu), dakle, proizlazi da kapitalizam favorizira neodređeno množenje potreba prvog tipa, dok je istovremeno nesposoban da zadovolji potrebe koje se ne odražavaju konzumacijom dobara ili usluga« (Chevalier, 1970, str. 216—217).

Prikazali smo određenu historijsku pozadinu »zahtjeva« iz libertarijanske tradicije. Vidjeli smo da moderna teorija birokracije može objasniti vrlo sporo širenje mnogih izoliranih, ali vrlo uspješnih eksperimenata u participaciji.

Dalje, trošak birokratskog nadziranja vjerojatno će se zadržati tako dugo dok je prihod od rada određen u ugovoru o najamninama, dok su vlasnici potraživači ostatka. Problem »odgovornosti« može se također riješiti tako da u okviru organizacije koja može funkcionirati, »radnici biraju svoje rukovodstvo«. Na kraju smo iznijeli neke smjernice teorije odlučivanja za takvu organizaciju.

Nismo previdjeli da smo tako malo iskoristili tradicionalnu diskusiju o političkoj ekonomiji. Iako je, kao što Vanek primjećuje, »... distinkcija između samoupravnog i nesamoupravnog daleko značajnija od distinkcije između socijalističkog i nesocijalističkog. Dok prethodno uključuje čitav način života koji je u vezi sa svakim satom čovjekova aktivnog dana, drugo, sa staništa pojedinca, ne mora značiti mnogo više od različite raspodjele bogatstva ili prihoda« (1971, str. 103).

Međutim, evropska se tradicija naveliko koncentrirala na pitanje »privatnog vlasništva sredstava za proizvodnju« i prividno alternativnog »javnog«, državno rukovođenog vlasništva. To se jasno pripisivalo utjecaju Marxa i izvjesnoj promjeni naglašavanih momenata u njegovim djelima. »U svojim ranim napisima Marx je vidio otuđenja u podjeli rada i u specijalizaciji; oni su spriječili čovjeka da ostvari sve svoje skrivene mogućnosti... Kao i Hegel, Marx vidi u sveopćoj kreativnosti glavni instrument potpune samoaktualizacije« (Weisskopf, 1971, str. 67).

Međutim, u »Kapitalu« i kasnijim napisima, ta je ideja pod utjecajem klasičnih ekonomista svedena na gubitak dijela vrijednosti. To je proizišlo iz Adam Smithovog koncepta o prirodnoj vrijednosti. Plaćanje rente i profita bilo je posljedica privatnog vlasništva. Marx je to privatno vlasništvo i plaćanje rente i kamata samim vlasnicima smatrao kao iskorištavanje radnika, koji bi trebali primati čitavu vrijednost« (Weisskopf, 1971, str. 69).

Otkada su rente za zemlju i kapital potrebne za efikasnu alokaciju resursa i na decentraliziranom tržištu i u vodećim planiranim ekonomijama, bilo je jednostavno »buržoaskim« teoretičarima kapitalne misli, od Bohm-Bawerka i von Weizsackera (1972), kritizirati neadekvatne ekonomike Smith-Ricardove »doslovne« radne teorije vrijednosti. Značajno je da su i buržoaski kritičari i zaštitnici Marxove misli bili toliko zaokupljeni sa »doslovnom interpretacijom« radne teorije. Manje doslovna interpretacija, koju je Ellerman ponovo uveo kao »prirodno pravo« rada na čitav netto produkt ili ostatak, prirodan je ekonomski izlaz iz rane marksističke alijenacije i daje osnovni smisao »jednom od najvažnijih društveno-političkih fenomena našeg vremena«, isto kao i kandidata za Marxovu »positive Aufhebung« privatnog vlasništva.

Od presudnog je značenja pitanje »da li bi rad uopće trebao biti roba?«, a ne različite upotrebne vrijednosti radne snage kao robe, što je predstavljalo bazu za zadovoljavanje između »ekonomista ljevičarskih i desničarskih uvjerenja.« Konkretnije, preferirali smo objašnjenje za vrlo sporo širenje participacije radnika, koja dovodi do porasta proizvodnje u skladu s modernim empirijskim studijama o korporacijskom vlasništvu i kontroli. Što je najvažnije, raspravljali smo da ako su vlasnici potraživaoci ostatka, tada će produktivnost, mjerena prema, recimo, profitu na vlasnikovoj dividendi, rasti samo do određene mjere s porastom radničke autonomije i participacije. Zbog »pri-

rodne tendencije ljudi da zabušavaju kada ih poslodavac ne promatra«, u svakom sistemu gdje postoji ugovor o najamnini potrebna je znatna nadzorna hijerarhija i dosljedno ograničavanje autonomije radnika.

Na drugoj strani, ako je rad potraživalac ostatka, a vlasništvo sredstava za proizvodnju samo ugovorno potraživanje za plaćanja rente ili kamata, tada je u zajedničkom interesu svih partnera u poduzeću da smanje »zabušavanje« među svojim drugovima. Prema tome, kompletna participacija, s rukovodstvom kojeg su izabrali svi partneri, pruža mogućnost znatno smanjene nadzorne birokracije i drugih bespotrebnih gubitaka koji nastaju zbog interesnih sukoba između radne snage i rukovodstva.

Dok smo diskutirali o mikroekonomici samoupravljanja, Vanek, von Weizsacker i drugi naglašavaju makroekonomske implikacije, posebno činjenicu da bi cijene morale biti mnogo fleksibilnije u padu. Prema tome, kada potražnja pada, samoupravno poduzeće moralo bi sniziti cijene, a ne otpuštati radnike i zadržavati cijene, reducirajući output, kao u uobičajenoj oligopolskoj reakciji. Troškovna inflacija također nestaje kada je rad potraživalac ostatka.

Razlozi koje je iznio Vanek su neadekvatni; on jednostavno predlaže, da bi za samoupravno poduzeće bilo nevjerojatno da otpušta svoje vlastite članove, Von Weizsacker samo primjećuje da mnogo veći ostatak neto prihoda »pojednostavljuje poduzećima snižavanje cijena ako potražnja opada...« (1972, str. 29).

Kao što smo istakli u našem pregledu (Fitz Roy and Nutzinger, 1972, str. 195—202) Vanekovih knjiga, kada potražnja privremeno opada, konstantni output će smanjiti zarade, prema tome slobodno vrijeme postaje jeftinije. Prema tome, prihvatljivo je da bi, recimo, radni tjedan mogao biti skraćen za sve radnike u poduzeću s odgovarajućom redukcijom outputa. Koliko će pasti cijene ovisit će o prilagodljivosti i potražnji slobodnog vremena.

Međutim, ako cijene tada ne padnu, zarade bi po jedinici vremena ostale jedva konstantne, ako bi troškovi kapitala bili mali u usporedbi s »troškovima« rada, tako da bi smanjena upotreba kapaciteta uzrokovala padajuće troškove u odnosu na povećanje serije. U tom slučaju, slobodno vrijeme ne bi moglo biti jeftinije, zbog suprotnosti sa skraćivanjem radnog vremena i outputa (kao prvo). Prema tome, izvjestan pad cijena je u recesiji stvarno prihvatljiv.

Otkada bi veličina poduzeća trebala biti zapravo veličina pogona pri samoupravljanju, postoji dobar razlog za očekivanje jedne konkurentnije ekonomske makrostrukture, kod uklanjanja menedžerskih monopola u informaciji i donošenju odluka, o čemu je gore bila riječ. Prema tome, antiinflaciona monetarna politika morala bi imati mnogo veće šanse za uspjeh. U napisu koji će tek izići, (Fitz Roy F, Economics of Information), bit će dokazano da utvrđivanje adekvatnih tržišta za informacije može omogućiti mnogo efikasniju alokaciju R i D resursa, nego patentni sistem, isto kao i otklanjanje većeg izvora monopola i inflacionih tendencija. Pristup svrsishodnim informacijama preko tržišta koja dobro funkcionira, prijeko je potreban element za efikasno planiranje koje provode pojedinačna poduzeća koja nisu koordinirana pod konglomeracionom birokracijom.

Prema tome, postoji znatan prostor za rješavanje makro-problema strukturalnom promjenom na mikro-nivou. To ima svoju blagodat, ako promjene u zbrinjavanju čovjekove »potrebe za stvaranjem« budu daleko od bilo kakvih poboljšavanja, ograničenih resursa, što obično priželjkuju ekonomisti.

Prevela: Željka BOIC

LITERATURA

1. Arrow Keneth J., *Social Choise and Individual Values*, II izd, Yale, 1973.
2. Arrow K. J. and Hahn F., *General Competitive Analysis*, Holden Day, 1971.
3. Beckmann Martin J., »Klassen, Einkommensverteilung und die Struktur Bürokratischer Organisation«, *Kyklos* 24, 1971.
- 3a Bendix Reinhard, »Bureaucracy«, *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Macmillan, 1968.
4. Berle, A. A., »Economic Power and the Free Society«, U Hacke A. (izd), *The Corporative Take — over*, New York, 1964.
5. Blauner Robert, *Alienation and Freedom*, Chicago, 1964.
6. Chevalier, Jean-Marie, *La structure financière de la industrie Americain*, Cujas, Paris, 1970.
7. Chomsky Noam, *Problems of Knowlwdge and Freedom*, Barrie and Jenkins, London, 1970.
8. Demsetz Herald, Information and Efficiency: another View point., *Journal of Law and Economics*, 12, Travanj 1969.
9. Dumond Jean Pierre, Les O. S. Victimes des Cadances, *Le Monde* Veljača 1972.
10. Dooley Peter C., »The interlocking Directorate«, *Amer. Econom. Rev.* 59, srpanj 1969.
11. Ellerman David, »Interduction to Normative Property Theory«, *Review of Radical political Economics*, LV, 2, ljeto 1972.
12. Fitz Roy Felix and Nutzinger Hans, *Kyklos*, 1, 1972.
Friedman Milton, *Capitalism and Freedom*, Chicago, 1963.
13. *Fortune*, Svibanj 1972; Judson Gooding, Blue Collar Blues on the Assembly Line, *Fortune*, srpanj 1970, J. Gooding, The Fraying White Collar, *Fortune*, prosinac 1970.
14. Galbraith, *The New Industrial State*, Boston, 1967.
15. Gerth H. H. and C. Wright Mills (izd. i prev.), Bureaucracy u »From Max Weber, *Essays in Sociology*, Oxford U. Press, 1946.
16. Gintis Herbert, Alienation in Capitalist Society, u R. C. Edwards, M. Reich, T. E. Weisskopf, *The Capitalist System*, Prentice Hall, 1972.
17. Horvat Branko, Yugoslav Economic Policy in the Post War period: Problems, Ideas, Institutional Developments, *Am. Econ. Rev.*, 61, 3, dodatak, srpanj 1971.
18. Kamerschen, David R., Large Industrial Corporations and Asset shares: Comment, *Amre. Econ. Rev.* 61, ožujak 1971.
19. Larner, R. J., Ownership and Control of the 200 largest nonfinancial Corporations, 1929 and 1963, *Am. Econ. Rev.* rujan 1966.
20. Lewellen Wilburg G. and Huntsman Blaine, Managerial Pay and corporate Performance. *Amer. Econom. Rev.*, 60, Rujan 1970.
21. Marglin, Stephen A, What do Bosses do? The Origins and Function of Hierarchy in Capitalist Production, *Discussion Paper No. 222*, Studeni, Hervard University Cambridge, Mass., 1971.
22. Marris Robin, *Economic Theory of Managerial Capitalism*, London 1964.
23. Marx Karl, (FS), Frühe Schriften, izd. H. J. Lieber, P. Furcht, Stuttgart, 1962. (B) *Early Writings*, izd. i prev. T. B. Bottomore, London, 1963.

24. Melman Seymour, Industrial efficiency under managerial vs. cooperative decision making, *Review of Radical political Economics*, 2, 1, 1970.
25. *Newsweek*, Travanj 24, 1972.
26. Ollman B. (izd.), *Allienation: Marx's Critique of Man in Capitalist Society*, Cambridge U. Press 1971.
27. Reich Charles, *The greening of America*, New York, 1970.
28. Samuelson Paul C., Wage and Interest: a modern direction of Marxial economic models, *Amer. Econom. Rev.*, prosinac 1951.
29. Samuelson P. C., Understanding the Marxian Notion of Exploitation: A summary of So-Called Transformation Problem between Marxian Values and Competitive Prices, *Journal of Econom. Lit.*, lipanj 1971.
30. Samuelson P. C., The economics of Marx: An Ecumenical Reply, *Journal of Economic Lit.*, ožujak 1971.
31. Schacht Richard, *Alienation*, Allen and Unwin, 1971.
32. Sen Amartya K., *Collective Choise and Social Welfare*, Holden Day, 1971.
33. Shaenhan R., Proprietors in the World of Big Business, *Fortune*, lipanj, 1971.
34. Smith A., *The Wealth of Nations* (Cannan Edition), Random House, New York 1937 u Marglin S., *What do Bosses do?* Studeni 1971.
35. Thomson Earl A., A Pareto Optimal Group Decision Process, u G. Tullock, (izd) *Papers on Non-Market Decision Making*, Univ. of Virginia, I, 1966.
36. Vanek Jaroslav, *The General Theory of Labour Managed Market Economies*, Cornell Univ. Press, 1970.
37. Vanek J., *The participatory Economy*, Cornell, 1971.
38. Vroom Victor H. Industrial Social Psychoology, *The Handbook of Social Psychology* V, II izd., Izdao G. Lindzay i E. Aronsen Adision Wesley, 1969. Vidi Gintis H. *Alienation in Capitalist Society*, 1972.
39. Vanderwicken Peter, Change Invades the Boardroom, *Fortune*, Svibanj, 1972.
40. Weisskopf, *Alienation and Economics*, Dutton, New York, 1971.
41. Weizsacker C. C., *Steady State Theory*, Springer Ver., 1971.
42. Weizsacker C. C., *The Political Economy of Stability in Western Countries* Working Paper No. 1 IMW Bielefeld, Wisksell Lectures Stockholm, svibanj 1972.

Felix R. Fitz Roy

FOUNDATIONS OF POLITICAL ECONOMY

(S u m m a r y)

In This essay we are primarily concerned with the organisation of work in the basic »working unit« of the economy, the firm. First, we trace the development of warious important relevant ideas through classical writings and their successors up to some notable recent contributions.

We also argue that the main stream of political economy has indeed to focus on irrelevant problems, due to the misunderstanding or simply lack of economic theory. We note a beginning change of orientation in political economy and we attempt to provide some rigorous foundation, on the basis of modern economic theory, of an adequate political economy of the firm. We also enter the extensive modern debate on the positive economics of the firm.

We offer a new synthesis of the main conflicting schools, and use this as a foundation for our normative political economics of the firm and work organisation.