

Obsah

Úvod	5
------------	---

Kapitola 1

1. Model	6
2. Equilibrium vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi	9
3. Equilibrium v družstvách	10
4. Výhody družstiev	13
4.1. Záruky proti výkyvom v schopnostiach	14
4.2. Poskytovanie priamych motivácií	15
4.3. Motivácie pre investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu ..	17
4.4. Opakovaná hra vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi	18
5. Nelineárne mzdové tarify	21
6. Privátna informácia o schopnosti.....	22
7. Investície do fyzického kapitálu v družstvách.....	22

Kapitola 2

1. Všeobecné zásady slovenských družstiev.....	25
Záver	29
Zoznam literatúry	30

Úvod.

Keď získal štátny socializmus zlú povesť, družstvá boli podporované ako možná alternatíva kapit. firiem. Snahy založiť zamestnanecké družstvá začínajú v 19. storočí utopickými spoločenstvami a siahajú až po dnešné kibbutzi v Izraeli.

Naším cieľom je pokúsiť sa zodpovedať na dve základné otázky týkajúce sa zamestnaneckých družstiev. Po prvé, prečo sú zamestnanecké družstvá zriedkavé, s výnimkou profesionálnych združení. Po druhé, prečo majú družstvá rovnaké mzdové tarify.

Malý počet družstiev je podivuhodný, odkedy získali podstatné výhody oproti firmám vlastneným vonkajšími akcionármi. Pracovníkmi vlastnené firmy sa môžu efektívne vyhnúť dani z príjmu zvyšovaním miezd a tak zaznamenať nižší zisk. Odkedy je maximálna daň z príjmu 40% v USA, 58% v Nemecku, a rovnako vysoká v niektorých iných krajinách, možnosť zníženia zisku je podstatná. Navyše investori v družstvách, na rozdiel od investorov vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi sa nemusia obávať, že by sa mali deliť o príjmy s odbormi. Popri týchto jasných výhodách družstiev, často sa tiež argumentuje tým, že pracovníkmi vlastnené firmy lepšie kontrolujú manažérov a pracovníkov a títo pracovníci majú právo robiť rozhodnutia o družstvách.

Grosman a Hart argumentujú, že výrobné družstvá sú zriedkavé vo väčšine ekonomík, pretože hlavná črta, ktorá robí družstvá atraktívnymi – demokratické rozhodovanie, robí družstvá náchylné na prerozdelenie príjmu medzi pracovníkov – vlastníkov. Toto prerozdelenie oslabuje motiváciu vstúpiť do družstva. Firmy vlastnené vonkajšími akcionármi neprerozdeľujú príjem vysoko produktívnych pracovníkov nízko produktívnym pracovníkom. Na druhej strane, ako argumentuje Dow(1993), u firiem vlastnených vonkajšími akcionármi, na rozdiel od družstiev, je menej pravdepodobné, že budú odmeňovať pracovníkov za investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu. Družstvá budú najviac atraktívne v takých odvetviach, kde sú rovnaké motivácie žiadúce a investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu sú dôležité.

Kapitola 1.

1. Model.

Uvažujme o modeli, v ktorom sa pracovníci rozhodujú, či vstúpia do družstva, alebo do firmy vlastnenej vonkajšími akcionármi. Predpokladajme nasledujúcu časovú postupnosť:

1. Pracovníci sa rozhodnú, či vstúpia do družstva alebo do firmy vlastnenej vonkajšími akcionármi. Môžu dostať buď vstupné bonusy, alebo zaplatia vstupné poplatky. Investori poskytujú kapitál.

2. Pracovníci sú vystavení tlaku na preukázanie svojich schopností a investujú do získania vedomostí špecifických pre firmu, q . Firmy sú taktiež vystavené určitému otrasu z príchodu pracovníkov, čo ovplyvní ich budúci výstup (firma znáša riziko ohľadom budúceho výstupu).

3. Mzdové tarify sú lineárnou funkciou produkcie pracovníkov a ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu. Mzdové tarify sú stanovené akcionármi v kapit. firmách a v družstvách sú stanovené hlasovaním svojich členov.

4. Pracovníci sa rozhodujú či zmenia firmu.

5. Pracovníci zvolia úroveň vynaloženého úsilia a tým je určený aj objem produkcie. Firmy platia mzdy a dividendy.

Predpokladáme, že nie je možné sa zaviazat' vyplácať mzdu podľa určitých mzdových taríf predtým, ako bola spozorovaná pracovníkova schopnosť. Keď však už schopnosť pracovníka bola určená, družstvá a firmy sa môžu zaviazat' vyplácať mzdu podľa stanovených mzdových taríf.

Krok 1.

V kroku 1 sa pôvodne identickí pracovníci rozhodujú, kde investujú svoj kapitál a kde budú pracovať. Každý z nich môže vstúpiť do družstva, alebo do firmy vlastnenej vonkajšími akcionármi.

Vytvorenie pracovného miesta vyžaduje K jednotiek kapitálu na každého pracovníka. Kapitál je dostupný v ľubovoľnom množstve od medzinárodných investorov požadujúcich očakávanú mieru návratnosti r . Pracovníci, ktorí vstúpia do firmy

vlastnenej vonkajšími akcionármi investujú všetky svoje aktíva na trhu cenných papierov a pracovníci, ktorí vstúpia do družstva v ňom urobia nenávratné investície, p . Všetky výsledky v tejto časti sú odvodené za predpokladu, že $p = 0$, čiže členovia družstva nerobia nenávratné investície.

Krok 2.

V druhom kroku príjme firma nepredvídateľné riziko z produktivity, μ , a pracovníci preukážu úroveň svojich schopností. Predpokladajme, že preukázaná schopnosť, A , je z intervalu (A_{\min}, A_{\max}) , a je vychýlená doprava. Najprv uvažujeme prípad, v ktorom pracovníci nemajú privátnu informáciu o ich budúcej schopnosti, keď vstupujú do firmy v kroku 1.

Pracovníci rozvíjajú ľudský kapitál špecifický pre danú firmu (vzdelanie, prax), čím zvyšujú svoju produktivitu v ich pôvodnej firme. Predpokladajme, že ľudský kapitál špecifický pre danú firmu je daný funkciou $q(I)$, kde $q(0) = q > 0$, $q' > 0$, $q'' < 0$, $q'(\infty) = 0$. Ďalej predpokladajme, že investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu sa prejavajú až nejaký čas po vykonaní práce, čiže nie je možné podpísať kontrakt založený na množstve investícií, ktoré vložia pracovníci do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, pretože tieto investície nemôžu byť dopredu špecifikované.

Výstup

$$Y = A + g(e) + q(I) + \mu$$

závisí od schopnosti pracovníka A , jeho úsilia e , a od jeho ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, q , a tiež od náhodného výkyvu produkcie firmy, μ , kde $g(0) = 0$, $g'(e) > 0$, $g''(e) < 0$, $g'''(e) > 0$. Predpokladajme, že výstup každého pracovníka môže byť zreteľne pozorovateľný, ale jeho schopnosť a úsilie nemôžu byť pozorovateľné oddelene.

Užitočnosť je konkávnou funkciou spotreby zmenšenej o investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu a mínus úsilie: $U(c - I - e)$. Obmedzíme sa na špeciálny prípad, kde $U(c - I - e) = c - I - e$. Pre túto funkciu užitočnosti by plánovač spoločenského úžitku zvolil taký stupeň investícií I , že $q'(I) = 1$ a taký stupeň úsilia, že $g'(e) = 1$. Vyplýva to z riešenia maximalizačného problému:

$$\text{Max}_{I,e} U(Y - I - e) \Rightarrow \frac{\partial U}{\partial I} = 0, \frac{\partial U}{\partial e} = 0.$$

I^* , e^* budú označovať optimálny stupeň úsilia a investícií.

Krok 3.

V kroku 3 je mzda určená ako funkcia ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu ako aj výstupu. Obmedzíme sa na nasledujúci tvar:

$$w = (1 - \tau_0)Y - \tau_q q + \gamma,$$

kde mzda je funkciou pozorovateľného výstupu a ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, avšak nie schopností a úsilia, ktoré nemôžu byť nezávisle pozorovateľné. Toto obmedzenie na lineárne mzdové tarify zjednodušuje problém, ale neskresľuje hlavné závery.

V kapit. firmách sú mzdové tarify určované akcionármi a v družstvách o tom rozhoduje stredný volič. Samozrejme v praxi tieto rozhodnutia nie sú robené priamo akcionármi alebo členmi družstva, ale najčastejšie manažérmi u ktorých predpokladáme, že konajú úplne v zhode so záujmami firmy. Predpokladajme, že nie je možné uzavrieť zmluvu obsahujúcu množstvo detailov. Akékoľvek rozhodnutia nešpecifikované v zmluve sú potom robené hlasovaním akcionárov v kapit. firme, zatiaľ čo v družstvách sú tieto rozhodnutia robené majoritným hlasovaním pracovníkov – vlastníkov.

Krok 4.

V kroku 4 môžu pracovníci zmeniť firmu, ak nechcú akceptovať zamestnávateľom navrhované mzdové tarify. V tomto prípade je ich mzda rovná hraničnej produktivite v druhej firme $A + g(e) + E(\mu) - rK$. Môžu tiež dostať odstupné

$$K + [rK + \mu - E(\mu)] - p,$$

zložené z ich pôvodných kapitálových investícií K , plus realizovaná návratnosť tohto kapitálu $rK + \mu - E(\mu)$, mínus nenávratný podiel, p (predpokladali sme, že $p = 0$).

Krok 5.

V piatom kroku si pracovníci zvolia stupeň úsilia. Firmy platia mzdy a dividendy.

2. Equilibrium vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi.

V tejto časti ukážeme, ako možno určiť equilibrium mzdových taríf, úsilia a investícií špecifických pre danú firmu.

K určeniu equilibria vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi, je potrebné vrátiť sa späť ku kroku 4, v ktorom sa pracovníci rozhodujú či ostanú v ich pôvodných firmách, alebo prestúpia do iných firiem. Ak predpokladáme, že pracovník ktorý zmení firmu a pracuje s K jednotkami kapitálu vyprodukuje výstup

$$Y = A + g(e) + \mu ,$$

pričom kapitál je dostupný v ľubovoľnom množstve s očakávanou mierou návratnosti r , tak iné firmy budú ochotné ponúknuť pracovníkom mzdové tarify:

$$w = A + g(e) + E(\mu) - rK .$$

Ak sa pracovníci rozhodnú odísť z ich pôvodnej firmy a prijať tieto mzdové tarify, zvolia úroveň vynaloženého úsilia $e = e^*$ (ktoré optimalizuje ich užitočnosť) a obdržia výplatu

$$A + g(e^*) + E(\mu) - rK - e^* - I .$$

Z toho vyplýva, že pracovníci ostanú v ich pôvodných firmách, ak im tieto ponúknu aspoň rezervačnú mzdu.

Teraz uvažujme krok 3, v ktorom akcionári stanovujú mzdové tarify, ak úroveň investícií pracovníkov do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu je I . Akcionári ponúknu pracovníkom mzdové tarify, ktoré maximalizujú zisky za predpokladu participačného ohraničenia, ktoré zabezpečí, že pracovníci neodídu a ohraničenia kompatibilnosti motivácie, ktoré vyjadruje to, že pracovníci si optimálne volia úroveň vynaloženého úsilia vzhľadom na dané mzdové tarify. Akcionári nemajú záujem (nie sú motivovaní) odmeňovať pracovníkov za ich investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, pretože keď sú už mzdové tarify určené, tieto investície sú stratené. Spoločný prebytok firiem a pracovníkov je maximalizovaný, ak pracovníci vynaložia úsilie $e = e^*$. Firmy, kde pracovníci boli pôvodne, im ponúknu nasledovné mzdové tarify:

$$w = Y - [q(I) + \mu - E(\mu)] - rK = A + g(e) + E(\mu) - rK .$$

Čiže firmy dodatočne získajú $q(I) + \mu - E(\mu)$, keďže pracovníci vyprodukujú $A + g(e) + q(I) + \mu$, ak ostanú v ich pôvodných firmách.

Keďže všetci môžu predvídať equilibrium mzdových taríf, pracovníci si v kroku 2 zvolia $I = 0$, a budú mať ľudský kapitál špecifický pre danú firmu na úrovni $q(0)$. Tieto suboptimálne investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi boli skúmané Dowom (1993).

Ak je kapitál poskytovaný v ľubovoľnom množstve s očakávanou mierou návratnosti r , súťaženie medzi firmami o získanie pracovníkov, povedie firmu k vyplateniu podpisového bonusu $q(0)$ v kroku 1.

Všimnime si, že voľba súčasného úsilia e , nebude deformovaná v kapit. firmách, ale I bude suboptimálne.

3. Equilibrium v družstvách.

K určení equilibria mzdových taríf, úsilia a investícií v družstvách, začneme uvedením všeobecného princípu, podľa ktorého všetky zisky družstiev musia byť vyplatené ich členom, čiže družstvá musia prerozdeliť všetky kvázi-renty vybrané od niektorých členov ďalším členom. Preto lineárne mzdové tarify v družstvách môžu byť reprezentované nasledujúcim dvojparametrickým vzťahom:

$$w_i = Y_i - \tau_0(Y_i - q_i) - \tau_q q_i + \tau_0(\bar{Y} - \bar{q}) + \tau_q \bar{q},$$

kde premenné s čiarou sú priemerné hodnoty týchto premenných v rámci družstva. Všimnime si, že voľba τ_0 a τ_q hlasovaním členov družstva je analogická voľbe daňovej sadzby voličmi v modeli politickej ekonómie.

Je výhodné začať s najjednoduchším prípadom kde $I^* = 0$, takže je optimálne neinvestovať do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu a teda nevzniknú deformácie ako vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi. (Pripomeňme, že $q(0) > 0$.)

Keďže všetci členovia družstva si zvolia $I = 0$, čiže všetci majú $q = q(0)$, voľba τ_q nie je v tomto prípade dôležitá, (lebo $\tau_q q_i = \tau_q \bar{q}$). Koeficient τ_0 bude určený hlasovaním členov družstva. Vychádzajme z voľby úsilia pri danom τ_0 v kroku 5.

Pre dané τ_0 , mzda pracovníka j , ktorý vynaloží úsilie e_j je rovná:

$$w_j = Y_j - \tau_0 Y_j + \tau_0 \bar{Y}$$

a zároveň

$$Y_j = A_j + g(e_j) + q(0) + \mu,$$

odkiaľ dostaneme

$$w_j = \mu + q(0) + (1 - \tau_0)(A_j + g(e_j)) + \frac{1}{n} \sum_{s=1}^n \tau_0 (A_s + g(e_s)),$$

kde n je počet pracovníkov v družstve.

Podmienka prvého rádu pre úsilie (maximalizácia užitočnosti pracovníka j :

$w_j - I_j - e_j = w_j - e_j$) implikuje rovnosť:

$$g'(e_j) = \frac{1}{1 - \tau_0 + \frac{\tau_0}{n}}.$$

Ak predpokladáme, že n je veľké, podmienku prvého rádu môžeme uvažovať v tvare:

$$g'(e_j) = \frac{1}{1 - \tau_0}$$

a vidíme, že všetci členovia družstva si zvolia rovnaký stupeň úsilia, ktorý označíme $e(\tau_0)$, nezávisle na ich schopnosti:

$$e(\tau_0) = g'^{-1}\left(\frac{1}{1 - \tau_0}\right).$$

Všimnime si, že g' je klesajúca a $\tau \rightarrow 1/(1 - \tau)$ je rastúca na každom z intervalov $(-\infty, 1)$ a $(1, \infty)$, preto je $e(\tau)$ klesajúca na týchto intervaloch.

V kroku 4 všetci členovia družstva zostanú v družstve aj za predpokladu $\tau_0 = 1$, pokiaľ najschopnejší člen má dostatočný ľudský kapitál špecifický pre danú firmu a nenávratný fyzický kapitál investovaný do družstva, t.j. ak

$$A_{\max} < \bar{A} + p + q(0) - g(e^*) + e^*.$$

Tvrdenie 1. Najschopnejší pracovníci ostanú v družstvách, aj keď $\tau_0 = \tau_q = 1$, ak

$$A_{\max} < \bar{A} + p + q(0) - g(e^*) + e^*.$$

Dôkaz: Definujme $A_c(\tau_0)$ ako úroveň schopnosti, pri ktorej sú členovia družstva s $I = 0$ ľahostajní voči tomu, či odídu alebo ostanú v družstve pri danej daňovej sadzbe τ_0 . Pre pracovníkov so schopnosťou $A_c(\tau_0)$, užitočnosť toho, že ostanú v družstve je rovná užitočnosti toho, že odídu z družstva a pripoja sa k firme vlastnenej vonkajšími akcionármi, v ktorej vykonávajú optimálny stupeň úsilia a sú platení ich hraničnou produktivitou:

$$(1 - \tau_0)A_c(\tau_0) + \tau_0\bar{A} + p + q(0) + g(e(\tau_0)) - e(\tau_0) = A_c(\tau_0) + g(e^*) - e^*,$$

po úprave dostaneme:

$$A_c(\tau_0) = \bar{A} + \frac{p + q(0) - g(e^*) + e^* + g(e(\tau_0)) - e(\tau_0)}{\tau_0}.$$

Zjednodušením dostaneme horeuvedený vzťah pre prípad $\tau_0=1$.

čbtd.

Predpokladajme, že táto podmienka je splnená, takže členovia hlasujúci o mzdových tarifách nie sú obmedzení obavou, že prílišná vyrovnanosť mzdových taríf donúti vysoko schopných členov odísť z družstva.

Určíme, ako budú pracovníci hlasovať o hodnote τ_0 v kroku 3. Všimnime si, že pracovník so schopnosťou A_m uprednostní τ_0 , ktoré maximalizuje

$$(1 - \tau_0)A_m + \tau_0\bar{A} + g(e(\tau_0)) - e(\tau_0).$$

Jeho výplata je

$$\begin{aligned} w_m - e(\tau_0) &= \mu + q(0) + (1 - \tau_0)(A_m + g(e(\tau_0))) + \frac{\tau_0}{n} \sum_{s=1}^n (A_s + g(e(\tau_0))) - e(\tau_0) = \\ &= \mu + q(0) + (1 - \tau_0)A_m + g(e(\tau_0)) + \tau_0\bar{A} - e(\tau_0). \end{aligned}$$

Podmienka prvého rádu pre τ_0 , ktoré preferuje m-tý pracovník je

$$\bar{A} - A_m = e'(\tau_0)(1 - g'(e(\tau_0))).$$

Stredný volič určí τ_0 . Ak má stredný volič presne priemernú schopnosť, tak $\tau_0 = 0$, lebo:

$$\bar{A} = A_m \Rightarrow 1 = g'(e(\tau_0)) = \frac{1}{1 - \tau_0 + \frac{\tau_0}{n}} \Rightarrow \tau_0 = 0.$$

Keďže úsilie je klesajúcou funkciou τ_0 a $g'(e^*) = 1$, ak má stredný volič väčšiu ako priemernú schopnosť, tak τ_0 je záporné, t.j.:

$$A_m > \bar{A} \Rightarrow \tau_0 < 0,$$

lebo $1 > g'(e(\tau_0)) \Rightarrow e(\tau_0) > e(0) \Rightarrow \tau_0 < 0$

a analogicky:

$$A_m < \bar{A} \Rightarrow \tau_0 > 0.$$

Všimnime si, že v tomto špeciálnom prípade, keď nie je optimálne pre pracovníkov investovať do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu a pracovníci sú voči riziku neutrálni, firmy vlastnené vonkajšími akcionármi majú výhodu. Je to preto, lebo úsilie je deformované v zamestnaneckých družstvách, ale nie vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi.

4. Výhody družstiev.

V tejto časti preskúmame 3 hlavné dôvody, prečo družstvá môžu byť žiadúce. Prvým dôvodom je, že družstvá poskytujú záruky, že akceptujú výkyvy v schopnostiach pracovníkov. Po druhé, v sektore, v ktorom pracovníci vykonávajú rôznorodé činnosti, rovnaké mzdy môžu byť žiadúce a družstvá majú výhodu v poskytovaní rovnakých motivácií. Po tretie, družstvá môžu poskytovať lepšie motivácie na investovanie do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu.

4.1. Záruky proti výkyvom v schopnostiach.

Firmy vlastnené vonkajšími akcionármi nemôžu poskytovať pracovníkom záruky proti výkyvom v úrovni ich schopností, pretože rovnako ako družstvá sa nemôžu zaviazat', že určia mzdové tarify v rozpore s budúcimi záujmami ich stredného člena, firmy vlastnené vonkajšími akcionármi sa nemôžu zaviazat', že nebudú konať proti budúcim záujmom ich akcionárov. Poisťovacie spoločnosti, ktoré sú mimo firmy nie sú vhodné na to, aby poskytovali záruky proti výkyvom v schopnostiach pracovníkov, ak nejaká časť úsilia je pozorovateľná vo vnútri firmy, ale nie mimo nej. Firmy vlastnené vonkajšími akcionármi, ktoré by chceli poistiť pracovníkov (poskytovať záruky) proti výkyvom v ich schopnostiach, by vyžadovali od pracovníkov platiť poisťné (príspevok), z ktorého by akcionári vyplácali platby pracovníkom, o ktorých sa zistí, že majú malé schopnosti. Ak firma vlastnená vonkajšími akcionármi jednoducho zvyšuje mzdy pracovníkom s malou schopnosťou a financuje to tým, že znižuje mzdy najschopnejším pracovníkom, vysoko schopní pracovníci z firmy odídu. Avšak následne, firmy by mali záujem jednoducho zabaviť poisťné. Aj keď existuje istý mechanizmus nútiaci firmy vrátiť hodnotu poisťného pracovníkom, firmy by radšej dali bonusy náhodným pracovníkom, ako by mali niečo vrátiť súčasným pracovníkom s nízkym výstupom, pretože skutočné platby poisťného by znížili motivácie, a to znižuje zisky firmy. Naopak prerozdelenie, ktoré je optimálne pre stredného člena družstva ex post, by vopred polepšilo všetkým pracovníkom, ak sú dostatočne averzní voči riziku.

Ak predpokladáme, že členovia družstva musia plne financovať svoje investície do družstva, pracovníci vstupujúci do družstva budú mať väčšiu očakávanú užitočnosť ako pracovníci vstupujúci do firiem vlastnených vonkajšími akcionármi, ak bude splnená nerovnosť:

$$E[U((1 - \tau_0)A + \tau_0\bar{A} + g(e(\tau_0)) + \mu)] > E[U(A + E(\mu) + g(e^*) - e^*)],$$

kde τ_0 je daňová sadzba preferovaná stredným členom ex post.

Ak $g'(0)$ je konečné a ak stredná schopnosť v družstvách je dostatočne menšia ako priemerná schopnosť, potom $\tau_0 = 1$ a predchádzajúcu nerovnosť môžeme upraviť na tvar:

$$E[U(\bar{A} + \mu)] > E[U(A + E(\mu) + g(e^*) - e^*)].$$

V tomto prípade ak $g(e^*) - e^*$ je dosť malé, pracovníci averzní voči riziku vstúpia do družstiev, ak rozdelenie μ stochasticky druhého stupňa dominuje rozdelenie $A - \bar{A}$.

Poznámky: a) Distribučná funkcia $F(\cdot)$ stochasticky prvého stupňa dominuje distribučnú funkciu $G(\cdot)$, ak pre každú neklesajúcu funkciu $u: \mathbb{R} \rightarrow \mathbb{R}$ platí: $\int u(x)dF(x) \geq \int u(x)dG(x)$. Stochastická dominancia prvého stupňa znamená vyšší profit pri vyššom úsilí.

b) Pre každé dve distribučné funkcie $F(\cdot)$ a $G(\cdot)$ s tou istou strednou hodnotou, $F(\cdot)$ stochasticky druhého stupňa dominuje $G(\cdot)$ (je menej rizikové ako $G(\cdot)$), ak pre každú neklesajúcu konkávnu funkciu $u: \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}$ platí: $\int u(x)dF(x) \geq \int u(x)dG(x)$.

Hoci niektorí ekonómovia argumentujú, že družstvá sú zriedkavé pretože poskytujú príliš malú istotu keďže príjem členov družstva za prácu a kapitál sú korelované, tento pohľad nabáda k tomu, že za istých okolností môžu družstvá poskytovať príliš veľa istoty a príliš málo motivácie. Keďže pre typických členov družstva príjem za prácu predstavuje omnoho väčšiu časť celkového príjmu ako príjem z kapitálu, zdá sa pravdepodobné, že členstvo v družstvách znižuje neistotu ohľadom príjmu.

4.2. Poskytovanie priamych motivácií.

Prerozdelenie mzdových taríf má za následok zlú motiváciu v družstvách. V mnohých odvetviach priemyslu práve toto znižuje atraktívnosť družstiev. Avšak, v odvetviach, kde je ťažké pre zákazníka ohodnotiť kvalitu výstupu, rovnaké motivácie môžu byť žiadúce, pretože znižujú problémy súvisiace s rôznorodými činnosťami. Napríklad, právnik ktorý je silno motivovaný môže radiť klientovi dať prípad na súd, namiesto toho aby ho urovnal sám, aj keď to nie je v najlepšom záujme klienta. Ak sú právnici členmi družstva a ak v ňom urobili nenávratné investície, nebudú sa môcť

presvedčivo vyhrázať, že vystúpiť z družstva a teda družstvo môže zaviesť rovnaké mzdové tarify. To umožňuje vysvetliť, prečo sú družstvá bežné v profesiách ako sú sudcovia, lekári, účtovníci, a v poradenskej činnosti.

Aby sme mohli nahliadnuť formálnejšie prečo družstvá môžu skôr vytvárať rovnakú motiváciu než firmy vlastnené vonkajšími akcionármi, trochu pozmeňme model. Doteraz sme predpokladali, že pozorovateľný výstup je rovný $A + g(e) + q(I)$. Avšak predpokladajme, že $g(e)$ reprezentuje nie skutočný výstup, ale neproduktívny signál výstupu. Predpokladajme, že skutočný výstup pracovníka je rovný $A + q(I)$. V tomto prípade rovnaké mzdové tarify vyvolajú optimálne úsilie rovné 0.

Vieme, že firmy vlastnené vonkajšími akcionármi všeobecne neurčia rovnaké mzdové tarify. Uvažujme prípad, v ktorom väčšina pracovníkov má malú zručnosť L a niektorí majú vysokú zručnosť H . Je vhodné najskôr analyzovať equilibrium na súčasnom trhu, bez premennej q . Separované equilibrium nastane, ak si pracovníci typu H zvolia stupeň úsilia e_H , a pracovníci typu L ich nebudú ochotní nasledovať zvolením si vysokého stupňa úsilia na získanie signálu o schopnosti $H + g(e_H)$, a teda pracovníci typu H sú ochotní platiť e_H na ich odlíšenie od pracovníkov typu L .

V separovanom equilibriu, pracovníci so schopnosťou H musia zarobiť H , a pracovníci so schopnosťou L musia zarobiť L .

Separované equilibrium teda existuje, ak existuje také e_H , že:

1. $H + g(e_H) - L$ je o toľko väčšie, aby pracovníci typu L nechceli napodobniť pracovníkov typu H zarobiť dodatočný príjem $H - L$, t.j.

$$g^{-1}(H + g(e_H) - L) > H - L,$$

alebo ekvivalene

$$g(H - L) < H - L + g(e_H).$$

2. Pracovníci typu H uprednostnia výplatu $H - e_H$ pred výplatom L , t.j. $H - L > e_H$. Predpokladajme, že tieto podmienky sú splnené.

Teraz znova zavedme q a predpokladajme, že $Y = q(I) + A$, ale signalizovaný výstup je $q(I) + A + g(e)$ (predpokladáme, že $I^* = 0$). Ak firma platí rovnaké mzdy nezávisle na $A + g(e)$, povedzme L , pracovníci typu H budú hľadať atraktívnejšie miesta ako pracovníci typu L . Iné firmy by im ponúkli mzdu H výmenou za signalizovaný výstup $H + g(e_H)$ za hore uvedených predpokladov. V tomto prípade pôvodná firma ponúkne vysoko zručným pracovníkom zmluvu, na základe ktorej zarobia H , ak

vynaložia minimum úsilia e_H , ktoré spĺňa podmienku pre separované equilibrium. Teda mzdové tarify budú neúčinne odstupňované vzhľadom na vynaložené úsilie pre pracovníkov vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi (pri malej diferenciácii úsilia ho všetci tlačia na minimum).

Na druhej strane, družstvá budú hlasovať za rovnaké mzdové tarify, ak $q(0)$ je dostatočne veľké. Stredný volič v družstvách, ktorý bude typu L, určí mzdové tarify. Najschopnejší pracovníci zostanú v družstvách aj pri plnom prerozdelení, ak

$$q(0) + \tau(A) > H - e_H.$$

Predpokladajme, že $q(0)$ je dostatočne veľké, takže toto je splnené a všetci pracovníci zarobia $q(0) + \tau(A)$ a vynaložia nulové úsilie.

Prerozdeľovanie príjmu od vysoko schopných pracovníkov menej schopným pracovníkom znižuje motivácie viac, ako prevedenie príjmu od vysoko schopných pracovníkov tretej strane – akcionárom.

4.3. Motivácie pre investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu.

Ďalší dôvod prečo môžu byť družstvá atraktívnejšie ako firmy vlastnené vonkajšími akcionármi je, že môžu poskytovať lepšie motivácie na investovanie do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu. Uvažovali sme prípad keď $I^* = 0$, čiže voľba τ_q nebola dôležitá. Vo všeobecnom prípade budú družstvá hlasovať o obidvoch hodnotách, τ_0 aj τ_q . Všeobecne je ťažké určiť Condorcetovho víťaza, keď voliči stoja pred dvoj-rozmerným rozhodovacím problémom. Avšak v tomto zvláštnom prípade, všetci voliči budú mať identické q , a teda identické preferencie o τ_q .

Keďže všetci členovia majú identické q , budú ľahostajní k voľbe τ_q . Teda pri hre na jeden ťah, voľba τ_q je nejednoznačná. V ďalšom ukážeme, že nakoľko sú členovia družstva ľahostajní k voľbe τ_q v hre na jeden ťah, akákoľvek snaha vybudovať si dobrú povest', na akejkol'vek úrovni, bude pôsobiť v smere nulovej daňovej sadzby. Na druhej strane, diskontovaná pravdepodobnosť, že hra bude opakovaná, musí byť nad hranicou podporovaných motivácií pre investície v opakovanej hre. Formálne, ak diskontovaná

pravdepodobnosť δ , že hra sa opakuje je menšia ako $I^*/(q(I^*) - q(0))$, existuje equilibrium pre $I = I^*$ v družstvách, ale nie vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi. (Pozn.: pri danej hre G nech $G(\infty, \delta)$ označuje nekonečne opakovanú hru, v ktorej sa G zahrá nekonečne veľa krát a diskontuje svoje výplaty faktorom δ . Pre všetky t , výplaty z predošlých $t - 1$ partii sú známe pred začiatkom t -tej partie. Výplata každého hráča v $G(\infty, \delta)$ je súčasná hodnota výplat nekonečného sledu partii.)

4.4. Opakovaná hra vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi.

Ak sa hra opakuje, s dostatočne veľkou diskontovanou pravdepodobnosťou, nastane equilibrium v ktorom sú investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu optimálne. V takomto equilibriu sa pracovníci domnievajú, že ak v minulosti firma už odmenila pracovníkov za investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, urobí tak aj v budúcnosti, ale ak to firma zabudla urobiť, potom nikdy neodmení pracovníkov za ich investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu. Pracovníci preto budú investovať do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu ak firma nikdy nezlyhala, ináč neinvestujú. Hrozba vrátenia sa do nekooperatívneho equilibria pri hre na jeden ťah chráni firmy pred zlyhaním.

Predpokladáme, že pracovníci žijú len počas jedného z piatich cyklov opísaných v časti 1, avšak firmy majú akúsi diskontovanú pravdepodobnosť δ , s ktorou budú hru opakovať. Teda len firmy a nie pracovníci, majú nejakú motiváciu udržiavať si dobrú povesť. Kapitál vystačí navždy a je špecifický pre firmu, čiže nemôže byť oddelený od reputácie svojej firmy.

Keďže podmienky na zakladanie firiem sú voľné, pracovníci získajú všetok prebytok vytvorený investíciami do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu. Teda v equilibriu, v ktorom všetky firmy nariadia optimálnu úroveň investícií do kapitálu špecifického pre danú firmu, musia pracovníci zaručiť užitočnosť prinajmenšom

$$A + q(I^*) - I^* + g(e^*) - e^* + E(\mu) - rK.$$

(Môže však nastať equilibrium, v ktorom si len niektoré firmy udržujú reputáciu pred

zlyhaním a v ktorom firemné poplatky za podporu svojej reputácie nemusia byť zrušené prilákaním pracovníkov.)

Firmy platia pracovníkov v dvoch krokoch: pri vstupe poskytujú podpisový bonus a v druhom kroku je vyplácaná mzda. Vopred predpokladáme, že trh práce je konkurenčný, takže všetci pracovníci majú rovnakú očakávanú užitočnosť. Následne, pracovníci sú zaviazaní svojim firmám cez ľudský kapitál špecifický pre danú firmu. Pokušenie družstiev že následne zlyhajú je minimálne, ak pri vstupe zaplatia čo možno najviac. V každom prípade, firmy musia dosť platiť počas druhej periódy, aby nabádali pracovníkov investovať optimálne, a presvedčiť ich aby zostali vo firme.

Tvrdenie 2. Ak predpokladáme, že $rK > q(I^*) - I^* - q(0)$, tak pre $I = I^*$ existuje equilibrium vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi vtedy a len vtedy ak $\delta > I^*/(q(I^*) - q(0))$.

Dôkaz: Kontrakt, ktorý minimalizuje zlyhanie firmy pričom poskytuje motivácie pre pracovníkov investovať optimálne a zaručuje firmám maximálny možný profit nula, ponúka výplatu podpisového bonusu $q(I^*) - I^*$, a v druhej perióde výplatu mzdy

$$w = Y - q(I^*) + I^* - \mu + E(\mu) - rK = A + g(e) + I^* + E(\mu) - rK$$

ak $I = I^*$, ináč $w = Y - q(I) - \mu + E(\mu) - rK$. Ak by mzda v druhej perióde pre $I = I^*$ bola dosť malá, pracovníci by radšej neinvestovali nič a jednoducho by opustili firmu v druhej perióde a pracovali by u ďalšieho zamestnávateľa. Podobne, ak rozdiely medzi platbami ak $I = I^*$ a platbami ak $I \neq I^*$ by boli dosť malé, pracovníci by neinvestovali optimálne. Ak mzda v druhej perióde pre $I = I^*$ by bola príliš veľká, firmy by mali väčšie pohnútky na zlyhanie. Výška podpisového bonusu a mzda v druhej perióde je určená konkurenčnou rovnováhou a požiadavkou, že pracovníci príjmu ich celý produkt za predpokladu, že sú voľné podmienky na zakladanie firiem.

Firma ktorá zlyhá a ponuku minimálnej mzdy v druhej perióde pracovníci akceptujú,

$$Y - q(I) - \mu + E(\mu) - rK = A + g(e) + E(\mu) - rK,$$

ušetrí I^* v bežnej perióde. Avšak v budúcnosti jej pracovníci nebudú nikdy investovať. Aby sa zaručila budúcim pracovníkom rezervačná užitočnosť $A + q(I^*) - I^* + g(e^*) - e^* + E(\mu) - rK$, podpisový bonus musí byť $q(I^*) - I^*$, a teda mzda v druhej perióde bude

$$Y - q(I) - \mu + E(\mu) - rK = A + g(e) + E(\mu) - rK.$$

Hodnota výstupu vyprodukovaného pracovníkmi vo firmách ktoré zlyhali bude $A + q(0) + g(e^*) + \mu$. Teda očakávaná návratnosť kapitálu vo firmách ktoré zlyhali, bude $rK - (q(I^*) - q(0) - I^*)$ na každého pracovníka a nie očakávaná návratnosť kapitálu, rK , vo firmách ktoré nezlyhali. Za predpokladu, že $rK > q(I^*) - I^* - q(0)$, firmy by boli ochotné akceptovať túto stratu radšej ako by mali ukončiť svoju činnosť.

Teda akcionári bezprostredne ušetria I^* ak zlyhali pri nedružstevných mzdových tarifách $w = Y - q(I) - \mu + E(\mu) - rK$. Úžitok zo spolupráce v budúcnosti bude $q(I^*) - q(0) - I^*$.

Aby firmy neboli nabádané k zlyhaniu, súčasťná diskontovaná hodnota reputácie musí byť väčšia ako množstvo, ktoré môže firma získať keby zlyhala, čiže:

$$\frac{\delta[q(I^*) - q(0) - I^*]}{1 - \delta} > I^*,$$

alebo ekvivalentne:

$$\delta > \frac{I^*}{q(I^*) - q(0)}.$$

čbtd.

Keďže všetci pracovníci majú to isté q , strednému voličovi družstva bude ľahostajná voľba τ_q v hre na jeden ťah. To bude preto, že bude možné udržať equilibrium s kapitálom $I = I^*$ pre každé δ väčšie ako nula.

Zdá sa rozumné domnievať sa, že vo všeobecnejších modeloch členovia družstvá by vo všeobecnosti nemali optimálne pohnútky pre investície do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, ale je pravdepodobné, že budú mať lepšie motivácie ako pracovníci vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi. Napríklad, ak q je stochastické, takže pracovníci sú hetrogénni čo sa týka prínosu ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu a stredný pracovník má menší ľudský kapitál špecifický pre danú firmu ako priemerný pracovník, družstvá budú hlasovať za kladné τ_q . Avšak pokiaľ stredný volič v družstvách má nejaký ľudský kapitál špecifický pre danú firmu, družstvá budú viac naklonené odmeňovať tieto investície ako vonkajší akcionári, ktorí nemajú ľudský kapitál špecifický pre danú firmu. Teda zdá sa rozumné domnievať sa, že prahová

hodnota δ , pre ktorú nastane equilibrium s $\tau_q=0$, bude menšia v družstvách ako vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi.

5. Nelineárne mzdové tarify.

V družstvách sme sa obmedzili na lineárne mzdové tarify, aby sme vylúčili možnosť vzniku majoritných cyklov. Vidieť, že nevýkonosť družstiev nevzniká jednoducho z obmedzenia sa na lineárne prerozdelenie. Uvažujme prípad, v ktorom nápor na preukázanie schopností je taký, že väčšina pracovníkov má rovnakú preukázanú schopnosť, takže majú identické preferencie a jednoducho môžu presadiť svoje preferované prerozdelenie mzdových taríf. Predpokladajme, že u väčšiny pracovníkov pozorujeme preukázanú zručnosť L a ostatní preukážu zručnosť H. Väčšina so zručnosťou L bude hlasovať za také mzdové tarify, ktoré maximalizujú ich blahobyt pri zohľadnení participačného ohraničenia (čo znamená, že pracovníci typu H zostanú v družstve), a ohraničenia kompatibilnosti motivácie (že pracovníci typu H nechcú predstierať, že sú pracovníkmi typu L).

Rastúci rozsah prerozdelenia v závislosti od veľkosti základného kapitálu spoločnosti implikuje, že ak prerozdelenie je neefektívne, družstvá budú atraktívnejšie v odvetviach, v ktorých firmy majú malý fyzický kapitál. Túto predpoveď potvrdzuje koncentrácia družstiev v servisných profesiách, takých ako napr. právnici. Model tiež ukazuje, že ak máme nejaké hranične nastavené množstvo kapitálu na jedného pracovníka, družstvá by zvolili menší pomer kapitál/práca, pretože to by znižovalo rozsah neefektívneho prerozdelenia. Samozrejme, táto predpoveď nerozlišuje tento model od modelov, v ktorých obmedzenia na pôžičky sťažujú pracovníkom kúpiť si ich firmy.

Družstvá sú atraktívne tam, kde efektívne zisky spôsobia že optimálne investície do ľudského kapitálu sú vysoké, to je keď $q(I^*) - q(0) - I^*$ je vysoké, ale keď nie je príliš veľký rozsah prerozdelenia, lebo $q(0)$ a $q(I^*)$ sú malé. Túto predpoveď je ťažké posúdiť empiricky, keďže vieme málo o tom, ako sa tieto premenné menia v jednotlivých odvetviach priemyslu.

6. Privátna informácia o schopnosti.

Až dosiaľ sme predpokladali, že pracovníci nemajú privátnu informáciu o schopnosti predtým ako sa rozhodujú či vstúpiť do družstva, alebo do firmy vlastnenej vonkajšími akcionármi. Avšak, do takej miery, do akej pracovníci majú privátnu informáciu o svojej schopnosti, družstvá budú vystavené nepriaznivému výberu. Pracovníci, ktorí veria viac vo svojej schopnosti ako priemerne schopní pracovníci v družstvách, nebudú ochotní vstúpiť do družstva, pretože budú očakávať, že družstvá prerozdedia mzdové tarify od nich tým menej schopným. Tento proces vedie k objasneniu trhu pre družstvá.

To môže pomôcť vysvetliť legálne obmedzenie vlastníctva vonkajšími akcionármi v takých oboroch, ako je právo a medicína. Ak pracovníci skutočne majú privátnu informáciu o svojej schopnosti a pri nedostatku privátnej informácie, rozhodnutia o organizačnej forme nebudú skreslené, je zaručená istá verejná podpora družstiev. Berieme do úvahy to, že straty z podpory prijatia družstiev, ktoré by bez nej neboli vybrané sú pravdepodobne druhého rádu, zatiaľ čo zisky z prijatia družstiev, ktoré by boli eliminované metódou nepriaznivého výberu sú prvého rádu. To ukazuje na možné príčiny zavedenia výhodných daní pre družstvá o ktorých sme už hovorili.

7. Investície do hmotného kapitálu v družstvách.

Všetky argumenty v predchádzajúcich častiach sú robené za predpokladu, že členovia družstva sú zaviazaní svojim firmám ľudským kapitálom špecifickým pre danú firmu. Táto časť ukazuje, že členovia družstva musia tiež investovať do fyzického kapitálu, takže na rozdiel od pracovníkov vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi, budú znášať riziko spojené s otrasom hodnoty firmy. Navyše, investície členov družstva do svojich firiem budú aspoň z časti nenávratné, čo bude mať za následok zvyšovanie rozsahu prerozdelenia v družstvách. Sektor, kde je potrebný väčší fyzický kapitál, má väčší rozsah prerozdelenia medzi vysoko a nízko produktívnych pracovníkov, čo môže pomôcť vysvetliť, prečo sú družstvá menej rozšírené v týchto odvetviach priemyslu.

Členovia družstva musia pravdepodobne investovať do svojich firiem, pretože vonkajší investori nebudú ochotní investovať alebo požičať. Členovia družstva by mohli vyvlastniť vonkajších investorov, ktorí by vlastnili menej ako 51% hlasovacieho podielu tak, že jednoducho budú hlasovaním dostatočne zvyšovať mzdy, takže by tu nezostali prostriedky pre majiteľov dlhopisov alebo akcionárov. Naopak, pracovníci vo firmách vlastnených vonkajšími akcionármi môžu úplne diverzifikovať svoje bohatstvo na trhu cenných papierov.

Potreba pre členov družstva investovať do svojich firiem bude pôsobiť proti, a môže potlačiť výhody z poskytovania záruky proti výkyvom v schopnostiach.

Nielen členovia družstva musia investovať do svojich firiem, ale tieto investície by mali byť aspoň čiastočne nenávratné. Obzvlášť, ako argumentujeme nižšie, pravidlo umožňujúce odchádzajúcim členom prediť svoje členstvo v družstvách nie je pravdepodobné v zamestnaneckých družstvách, pretože pracovníci sa líšia v neoveriteľnej schopnosti. Pravidlá umožňujúce pracovníkom návrat všetkých svojich investícií môže viesť k predčasnému zrušeniu družstiev.

Prenosné členstvo pravdepodobne zabráni neefektívnemu prerozdeleniu v niektorých typoch spotrebných družstiev, ale to nie je udržateľné vo výrobných družstvách. Aby sme mohli vidieť prečo prenosné členstvo zabráni prerozdeleniu v spotrebných družstvách predpokladajme, že väčšina členov spotrebného družstva má rada mrkvu, ale menšina má rada cukety. Ak sa konzumenti mrkvy pokúšajú o neefektívne prerozdelenie u konzumentov cukety znižovaním cien mrkvy a zvyšovaním cien cukety, konzumenti cukety by jednoducho predali svoje podiely v potravinových družstvách konzumentom mrkvy. Prenosné členstvo nezabráni prerozdeleniu, ak všetci jedinci s vysokým obchodným potenciálom sú už členovia. To nastane v prípade, ak spotrebné družstvo je monopolom.

Avšak vo väčšine výrobných družstiev, neoveriteľnosť schopností pracovníka robí potiaže pri implementovaní prenosného členstva. Ostatní členovia družstva budú uprednostňovať, aby odchádzajúci člen predal svoje členstvo vysoko schopnému pracovníkovi, zatiaľ čo odchádzajúci člen bude preferovať predanie členstva pracovníkovi s nízkou schopnosťou, keďže nízko schopní pracovníci budú ponúkať vyššiu cenu za členstvo v družstvách. Družstvo môže použiť svoju moc schváliť nových

členov a vyvlastniť odchádzajúcich členov, požadovaním na veľmi vysokej schopnosti náhradníka.

Pravidlo, že odchádzajúci členovia družstva príjmu odstupné tiež neeliminuje prerozdelenie, ak je firma vystavená nepredvídateľným otrasom jej hodnoty. Nech z označuje hodnotu odstupného, takže nenávratné investície sú vo výške

$$p = K + rK + \mu - E(\mu) - z.$$

Ak je $z < q + K + rK + \mu - E(\mu)$, čiže odstupné je menšie ako hodnota ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, plus hodnota základného kapitálu spoločnosti a realizovaná návratnosť akcie, potom vysoko schopní pracovníci budú tolerovať istý stupeň prerozdelenia bez toho, aby z firmy odišli. Na druhej strane, ak $z < q + K + rK + \mu - E(\mu)$, potom bude družstvo neefektívne rozpustené. Keďže μ je nepredvídateľná náhodná premenná, nie je možné určiť z dopredu, takže je presne rovné $q + K + rK + \mu - E(\mu)$. (Ak \bar{A} je známe, potom μ môžeme definovať ako

$$Y - \bar{A} - g(e) - q(I),$$

ale ľudia môžu vždy rozmýšľať o tom, či firma uskutočnila vhodnú realizáciu μ , alebo či nejaká cena alebo technológia efektívne zvyšovala schopnosť, A , všetkých zamestnancov.)

Dôkaz využíva predpoklad, že družstvá musia urobiť kompromis medzi zabraňovaním neefektívnemu prerozdeleniu a vyhnutiu sa neefektívnej likvidácii. Zdá sa, že niektoré družstvá pristúpia k vnútornému riešeniu, ktoré umožní čiastočné vrátenie kapitálu. Pri absencii akéhokoľvek ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu, táto čiastočná nenávratnosť kapitálových investícií nechá priestor pre prerozdelenie.

Kapitola 2.

1. Všeobecné zásady slovenských družstiev.

Družstevníctvo na Slovensku má za sebou bohatú tradíciu. Jeho základ položil Gazdovský spolok založený slovenským národným buditeľom Samuelom Jurkovičom v roku 1845 v Sobotišti. Tak, ako sa vyvíjali družstvá, rozvíjali sa aj názory na družstevníctvo v závislosti od spoločensko – ekonomických podmienok, v ktorých vznikali a pôsobili. Družstevníctvo má totiž, na rozdiel od iných podnikateľských subjektov, okrem ekonomickej aj významnú spoločensko – sociálnu funkciu a mnoho pohľadov sa odlišovalo a dodnes sa odlišuje práve v tom, že jednu z nich chápu ako dominantnú. Preto aj chápanie a charakteristika družstiev prešla a prechádza všetkými polohami, od preceňovania ich spoločensko – ekonomickej funkcie až po ich zatracovanie a otvorenú likvidáciu.

Čo družstvo výrazne odlišuje od ostatných foriem podnikania je predovšetkým to, že je najdemokratickejšou organizáciou, kde nerozhoduje kapitál ani jeho veľkosť. Zásada čo člen, to hlas dáva všetkým rovnaké práva i povinnosti. Odmeňovanie za prácu je diferencované podľa kvalifikácie a množstva odvedenej práce. Uspokojovanie potrieb nad rámec mzdy sa deje podľa kľúča, ktorý odráža v sebe množstvo práce, dĺžku členstva ako aj výšku základného a dodatkového vkladu. Nejde teda o rovnosť v rozdeľovaní, ale o rovnosť práv a povinností v záležitostiach rozhodovania.

Samozrejme v súčasnosti sa nastoľuje aj problematika riešenia váhy hlasu v rozhodujúcich otázkach činnosti družstva podľa toho, kto akým vkladom sa podieľa na majetku družstva. Je však potrebné k tomu pristupovať z hľadiska základných princípov družstevníctva. Z hľadiska zjednocovania európskych štátov, sa úprava družstevných princípov prerokováva v parlamentných výboroch rady európy.

Štatút eurodružstva:

- a. musí byť plne nezávislé od štátu a štátnych orgánov;
- b. musí plne rešpektovať dobrovoľnosť členstva, bez akýchkoľvek diskriminácií a obmedzení a za člena musí byť prijatý každý občan, pokiaľ je ochotný prevziať zodpovednosť vyplývajúcu z členstva, ako aj dodržiavať stanovy družstva;

- c. musí byť demokratickou organizáciou, ktorej záležitosti sú spravované a riadené osobami zvolenými alebo menovanými spôsobom schváleným členmi, bez akéhokoľvek zasahovania zvonka. Členovia základných družstiev musia mať rovnaké hlasovacie právo („každý člen, jeden hlas“) bez ohľadu na výšku svojho majetkového alebo pracovného prínosu;
- d. pokiaľ družstvo vypláca úrok z členských podielov a vkladov, môže byť úrok vyplácaný len v prísne vymedzenej úrokovej sadzbe;
- e. pri rozdeľovaní hospodárskych výsledkov medzi svojich členov musí družstvo zabrániť tomu, aby ktorýkoľvek člen získal podiel na zisku na úkor ostatných členov;
- f. zabezpečovať výchovu svojich členov, funkcionárov a zamestnancov, ako aj propagáciu družstevníctva pre verejnosť v duchu družstevných zásad a hodnôt, a to ekonomických, ako aj demokratických;
- g. v záujme čo najväčšieho úžitku svojich členov družstvo dobrovoľne a aktívne spolupracuje s ostatnými družstvami v záležitostiach spoločného záujmu, a to na miestnej, národnej, celoštátnej a medzinárodnej úrovni.

Na slovensku v rokoch 1948-1989 boli družstevné princípy síce zakotvené v legislatívno-právnych normách, ale v praxi sa väčšinou nedodržovali. Iné predpisy, zákony, nariadenia a vyhlášky vlády a najmä interné, neverejné normy nedovoľovali rešpektovať družstevné princípy tak, ako je tomu v demokraticky orientovaných štátoch (napr. kandidovanie do funkcií vyžadovalo súhlas príslušného orgánu komunistickej strany,...)

Trhová ekonomika všeobecne a prechodné obdobie osobitne sú charakteristické neustále sa meniacim prostredím, vyznačujúcim sa vysokým stupňom neistoty a rizika, ale aj vysokej prosperity a ďalšieho rozvoja družstiev. V tomto kontexte preto mimoriadne vystupuje do popredia riadenie všetkých procesov činnosti subjektu, vysoká profesionalita manažmentu a variabilita prispôbovania sa stále sa meniacim podmienkam trhovej ekonomiky.

Družstevné podniky – osobitne výrobné družstvá, majú oproti „ostatným“ podnikom nielen rozdielnu formu vlastníctva, ale rozmanitejšiu štruktúru výroby, ktorá sa väčšinou pružne prispôbuje potrebám zákazníkov. Táto rôznorodosť výrobkov a služieb im na jednej strane umožňuje znižovať riziko z podnikania, a na druhej strane sa

zvyšujú nároky na kapitálové vybavenie družstiev. V nadväznosti na to sa podstatne sťažuje i optimálne využitie ďalšieho výrobného zdroja – ľudskej práce.

Základným pilierom celkového riadenia v družstvách zostáva dobré poznanie prostredia, v ktorom realizujú svoje aktivity, čiže v dôslednom realizovaní marketingu vo všetkých jeho podobách.

Veľa našich družstiev ale aj drobných podnikateľov stojí pred problémom „čo vyrábať“, „komu a ako predávať svoje výrobky“, „s kým kooperovať“, „ako najlepšie realizovať svoje podnikateľské zámery“. K tomu možno pripojiť problémy, ktoré stoja pred podnikateľmi a podnikovými manažérmi v súvislosti s potrebami nadviazať kontakty, rokovať a rozhodovať sa pri prejednávaní obchodnej, výrobnnej a finančnej kapitálovej spolupráce so zahraničnými firmami v súvislosti s novými možnosťami a všeobecným, ekonomicky nevyhnutným trendom „otvárania sa ekonomiky svetu“. Marketingová snaha je predpokladom dynamickej stability družstva. Inak povedané, družstvá musia byť včas informačne, organizačne, personálne, technicky a finančne natoľko pripravené, aby mohli pri zmenách svojho trhového okolia vyhodnotiť a prijať vhodné marketingové opatrenia, napr.:

- a. prispôbovať výrobky a výrobný program poznaným potrebám (rozširovať či zužovať, inovovať a pod.),
- b. znižovať náklady na základe technologických inovácií, a tým získavať väčšiu konkurenčnú atraktívnosť,
- c. vstupovať do výhodných výrobných a obchodných kooperácií,
- d. rozširovať alebo zužovať priestor svojho trhového pôsobenia,
- e. rôzne riešiť svoje odbytové a distribučné cesty, rôzne rozvíjať a smerovať formy predaja (propagácia, obchodno-technické služby, podmienky dodávok a platieb a pod.).

V našich družstvách sa začína uplatňovať metóda strategického plánovania na podrobnom skúmaní a hodnotení vplyvov nie len z interného, ale predovšetkým externého prostredia. Medzi základné charakteristiky strategického plánovania patria:

- a. prioritná orientácia na zákazníkov, s rozvojom marketingových stratégií, vrátane metód vyhľadávania a aktívneho ovplyvňovania zákazníkov,
- b. sledovanie a hodnotenie konkurencie, vrátane hodnotenia vlastných silných a slabých stránok ako východiska pre súťaž a konkurenciu,

c. preferencia strategických cieľov a ich hierarchická nadradenosť v strategickom manažmente družstva.

V teórii a praxi riadenia sa začína uplatňovať pojem implementácia. Implementácia je procesom plánovitej prípravy realizácie stratégie. Zahŕňa tvorbu programov, rozpočtov a procedúr. Hodnotenie a kontrola ako záverečná fáza procesu strategického manažmentu plní funkciu monitorovaciu, poznávaciu, kontrolnú a hodnotiacu, z aspektu napĺňania vytýčených strategických cieľov a stratégií ako i vzhľadom na neustále sa meniace prostredie.

Výsledky každej organizácie sú významnou mierou ovplyvnené prístupom jej vedenia k riadeniu personálu, ktoré sa považuje za dôležitý nástroj konkurencie. Tento prístup sa prejavuje v kvalite celkového personálneho manažmentu. Hlavný cieľ celého systému riadenia personálu spočíva vo vytváraní podmienok pre efektívne plnenie podnikateľskej koncepcie družstva na základe maximálnej výkonnosti personálu. Základné úlohy personálneho manažmentu sú:

1. zabezpečiť pre družstvo potrebný počet pracovníkov v požadovanej profesnej a kvalifikačnej štruktúre,
2. zabezpečiť pozitívne správanie pracovníkov v záujme efektívneho plnenia stratégie a cieľov družstva

Vnútrodružstevná demokracia sa prejavuje predovšetkým v rozvoji a rozširovaní účasti členov družstiev na správe a riadení družstva cestou zdokonaľovania štruktúry a činnosti topmanažmentu v zdokonaľovaní a upevňovaní stanov družstiev a rozvoji práv a povinností členov. Napĺňanie cieľov vnútrodružstevnej demokracie cestou uplatňovania moderných systémov riadenia v družstevníctve sa uplatňuje cez volené orgány družstva. Právomoci orgánov a topmanažmentu vychádzajú zo stanov družstiev a funkčnej náplne, ktorá vyplýva z organizačného poriadku alebo pracovného zaradenia.

Počet výrobných družstiev v SR poklesol za posledné roky na dnešných 180 a očakáva sa úbytok ďalších 10 až 15 družstiev. Viac než 30% výrobných družstiev v SR sa nedokáže prispôbiť trhovému prostrediu, čo je predovšetkým dôsledkom zlého manažmentu v týchto organizáciách. V minulom roku predstavovala hodnota produkcie výrobných družstiev 4 mld Sk, z čoho 50% smerovalo do zahraničia.

Záver.

S využitím dostupnej literatúry sme sa v tejto diplomovej práci zaoberali problematikou družstiev, hlavne zamestnaneckých.

V prvej kapitole sme sa pokúsili nájsť odpoveď na základné otázky týkajúce sa zamestnaneckých družstiev (prečo sú zamestnanecké družstvá zriedkavé a prečo majú rovnaké mzdové tarify), skúmaním hlavných výhod družstiev (zamestnancami vlastnených firiem) oproti firmám, ktoré sú vlastnené vonkajšími akcionármi. Uviedli sme základný model, kde sa pracovníci rozhodujú či vstúpia do družstva, alebo do firmy vlastnenej vonkajšími akcionármi a skúmali sme viacero dôvodov, prečo môžu byť družstvá žiadúce. Efektívne vyhnutie sa dani z príjmu, demokratické rozhodovanie a tri hlavné výhody družstiev. Po prvé, družstvá poskytujú záruky, že akceptujú výkyvy v schopnostiach pracovníkov. Po druhé, v sektore, v ktorom pracovníci vykonávajú rôznorodé činnosti, rovnaké mzdy môžu byť žiadúce a družstvá majú výhodu v poskytovaní rovnakých motivácií. Po tretie, družstvá môžu poskytovať lepšie motivácie na investovanie do ľudského kapitálu špecifického pre danú firmu.

V druhej kapitole sme sa zaoberali všeobecnými zásadami slovenských družstiev (uviedli sme základné princípy družstevníctva – štatút eurodružstva) a uplatňovaním moderných systémov riadenia v družstevníctve na Slovensku.

Zoznam literatúry.

[01] ANDREU MAS – COLELL, MICHAEL D. WHINSTON AND JERRY R GREEN:
Microeconomic Theory, Oxford University Press, 1995

[02] JEAN TIROLE: The Theory of Industrial Organization, The MIT Press, Cambridge,
Massachusetts, London, England, 1997

[03] DOW, GREGORY: „Why Capital Hires Labor: a Bargaining Perspective,“ The
American Economic Review 83.1, (118-134), March 1993

[04] GROSSMAN, SANFORD AND OLIVER HART: „The Costs and Benefits of
Ownership: a Theory of Vertical and Lateral Integration,“ Journal of Political Economy
94.4, (691-719), 1986

[05] MICHAEL KREMER: Worker Cooperatives as Economic Democracies, Working
Paper, November 1998

[06] ZBORNÍK – MEDZINÁRODNÝ SEMINÁR – Systémy vedenia a riadenia v
družstevníctve a kontrola manažmentu, Nitra 1996

[07] SVETOZAR PEJEVICH – Economic Analysis of Institutions and Systems, Kluwer
Academic Publishers, Netherlands, 1995