TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2009, LETNIK XIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !



SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Zakaj ne več »Industrijska«, ampak »Ekonomska demokracija«

Spoštovani bralci!

Kot ste verjetno opazili, smo našo revijo, ki je zdaj trinajst let izhajala pod nazivom »Industrijska demokracija«, po sklepu ustanovitelja **preimenovali v »Ekonomska demokracija«**. Zakaj smo se (kljub dejstvu, da se je v tem obdobju kot edina specializirana strokovno informativna publikacija s področja razvoja sodobnih oblik delavske participacije pod prejšnjim nazivom v širšem slovenskem prostoru že lepo uveljavila) odločili za takšno spremembo?

Živimo v času izjemno hitrih sprememb v družbenoekonomskem okolju, ki terjajo neprestano in sprotno prilagajanje novim spoznanjem in novim razmeram. Tisto, kar je bilo morda še včeraj novo in napredno, je danes lahko že zastarelo in preživeto. In nekaj podobnega velja tudi za dosedanji naziv naše revije.

Ko smo pred trinajstimi leti (v času, ko sta se slovenska teorija in praksa po prelomu s prejšnjim družbenoekonomskim sistemom naenkrat vrnili daleč nazaj k idejam prvobitnega kapitalizma) začeli z izdajanjem revije s tem nazivom, so nas mnogi začudeno spraševali, **kaj naj bi pojem »industrijska demokracija« sploh pomenil**. Večina zanj namreč do tedaj sploh še ni niti slišala, kajti stvari naj bi bile menda v »pravem« kapitalizmu vendar kristalno jasne: kakšna »industrijska demokracija« neki? Tovrstne ideje so takrat vsesplošno veljale za čisti relikt »samoupravnega socializma«.

Z veliko truda in potrpežljivosti smo skozi vsa ta leta strokovni in širši javnosti pojasnjevali, da razvita Evropa medtem že dolgo uveljavlja vse širšo demokratizacijo tudi na področju urejanja industrijskih razmerij in da po spoznanjih poslovnih znanosti ta dokazano pospešuje, ne pa zavira poslovno uspešnost podjetij. In dolgo, res dolgo je trajalo, da je večina vendarle začela dojemati, da so v današnjih pogojih gospodarjenja prav zaposleni res »največje bogastvo in glavna konkurenčna prednost podjetij« in da njihovo vsestransko organizacijsko vključevanje (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širše delavsko delničarstvo) v resnici ni prav v ničemer skregano z logiko kapitalizma, ampak pravzaprav predstavlja le **obliko sodobnega t. i. participativnega menedžmenta**, brez katerega podjetja preprosto ne morejo biti več uspešna. Zdaj ta spoznanja – ne nazadnje tudi zaradi objektivne ekonomske nuje – k sreči (tudi) v Sloveniji vendarle postajajo vse bolj samoumevna.

Danes nas mnogi tako že sprašujejo ravno nasprotno: zakaj v zvezi z omenjenimi oblikami organizacijskega vključevanja oz. participacije zaposlenih **še vedno govorimo le o »industrijski demokraciji«**, ko pa le-te vendarle niso in ne morejo biti omejene le na klasična industrijska podjetja. Vse večji delež podjetij namreč v razvitem svetu posluje v storitvenem, ne v industrijskem sektorju, poleg tega pa je razvoj (vsaj nekaterih od omenjenih oblik delavske participacije, zlasti soupravljanje in t. i. gain sharing) lahko enako pomemben tudi za uspešno delovanje zavodov, ne samo podjetij. Gre torej za vprašanje demokratizacije družbenoekonomskih odnosov nasploh, ne samo v industriji.

In prav imajo. V tem smislu je naziv »industrijska demokracija« zagotovo že nekoliko zastarel. Čim prej je treba (pa ne samo v nazivu te revije, ampak na splošno) uveljaviti in začeti uporabljati **širši pojem »ekonomska demokracija«**, ki precej bolje in celoviteje odraža zgoraj navedeno vsebino. Posebej še, če upoštevamo tudi hiter prodor najnovejših **teorij o t. i. človeškem kapitalu**, ki v nadaljnjem razvoju tako razumljene ekonomske demokracije danes vidijo pravzaprav edino možno pot za učinkovito preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom in s tem za postopen prehod v ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa socialno pravičnejšo družbo. Pojem **»industrijska demokracija«** pa bomo – dokler bo kot tak v bodoče sploh še prisoten v domači in tudi strokovni literaturi – tudi v tej reviji odslej uporabljali le še v ožjem pomenu besede, torej samo za označevanje **formalnih »oblik«** (t. j. sistema institucij, metod in postopkov) urejanja medsebojnih razmerij med akterji sodobnih družbenoekonomskih razmerij.

Iskreno torej upam, spoštovani bralci, da boste to revijo, katere temeljna vsebina sicer ostaja v osnovi enaka, tudi pod novim nazivom še naprej sprejemali vsaj tako naklonjeno, kot ste jo pod dosedanjim.

Odgovorni urednik

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **Alojzij Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na strokovnem posvetu dne 19. 11. 2009 na Bledu sprejelo programski manifest z naslovom **»ZA SODOBNO EKONOMSKO DEMOKRACIJO NAMESTO MEZDNEGA KAPITALIZMA!«**. Gre za doslej najcelovitejši enovit dokument, v katerem je podrobneje definirana ter obširneje tudi teoretično utemeljena vsebina pojma »ekonomska demokracija« in vseh treh njegovih temeljnih sestavin (delavsko soupravljanje, udeležba zaposlenih pri rezultatih poslovanja, notranje lastništvo zaposlenih), kakor tudi strategija in okvirni program konkretnih ukrepov za njeno hitrejše uveljavljanje v slovenski praksi. Ker teoretična in praktična usmeritvena vrednost dokumenta v tem smislu zagotovo bistveno presega okvire delovanja združenja, ga v tej reviji objavljamo v celoti, razen programa ukrepov za hitrejši razvoj upravljalske participacije zaposlenih, ki ga zaradi obsežnosti objavljamo le v obliki »seznama ukrepov« brez obširnejših utemeljitev.

* * *

Programski manifest Združenja svetov delavcev Slovenije

ZA SODOBNO EKONOMSKO DEMOKRACIJO NAMESTO MEZDNEGA KAPITALIZMA!

Izjava o viziji razvoja družbenoekonomskih odnosov in o poslanstvu združenja na tem področju

Vizija nadaljnjega razvoja družbenoekonomskih odnosov, za katero se bo s svojim delovanjem zavzemalo Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS), je ***ekonomska demokracija*** *z visoko razvitim sistemom t. i. organizacijske participacije zaposlenih – to je sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in zavodov, obvezne udeležbe delavcev pri rezultatih poslovanja (profit sharing, gain sharing) in širšega notranjega lastništva zaposlenih, ki znanstveno dokazano* ***pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost,*** *hkrati pa dolgoročno pomenijo tudi* ***preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom.***

Klasični mezdni kapitalizem je danes, v eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala – t. j. znanja, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih – za večjo konkurenčnost in poslovno uspešnost v sodobnih pogojih gospodarjenja, brez dvoma ***preživet družbenoekonomski sistem****. Še vedno veljavni mezdni odnos med nosilci (finančnega) kapitala in nosilci dela oz. človeškega kapitala na sedanji stopnji družbenega razvoja objektivno onemogoča optimalno sproščanje slednjega v produktivne namene in hkrati poraja neutemeljeno velike socialne razlike, s čimer je že začel resno zavirati želeni razvoj v smeri* ***ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe****. Ob dejstvu, da človeški kapital kot produkcijski tvorec nesporno postaja (najmanj) enakovreden finančnemu kapitalu, družbenoekonomski odnosi, v katerih tako sistem korporacijskega upravljanja kot sistem delitve novoustvarjene vrednosti še vedno temeljita izključno na lastništvu nad finančnim kapitalom, nima več nobene podlage v sedanji družbenoekonomski realnosti. Soupravljanje in udeležba pri rezultatih poslovanja sta v bistvu že postala* ***»naravna pravica« nosilcev človeškega kapitala****, ki jo bo morala čim prej pravnosistemsko priznati tudi pozitivna zakonodaja.*

V ZSDS zato edino realno alternativo za učinkovito evolutivno preseganje mezdnih družbenoekonomskih odnosov vidimo v hitrejšem razvoju uvodoma navedenih oblik ekonomske demokracije, ki temeljijo prav na omenjenih spoznanjih o vse večji vlogi in pomenu človeškega kapitala v sodobnih produkcijskih procesih. Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (v čim večji meri tudi) v lastništvu podjetja, ***ni več mezdni delavec****, plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator. Njegovo delovno in (so)upravljalsko prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne* ***razmišljati in delovati (tudi) kot lastnik****. Ob nespornih pozitivnih učinkih na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote bo takšna »osvoboditev dela« zato skoraj zanesljivo naslednja razvojna faza – ekonomsko učinkovitejšega in socialno pravičnejšega – kapitalizma (»kapitalizem s /tudi/ človeškim kapitalom«).*

S tem dokumentom ZSDS teoretično utemeljuje zgoraj predstavljeno vizijo nadaljnjega razvoja družbenoekonomskih odnosov v Sloveniji ter opredeljuje okvirni program potrebnih ukrepov in aktivnosti za njeno realizacijo v praksi, ki bo predstavljal tudi temeljno dolgoročno vodilo za uresničevanje poslanstva združenja na tem področju.

I. RAZLOGI ZA POSPEŠITEV RAZVOJA EKONOMSKE DEMOKRACIJE

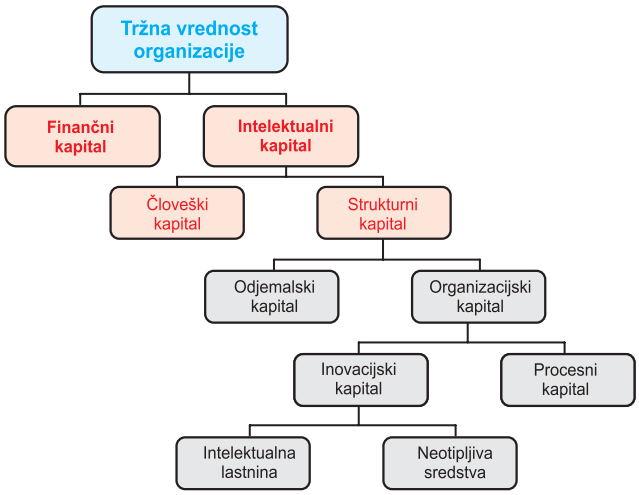
1. Splošna teoretična izhodišča

Bolj ali manj enotna ugotovitev številnih uglednih družboslovnih teoretikov o posledicah aktualne gospodarske krize je, da kapitalizem po tej gospodarski krizi nikoli več ne bo tak, kot je bil. In s to ugotovitvijo se vsekakor kaže v celoti strinjati.

Nesporne zablode neoliberalnega koncepta kapitalizma – ta zdaj zaradi posledic trenutne gospodarske in socialne krize, ki jo je v bistvu sam povzročil, dobesedno poka po vseh šivih – nujno terjajo temeljit strateški razmislek o novih poteh izgrajevanja **ekonomsko učinkovitejše in hkrati socialno pravičnejše družbe.** Ni si namreč mogoče še naprej preprosto zatiskati oči pred velikanskimi, naravnost tektonskimi spremembami, ki se v svetu že nekaj desetletij z izjemno naglico odvijajo v družbenoekonomski realnosti ob prehodu iz (post)industrijske v informacijsko družbo in družbo znanja, in ki bi v resnici že zdavnaj zahtevale korenito prenovo uveljavljenih, danes brez dvoma že povsem zastarelih konceptov podjetja, korporacijskega upravljanja in sistema družbenoekonomskih razmerij med nosilci dela in znanja ter nosilci kapitala v sodobnih produkcijskih procesih nasploh. Za to pa zagotovo ne bodo zadostovali zgolj nekateri nameravani »lepotni« popravki v delovanju obstoječega finančnega sistema, o katerih je sicer v zvezi s tem največ govora, ampak bo potrebna temeljita konceptualna reforma obstoječega kapitalizma.

Dejstvo je namreč, da smo že dolgo priča **izredno hitro naraščajočemu pomenu t. i. človeškega kapitala** (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij, vse večji del tržne vrednosti podjetij – po Edvinssonu[1] jo tvorita finančni in intelektualni kapital – pa danes predstavlja njihov intelektualni (človeški in strukturni) kapital. Teze, da zaposleni v sodobnih pogojih gospodarjenja »niso več le mezdna delovna sila, ampak glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij«, torej že zdavnaj niso več zgolj prazne fraze.

Shema: ***Intelektualni kapital organizacije***



Vir: *Skandia v Roos et al.: Intelektualni kapital, 2000, str. 21 (po Možina, ID, št. 11/2008)*

V družbenoekonomski realnosti torej že dolgo ne velja več, da delavci podjetju zgolj – za plačo – prodajajo svojo **»delovno silo«** (in zato pravno v njem niso in ne morejo biti udeleženi), ampak je bolj ali manj nesporno, da – vsaj t. i. delavci z znanjem – v resnici **vanj vlagajo svoje znanje, sposobnosti, motivacijo, pripadnost itd., skratka svoj »človeški kapital«**, ki je ena ključnih podlag ustvarjanja nove vrednosti, in hkrati **v njem prevzemajo tudi poslovno tveganje**, ki je, čeprav drugačne vrste, najmanj enako, če ne v bistvu celo večje od tveganja lastnikov finančnega kapitala. Da tudi zaposleni, ne samo lastniki finančnega kapitala, v podjetju – spričo svoje eksistenčne odvisnosti – nesporno nosijo svoj del poslovnega tveganja, je (zlasti ob upoštevanju aktualnih protikriznih ukrepov delodajalcev za »zmanjševanje stroškov dela«) danes vendarle menda postalo že notorično dejstvo. Ni torej jasno, na kakšni osnovi naj bi bilo danes mogoče človeški kapital podjetij še vedno sistemsko obravnavati zgolj kot nekakšno »pritiklino« njihovemu finančnemu kapitalu, s katero samoumevno razpolagajo kar lastniki finančnega kapitala.

Paradoksalno pa je, da je kljub tem očitnim premikom težišča pomena za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški oziroma nasploh na intelektualni kapital podjetij danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti **še vedno utemeljen izključno na lastnini nad finančnim kapitalom.** Je v tem sploh še kaka sistemska logika? Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci torej nima((jo) popolnoma nikakršne, niti ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu, ta pa zato ne več praktično nobene podlage v zdajšnji družbenoekonomski realnosti. To pa pomeni, da je, še zlasti zdaj – v nastopajoči »eri znanja«, brez dvoma že začel resno zavirati hitrejši ekonomski in socialni razvoj, kar seveda zahteva takojšnje ukrepanje.

Res je sicer, da veljavni računovodski sistemi tega »neotipljivega« kapitala podjetij za zdaj še niso sposobni ustrezno (iz)meriti in finančno (o)vrednotiti, kajti t. i. računovodstvo človeških virov je šele v povojih. **Toda osnovna logika kapitalizma je jasna:** če človeškemu kapitalu podjetij ne glede na njegovo »finančno neotipljivost« nesporno priznavamo status kapitala, potem je treba njegovim nosilcem, to je zaposlenim, priznati tudi ustrezne korporacijske pravice (soupravljanje, udeležba pri dobičku). Pa ne samo zaradi načela družbene pravičnosti, temveč predvsem tudi zaradi učinkovitejšega sproščanja tega ogromnega, a zaenkrat zelo slabo izkoriščenega kapitala za doseganje poslovne uspešnosti podjetij.

Zdi se torej, da edino resno alternativo nadaljnjega razvoja družbenoekonomskega sistema v smeri evolutivnega izgrajevanja ekonomsko učinkovitejše ter hkrati socialno pravičnejše in kohezivnejše družbe, predvsem pa družbe z bistveno višjo – vsestransko, ne samo materialno – kakovostjo življenja državljank in državljanov, v danem trenutku pravzaprav predstavlja pospešen razvoj t. i. ekonomske demokracije, ki v bistvu pomeni spreminjanje narave sedanjega kapitalizma, temelječega na malikovanju zgolj

[1] Po znameniti Edvinssonovi formuli intelektualnega kapitala sta temeljni sestavini tržne vrednosti podjetja finančni kapital in intelektualni kapital, pri čemer se slednji deli na človeški /razmišljajoči/ in strukturni /nerazmišljajoči/ kapital. Človeški kapital pri tem predstavljajo ljudje v organizaciji oziroma zaposleni s svojimi zmožnostmi, znanjem, odnosom in intelektualno prožnostjo, se pravi sposobnostjo inovativnega razmišljanja, uvajanja sprememb in reševanja problemov. Strukturni kapital pa je sestavljen iz uveljavljenih zunanjih in notranjih odnosov ter že opredmetenega znanja in drugih stvaritev človeškega kapitala v organizaciji (intelektualna lastnina, delovni postopki, poslovne skrivnosti itd.).

finančnega kapitala, v smeri **»kapitalizma s (tudi človeškim kapitalom«**. Ekonomska demokracija, ki je **tudi sicer logična in nujna razvojna vzporednica politični demokraciji** v bistvu pomeni sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom in temelji na spoznanjih (in priznanju) zgoraj navedenih objektivnih sprememb v družbenoekonomski realnosti, predvsem pa dejstva hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala v sodobnih produkcijskih procesih.

Postopno izgrajevanje in nenehno izpopolnjevanje ekonomske demokracije se v praksi uresničuje predvsem preko hkratnega in vzporednega razvoja treh temeljnih oblik **t. i. organizacijske in ekonomske participacije zaposlenih** (kot nosilcev človeškega kapitala), in sicer

- sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in zavodov,
- udeležbe zaposlenih pri rezultatih poslovanja (profit sharing, sharing.) in
- širšega notranjega lastništva zaposlenih oziroma delavskega delničarstva,

ki po empirično dokazanih dognanjih poslovnih znanosti tudi nesporno pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu, s tem pa tudi na hitrejši gospodarski razvoj, kar je v tej krizi še posebej pomembno. Upoštevaje gornje ugotovitve o »(najmanj) enakovrednem« pomenu človeškega kapitala podjetij v primerjavi z njihovim finančnim kapitalom v sodobnih pogojih gospodarjenja, se seveda zdi logično, da je mogoče razvojno gledano razpravljati le o **obvezni**, ne zgolj nekakšni prostovoljni udeležbi delavcev pri dobičku, kakršno zdaj ureja veljavni ZUDDob, in o **resnem** (ne zgolj navideznem in marginalnem, kakršno poznamo zdaj na podlagi veljavnega ZSDU) sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki obsega tudi najpomembnejše poslovne odločitve.

Shema: ***Razvoj ekonomske demokracije***



Pospešitev razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji, ki je kot strateška usmeritev slovenske politike že zapisano tudi v aktualnem koalicijskem sporazumu, je torej na današnji stopnji družbenega razvoja ne samo eno osrednjih civilizacijskih, temveč tudi **vse bolj pomembno ekonomsko vprašanje**. Njeno resnejše uveljavljanje v praksi pa bo brez dvoma začelo postopoma samodejno spreminjati tudi medčloveške odnose v sferi produkcije ter družbena razmerja v sferi delitve novoustvarjene vrednosti, kar bo ustvarilo tudi večjo notranjo povezanost družbe oziroma prineslo večjo **družbeno kohezivnost**.nasploh.. V tem pogledu namreč naš razvojni cilj ne more biti nekakšen **»solidarnostni kapitalizem«**, torej zgolj vgrajevanje elementov večje družbene solidarnosti v obstoječa (ekonomsko in socialno objektivno nepravična in zato nesprejemljiva) delitvena razmerja, temveč izgrajevanje objektivno »pravičnejših« delitvenih razmerij, ki bodo temeljila na dejanskem prispevku nosilcev človeškega in finančnega kapitala k novoustvarjeni vrednosti v smislu zgoraj povedanega. Potreba po solidarnosti kot nujnem korektivu družbenoekonomskega sistema bo v tem primeru na današnji stopnji ekonomskega razvoja odpadla in bo lahko omejena res le na humanitarno vprašanje odnosa do soljudi, ki iz takšnih ali drugačnih razlogov pač ne morejo sodelovati v produkcijskem procesu.

V nadaljevanju so gornje iztočnice podrobneje pojasnjene in utemeljene.

2. Ekonomska demokracija in ekonomska učinkovitost

Ekonomija v »eri znanja«, kot rečeno, vse bolj temelji predvsem **na učinkoviti izrabi t. i. človeškega kapitala** (znanje, sposobnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih), tega pa je mogoče po dognanjih sodobnih poslovnih ved optimalno sproščati v poslovne namene oziroma za doseganje poslovnih ciljev podjetij le v pogojih vsestranske **participacije oziroma vključenosti njegovih nosilcev v organizacijo in njene poslovne procese**. Pri nas – tako v teoriji kot v praksi – žal še vedno močno zakoreninjena:

- klasična lastniška koncepcija podjetja kot »sredstva za zadovoljevanje ekonomskih interesov njegovih lastnikov« (le-to sicer v svetu vse bolj izpodriva sodobnejša koncepcija »podjetja kot skupnosti deležnikov«, temelječa na teoriji o družbeni odgovornosti podjetij),
- s tem povezano obravnavanje zaposlenih zgolj kot »delovne sile« in
- posledična uporaba pretežno klasičnih taylorističnih principov ravnanja z ljudmi v poslovnem procesu (ukazovanje, stroga kontrola in sankcioniranje)

so se v tem pogledu **dokončno izčrpali** in danes brez dvoma postajajo največja cokla prizadevanjem za doseganje večje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij, s tem pa tudi gospodarstva kot celote, v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu.

Zaposleni, ki so obravnavani (in plačani) kot »mezdna delovna sila« in »poslovni strošek«, ne pa kot najpomembnejši potencialni poslovni vir, se v poslovnem procesu seveda tudi dejansko obnašajo (samo) kot delovna sila brez lastnega interesa za optimalno angažiranje vseh svojih delovnih in ustvarjalnih zmožnosti v poslovne namene. Zgolj motiviranje s plačo kot »ceno delovne sile« pa ima (ne glede na njeno višino) po empirično dokazanih znanstvenih ugotovitvah v tem smislu zelo omejene motivacijske učinke, kajti ljudje pri delu in v zvezi z delom uresničujejo tudi številne svoje **osebnostne in societalne potrebe**, ki z razvojem vse bolj pridobivajo na pomenu v primerjavi z izključno materialnimi. Od stopnje zadovoljevanja vseh teh, ne samo materialnih potreb ljudi v sferi dela je neposredno odvisna **t. i. kakovost delovnega življenja**, od te pa stopnja delovnega zadovoljstva, ki v končni poledici pogojuje

višjo ali nižjo stopnjo delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih kot temeljne predpostavke poslovne uspešnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.

Ekonomska demokracija, ki je tudi sicer logična in nujna razvojna vzporednica politični demokraciji v bistvu pomeni sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom in temelji na spoznanjih (in priznanju) globokih objektivnih sprememb v družbenoekonomski realnosti, predvsem pa dejstva hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala v sodobnih produkcijskih procesih.

Posebej današnjih »delavcev z znanjem«, katerih potrebe v zvezi z delom niso več pretežno, kaj šele izključno materialne narave, torej ni več mogoče učinkovito motivirati ter pridobiti njihovo organizacijsko pripadnost le s plačo, ampak želijo in morajo v poslovnih procesih postati polnopravni subjekti, ki so enakopravno vključeni tako v lastništvo podjetij (če to želijo), kot tudi v njihovo upravljanje ter udeležbo pri novoustvarjeni vrednosti skupaj z nosilci finančnega kapitala. Tovrstne potrebe ljudi v sferi dela pa je mogoče učinkovito zadovoljiti le z **visoko razvitimi oblikami t. i. organizacijske oziroma ekonomske participacije zaposlenih** (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku in možnost notranjega lastništva oziroma solastništva na kapitalu podjetij), ki skupaj tvorijo pojem »ekonomske demokracije«. Njihovi pozitivni poslovni učinki v tem pogledu so v okviru poslovnih znanosti ž zdavnaj tudi empirično dokazani.

Zaradi **(pre)nizko razvite ekonomske demokracije** torej danes ogromen človeški potencial, ki se sicer skriva v nezadostno izrabljenem znanju in sposobnostih, ustvarjalnosti, delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti zaposlenih, tako ostaja (tudi v Sloveniji) zelo slabo ali celo povsem neizkoriščen. S tem povzročena **gospodarska škoda pa je praktično neizmerljiva**. Glede na to, da morebitni ukrepi za pospešitev razvoja omenjenih oblik ekonomske demokracije v bistvu ne zahtevajo nobenih posebnih vlaganj in večjih materialnih sredstev, se spričo povedanega zdi težko razumljivo, da praktično nobena od številnih dosedanjih »strategij gospodarskega razvoja Slovenije« temu področju doslej ni namenila nikakršne pozornosti. To napako bi vsekakor veljalo čim prej popraviti, pri čemer je aktualna gospodarska kriza za to še posebej primeren trenutek.

3. Ekonomska demokracija in razvoj družbenoekonomskega sistema

Splošni trend demokratizacije vseh področij družbenega življenja zahteva poleg politične tudi **demokratizacijo ekonomske sfere družbe**, kajti politična in ekonomska demokracija sta brez dvoma komplementarni sestavini splošnega pojma »demokracija«. Družbena ureditev, ki obsega zgolj politično, ne pa tudi ekonomsko demokracijo, je seveda – teoretično in praktično – še zelo »nepopolna demokracija«. S tega vidika je ekonomska demokracija dejansko lahko tudi pomembno »civilizacijsko«, ne samo ekonomsko vprašanje.

Ekonomska demokracija bi torej morala biti brez dvoma tudi sicer logična in nujna vzporednica razvoju sodobne politične demokracije. A mnogim za zdaj očitno še ni jasno, da splošnega družbenega napredka pač ni več mogoče zagotavljati samo z nenehnim širjenjem političnih pravic in svoboščin, na ekonomskem področju pa še naprej ohranjati zgodovinsko povsem preživete odnose med nosilci dela in kapitala v produkcijskih in delitvenih procesih *(znani angleški teoretik organizacije in menedžmenta David Ellerman, denimo, obstoječa mezdna delovna razmerja povsem upravičeno označuje kot »suženjstvo za določen čas«)*. Vse dosedanje t. i. družbenoekonomske formacije v zgodovini človeške civilizacije pred kapitalizmom – praskupnost, sužnjelastništvo in fevdalizem – so se namreč v bistvu zlomile ravno v točki, ko je obstoječi sistem odnosov v sferi produkcije in delitve novoustvarjene vrednosti **začel resneje ovirati ali celo onemogočati nadaljnji ekonomski in civilizacijski razvoj družbe**. In prav to se je brez dvoma zdaj očitno začelo dogajati tudi z (do)sedanjim modelom kapitalizma.

Ekonomska demokracija, kot že rečeno, v bistvu pomeni **preseganje klasičnega »mezdnega odnosa« med delom in kapitalom oziroma njunimi nosilci**, v katerem ima sicer (finančni) kapital še vedno bolj ali manj popolno in vsestransko – torej ne samo direktivno delovnopravno in poslovno odločevalsko, temveč tudi ekonomsko – oblast nad delom, kar je seveda v nasprotju z elementarnimi načeli demokratičnega urejanja družbenih odnosov na katerem koli področju družbenega življenja. Z uvajanjem elementov ekonomske demokracije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, notranje lastništvo zaposlenih) se zato brez dvoma postopno spreminja tudi narava obstoječega družbenoekonomskega sistema. Nobenega znanstveno utemeljenega razloga namreč ni, zaradi katerega bi lahko obstoječi tip kapitalizma (»mezdni kapitalizem«) šteli kot »optimalni družbenoekonomski sistem brez konkurence«, s katerim je bil že dosežen »konec zgodovine« civilizacijskega razvoja človeške družbe. Velike objektivne spremembe glede pomena posameznih dejavnikov v sferi produkcije, ki se v zadnjih desetletjih kažejo zlasti v hitro **naraščajočem pomenu t. i. človeškega kapitala podjetij v primerjavi z njihovim finančnim kapitalom**, danes, kot rečeno, že dobesedno kličejo tudi po ustreznih sistemskih spremembah in uravnoteženju »moči« njunih nosilcev, tako v veljavnem sistemu korporacijskega upravljanja kot tudi v sistemu prilaščanja novoustvarjene vrednosti.

Osnovna logika kapitalizma je jasna: če človeškemu kapitalu podjetij ne glede na njegovo »finančno neotipljivost« nesporno priznavamo status kapitala, potem je treba njegovim nosilcem, to je zaposlenim, priznati tudi ustrezne korporacijske pravice (soupravljanje, udeležba pri dobičku).

Glavno vrednost in najpomembnejši poslovni vir ter konkurenčno prednost pri vse večjem številu podjetij, zlasti v nekaterih najbolj propulzivnih dejavnostih, tako danes predstavlja **človeški, ne več finančni kapital.** Še vedno uveljavljena koncepcija podjetja kot »pravno personificiranega /finančnega/ kapitala« in klasična

koncepcija izključno lastniškega upravljanja podjetij, ki vse poslovne odločitve, vključno z delitvijo novoustvarjene vrednosti, podrejata izključno interesom in koristim (nosilcev) finančnega kapitala, sta zato v bistvu **ostali brez dejanske podlage v družbenoekonomski realnosti**, s tem pa tudi brez sleherne sistemske logike.

Obstoj človeškega kapitala in njegov prispevek k doseženim poslovnim rezultatom podjetij namreč ne v teoriji ne v praksi ni več sporen, kar pomeni, da bi na tej podlagi morale po logiki stvari njegovim lastnikom, t. j. zaposlenim, pripadati tudi ustrezne korporacijske pravice (sodelovanje pri upravljanju in delitvi dobička podjetij). Res je sicer, da ga obstoječi računovodski sistem, kot že povedano,i za zdaj še **niso sposobni natančneje izmeriti in ovrednotiti** vis a vis finančnemu kapitalu podjetij, a to ne more biti opravičljiv razlog, da so omenjene »naravne« pravice njegovih lastnikov lahko še naprej pravnosistemsko preprosto ignorirane. Teoretično je iz tega razloga lahko do neke mere sporen le konkreten obseg, ne pa tudi sam obstoj teh pravic. A po veljavni slovenski zakonodaji in praksi so pravice zaposlenih do soupravljanja in udeležbe pri dobičku še vedno ne samo skoraj povsem zanemarljive po obsegu, temveč tudi odvisne le od »dobre volje« lastnikov finančnega kapitala.

Če ponovimo: Osnovni paradoks obstoječega družbenoekonomskega sistema, ki ga bo treba čim prej preseči, je torej v tem, da nosilci (lastniki) najpomembnejšega kapitala, t. j. zaposleni, sistemsko nimajo zagotovljene niti približno adekvatne vloge ne pri poslovnem odločanju ne pri delitvi rezultatov poslovanja, čeprav po drugi strani v podjetju prevzemajo najmanj enako, če ne celo večje poslovno tveganje kot lastniki finančnega kapitala. Veljavni sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki kljub navedenim tektonskim spremembam v družbenoekonomski realnosti še vedno ohranja že omenjeno absolutno oblast (finančnega) kapitala nad delom in ostaja v osnovi nespremenjen že več kot stoletje, je torej objektivno povsem zastarel.

Jasno je torej, da bo pravno definicijo podjetja in njegovega kapitala ter sedanji, strogo »finančni« kapitalizem nasploh treba postaviti **na povsem nove temelje** – takšne, ki bodo človeškemu kapitalu in njegovim dejanskim »lastnikom« tudi sistemsko priznavale enakopravno vlogo. Ker pa tega seveda ni mogoče storiti čez noč (vsaj ne do ustrezne izpopolnitve obstoječih računovodskih sistemov tudi s t. i. računovodstvom človeških virov), bi bilo logično do nadaljnjega vsaj znotraj njega **maksimalno krepiti vlogo in pomen različnih že omenjenih oblik ekonomske demokracije**, ki lahko zaenkrat vsaj omilijo, če že ne povsem odpravijo omenjeni sistemski paradoks. Sedanji obseg upravljalske in finančne participacije zaposlenih je torej treba bistveno povečati in ga postaviti tudi na **obligatorne normativne podlage**.

4. »Osvoboditev dela« skozi ekonomsko demokracijo – naslednja faza razvoja kapitalizma

Klasični »mezdni kapitalizem« je torej v eri znanja dokončno preživet, samo razvoj zgoraj obravnavanih oblik ekonomske demokracije pa v danih razmerah pravzaprav lahko zagotavlja tudi evolutivno preseganje sedanjega mezdnega odnosa med delom in kapitalom. Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (posredno, v obliki morebitnih delniških shem delitve dobička) morda celo tudi v lastništvu podjetja, namreč **ni več mezdni delavec**, plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini – lahko celo tudi ne več glavni – vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator. Njegovo delovno in (so)upravljalsko prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne **razmišljati in delovati (tudi) kot lastnik**. Ob nespornih pozitivnih učinkih na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote bo takšna **»osvoboditev dela«** zato skoraj zanesljivo naslednja razvojna faza kapitalizma.

* * *

Čas je torej, da v interesu hitrejšega gospodarskega in socialnega razvoja v Sloveniji čim prej sprejmemo ustrezno **strategijo in politiko ukrepov za spodbujanje razvoja (tudi) ekonomske demokracije**. Bolj ali manj jasno je, da bo (in je deloma tudi že) družbeni razvoj sicer tudi spontano krenil v to smer, vendar bi bilo glede na zgoraj navedene ugotovitve o pozitivnih poslovnih in širših gospodarskih in socialnih učinkih vsestranske organizacijske in ekonomske participacije zaposlenih, podprte s številnimi znanstvenimi raziskavami, verjetno neprimerno ta razvoj prepustiti zgolj stihiji in čakati, da bo v praksi dozorel sam od sebe. Želeni družbeni napredek bi bil v tem primeru seveda bistveno počasnejši.

V nadaljevanju so predlagane nekatere temeljne usmeritve in ukrepi za pospešitev razvoja posameznih vidikov ekonomske demokracije v Sloveniji.

II. UPRAVLJALSKA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

1. Teoretične podlage

Sodelovanje delavcev pri upravljanju (upravljalska participacija, delavsko soupravljanje) v podjetjih – na podobnih osnovah pa tudi v zavodih – je zagotovo eden najpomembnejših elementov sodobne ekonomske demokracije. **Teoretično podstat** delavske participacije pri upravljanju poleg zgora¸j omenjene »teorije človeškega (in intelektualnega nasploh) kapitala« predstavljajo predvsem še:

a. sodobna teorija družbene odgovornosti podjetij in na njej temelječa t. i. déležniška koncepcija upravljanja, ter

b. motivacijske teorije.

Pri tem velja posebej poudariti, da je zlasti motivacijski vidik sodelovanja delavcev pri upravljanju enako pomemben tako za gospodarske družbe kot tudi za **zavode in druge negospodarske organizacije**, kar je nujno ustrezno upoštevati tudi pri načrtovanju konkretnih ukrepov za nadaljnji razvoj te oblike ekonomske demokracije v Sloveniji.

1.1. Teorija o družbeni odgovornosti podjetij in delavsko soupravljanje

Ta teorija, ki ima tako v svetu kot pri nas vse več privržencev, uči, da podjetje danes ne more biti več obravnavano zgolj kot ekonomski subjekt oziroma kot orodje za zadovoljevanje izključno ekonomskih interesov lastnikov kapitala, temveč kot »družbeno – ekonomski subjekt« (»skupnost déležnikov«), katerega odgovornost je **zadovoljevanje interesov vseh njegovih déležnikov** (zaposleni, kupci, dobavitelji, širša družbena skupnost z vsemi

svojimi najrazličnejšimi interesnimi entitetami) ne samo lastnikov kapitala, ki so v bistvu samo ena izmed skupin déležnikov. Podjetje, ki tega ni sposobno, pa v današnjih pogojih gospodarjenja tudi objektivno ne more biti poslovno uspešno, kajti če na daljši rok zanemari interese katere koli od omenjenih déležniških skupin, se to v takšni ali drugačni obliki dokazano negativno odrazi v njegovem poslovanju.[2] Pri upravljanju podjetij je torej treba čim bolj uravnoteženo upoštevati interese vseh déležnikov, ne samo lastnikov kapitala. To pa pomeni, da morajo imeti (vsaj najpomembnejši) déležniki v sistemu upravljanja **zagotovljene tudi ustrezne institucionalne možnosti vplivanja na sprejemanje poslovnih odločitev.**

Paradoksalno je, da je kljub očitnim premikom težišča pomena za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški oziroma nasploh na intelektualni kapital podjetij danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti še vedno utemeljen izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Je v tem sploh še kaka sistemska logika?

Ne v teoriji ne v praksi danes ni več nobenega dvoma, da zaposleni predstavljajo eno najpomembnejših skupin t. i. notranjih déležnikov podjetij (poleg lastnikov in menedžmenta), ki odločilno vplivajo na njihovo poslovno uspešnost. Zato je brez ustreznega vključevanja zaposlenih in njihovih interesov v procese poslovnega odločanja oziroma upravljanja omenjena sodobna koncepcija korporacijskega upravljanja podjetij **v bistvu sploh neuresničljiva**. Popoln nesmisel je po eni strani govoriti o déležniških in družbeno odgovornih pristopih k upravljanju, obenem pa na drugi strani zaposlenim kot eni od nesporno najpomembnejših skupin déležnikov podjetij absolutno odrekati pravico do kakršnegakoli upravljalskega vpliva oziroma udeležbe pri upravljanju. Celoten sistem soupravljanja, kakršnega ureja tudi slovenski ZSDU, pa seveda po svojem bistvu ni prav nič drugega kot **konkreten upravljalski mehanizem**, prek katerega se interesi zaposlenih lahko učinkovito »prelivajo« v sistem poslovnega odločanja, s čimer se zagotavlja tudi **t. i. interesno ravnotežno upravljanje podjetij**, ki je, kot rečeno, pravzaprav jedro obravnavane koncepcije korporacijskega upravljanja. Logično je torej, da je razvito delavsko soupravljanje v bistvu **nepogrešljiva sestavina** sodobne déležniške koncepcije (družbeno odgovornega) korporacijskega upravljanja.

Zanimivo je, da na teorijo o družbeni odgovornosti podjetij danes tudi že pri nas na načelni ravni prisegajo bolj ali manj vsi teoretiki in praktiki korporacijskega upravljanja. A žal **res le na načelni ravni**, kar se najbolj jasno kaže prav pri odnosu do vprašanja razvoja delavskega soupravljanja, katerega večina še vedno ne zna ustrezno umestiti v sistem družbeno odgovornega korporacijskega upravljanja v zgoraj pojasnjenem smislu, ampak ga še vedno obravnava le kot nekakšno »nujno zlo« in nepotreben privesek klasičnemu lastniškemu upravljanju. V praksi torej v Sloveniji še zdaleč nismo prerasli /neo/klasične lastniške koncepcije razumevanja podjetja in korporacijskega upravljanja.

1.2. Dokazano pozitivni motivacijski učinki delavskega soupravljanja

Poleg tega pa so številne znanstvene raziskave s področja poslovnih ved (v svetu in tudi že pri nas) že zdavnaj nesporno dokazale **izrazito pozitiven vpliv delavske participacije na delovno motivacijo in pripadnost zaposlenih**, ki sta danes, v eri znanja in vse večjega pomena t. i. človeškega kapitala podjetij v primerjavi z njihovim finančnim kapitalom, kot že rečeno, brez dvoma temeljni predpostavki večje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti. Brez visoko razvitega sistema participacije zaposlenih pri poslovnem odločanju na mikro (delovno mesto) in makro ravni (podjetje kot celota) namreč preprosto ni več mogoče učinkovito zadovoljevati nekaterih glavnih osebnostnih in societalnih potreb ljudi v sferi dela in s tem zagotavljati višje kakovosti delovnega življenja, prek tega pa nujno potrebnega delovnega zadovoljstva zaposlenih. Tudi s tega vidika je torej danes učinkovito delavsko soupravljanje »conditio sine qua non« uspešnega poslovanja podjetij.

Zato verjetno ni treba posebej dokazovati že omenjenega dejstva, da obstoječi »mezdni« družbenoekonomski odnosi vsekakor že zelo resno zavirajo hitrejši ekonomski razvoj. V pogojih, ko so zaposleni v poslovnih procesih še vedno tretirani zgolj kot pogodbeno najeta mezdna »delovna sila« in ko se na tej osnovi z njimi tudi upravlja v glavnem po principih klasičnega taylorizma (ukazovanje, strogi nadzor in sankcioniranje), seveda že po logiki ni mogoče pričakovati učinkovitega sproščanja njihovega »kapitala«, torej znanja, sposobnosti, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti v smeri doseganja večje poslovne uspešnosti podjetij. Sodobni **»delavci z znanjem«** še zdaleč ne delajo več le za plačo, ampak želijo pri delu čim bolj celovito zadovoljevati ne samo materialne, ampak tudi vse druge z delom povezane, zlasti številne **osebnostne in societalne potrebe** (samopotrjevanje in samouresničevanje z delom, varnost, pripadnost skupini in organizaciji, priznanje in spoštovanje itd.), ki tvorijo pojem »kakovost delovnega življenja«. Želijo torej biti v vseh pogledih enakopravni udeleženci poslovnih procesov, ne zgolj »mezdna delovna sila«, in samo pod temi pogoji so lahko pri svojem delu tudi optimalno uspešni. Vse to je, kot rečeno, predvsem s t. i. motivacijskimi teorijami, že zdavnaj tudi znanstveno dokazano.

(Šele) delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in morda tudi v lastništvu podjetja, ni več mezdni delavec, ampak začne razmišljati in delovati kot lastnik.

[2] Teorija o družbeni odgovornosti podjetij torej ne zanika »ustvarjanja dobička in maksimiranja vrednosti za delničarje« kot cilja delovanja podjetja, vendar tega ne priznava več kot edini cilj. Dobiček za delničarje je v bistvu posledica, ne cilj »družbeno odgovornega« poslovanja. Pri tem seveda ne gre za nikakršen filozofsko skonstruiran »ekonomski altruizem«, temveč za ekonomsko nujo v sodobnih pogojih gospodarjenja, ko je uspešnost podjetja usodno odvisna tako od motivacije in pripadnosti njegovih zaposlenih kot tudi od »ugleda« podjetja v okolju, ki je hkrati tako njegov »dobavitelj« kot tudi »potrošnik«.

Nekatere, zlasti novejše tovrstne raziskave pa so glede konkretnih motivacijskih učinkov delavske participacije pri upravljanju še bolj poglobljene in nesporno dokazujejo, da:

a) t. i. individualna oz. neposredna participacija (izražena zlasti skozi ukrepe povečevanja avtonomije in odgovornosti posameznika pri njegovem delu, delegiranja pristojnosti, širitve in bogatitve dela, uvajanja metod participativnega komuniciranja neposrednih vodij s podrejenimi itd.) izrazito pozitivno vpliva predvsem na delovno motivacijo zaposlenih v ožjem pomenu besede;

b) t. i. kolektivna oz. predstavniška participacija (prek svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb), prek katere kolektivi zaposlenih uresničujejo svoj vpliv na širša dogajanja v podjetju in s podjetjem, pa izrazito pozitivno vpliva predvsem na pripadnost zaposlenih podjetju, kar se vsekakor zdi tudi precej logično.

To pa seveda pomeni, da je danes brez visoko razvitega sistema delavske participacije oziroma delavskega soupravljanja tudi govoriti o nekem zares celovitem sistemu motiviranja zaposlenih bolj ali manj neresno in nesmiselno. Za sodobnega »delavca z znanjem« zgolj materialne oblike motiviranja še zdaleč ne zadostujejo več. Gre torej za nepogrešljiv element učinkovite neekonomske motivacije zaposlenih in s tem tudi za **pomembno sestavino sodobnega Human Resource Managementa (HRM).**

Sodobna »déležniška koncepcija« korporacijskega upravljanja podjetij je brez ustreznega vključevanja zaposlenih in njihovih interesov v procese poslovnega odločanja oziroma upravljanja oz. visoko razvitega delavskega soupravljanja v bistvu sploh neuresničljiva.

Poleg povedanega lahko sistem delavskega soupravljanja z vidika sodobne organizacijske teorije, ki proučuje različne menedžerske koncepte ter metode in ukrepe za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij in drugih organizacij, obravnavamo tudi kot

- konkretno pojavno obliko sodobnega t. i. participativnega menedžmenta,
- enega ključnih mehanizmov za učinkovito oziroma t. i. produktivno upravljanje interesnih konfliktov med notranjimi déležniki v organizacijah,
- konkretno obliko uresničevanja sodobnega internega komuniciranja oziroma komuniciranja z interno javnostjo,
- eno izmed oblik uresničevanja t. i. internega marketinga v okviru koncepta celostnega marketinga itd. itd.

* * *

Skratka, skrajni čas je, da se pri nas končno preneha delavsko soupravljanje obravnavati kot nekakšno "nujno zlo" in nepotreben, predvsem pa sistemsko povsem nelogičen privesek klasičnemu sistemu lastniškega upravljanja, ki naj bi le omejeval avtonomijo poslovnega odločanja lastnikov in menedžerjev ter s tem škodoval večji poslovni uspešnosti. Obratno – visoko razvit sistem delavske participacije pri upravljanju je danes brez dvoma **»nujni pogoj«** (conditio sine qua non) doseganja večje poslovne uspešnosti sodobnega podjetja in ne več nekakšno **»nujno zlo«**. Pri tem je pomembno poudariti, da delavsko soupravljalske »pristojnosti« seveda ne morejo zajemati le nekih marginalnih poslovnih odločitev, ampak morajo zagotavljati vključevanje in upoštevanje interesov zaposlenih pri sprejemanju vseh pomembnejših poslovnih odločitev. V podjetju namreč načeloma ni prav nobene poslovne odločitve, ki v skrajni posledici ne bi tako ali drugače zadevala tudi zaposlenih in njihovih interesov. Zato poslovnih odločitev (razen redkih izjem, ki so že po logiki stvari lahko v izključni pristojnosti lastnikov in njihove skupščine) **načeloma ni mogoče deliti na tiste, ki so lahko, in na tiste, ki ne morejo biti »predmet soupravljanja«**. Različna je lahko le »intenzivnost« vključevanja zaposlenih v sprejemanje konkretnih odločitev, ki je sicer odvisna od tega, ali je posamezna odločitev v bolj ali v manj neposrednem interesu zaposlenih in v dosegu njihovega znanja in razpoložljivih informacij. Ta usmeritev bi morala biti jasno izražena tudi v veljavnem zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki zaenkrat žal še vedno pretirano marginalizira t. i. participacijske pristojnosti zaposlenih in izjemno neučinkovito sankcionira njihovo morebitno kršenje s strani delodajalcev v praksi.

2. Ukrepi za spodbujanje hitrejšega razvoja

V tem poglavju manifesta je podrobneje predstavljen okvirni program ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju oz. upravljalske participacije zaposlenih v Sloveniji, vendar zaradi obsežnosti poglavja v nadaljevanju povzemamo samo »seznam« teh ukrepov, in sicer:

2.1. Normativni ukrepi

2.1.1. Konceptualna prenova zakona o gospodarskih družbah (ZGD)

2.1.2. Spremembe in dopolnitve kodeksov (so)upravljanja

2.1.3. Celovita prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

2.1.4. Sprejem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov

2.1.5. Spremembe Zakona o kolektivnih pogodbah (ZkolP), Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) in Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

2.1.6. Utrjevanje upravljalske participacije skozi drugo zakonodajo

2.2. Drugi spodbujevalni ukrepi

2.2.1. Ustvarjanje ugodnejše širše »družbene klime«

2.2.1.1. Znanstveno-teoretična podpora

- *Spodbujanje znanstvenega raziskovanja in vključevanje v študijske programe*
- *Spodbujanje strokovnih in znanstvenih posvetov*
- *Spodbujanje mednarodnega sodelovanja in izmenjave izkušenj*

2.2.1.2. Medijska podpora – sofinanciranje medijskih vsebin in založniški projektov

2.2.1.3. Promocijske aktivnosti

2.2.2. Spodbujanje funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja

2.2.3. Institucionalni ukrepi

2.2.3.1. Ustanovitev »agencije za razvoj ekonomske demokracije«

2.2.3.2. Ukrepi za učinkovitejši inšpekcijski nadzor

2.2.3.3. Ustanovitev stalne arbitraže za reševanje soupravljalskih sporov

2.2.3.4. Sistematično spremljanje stanja na področju delavske participacije

2.2.4. Priporočljivi ukrepi za prenovo delovanja sindikatov

2.2.4.1. Sprememba strategije delovanja

2.2.4.2. Sprememba sistemske vloge in položaja v odnosu do voljenih delavskih predstavništev

2.2.4.3. Sprememba notranje organiziranosti

III. OBVEZNA UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU IN DRUGIH REZULTATIH POSLOVANJA

1. Teoretične podlage

1.1. Znanstveno dokazani pozitivni ekonomski učinki udeležbe

Udeležba zaposlenih pri rezultatih poslovanja (pri dobičku – angl. profit sharing ali drugih vnaprej določenih rezultatih, kot npr. pri povečanju produktivnosti, prihrankih zaradi zmanjševanja stroškov, zvišanje kakovosti proizvodov ali storitev in podobno – angl. gain sharing), ki skupaj z notranjim lastništvom zaposlenih tvori pojem **t. i. finančne participacije zaposlenih**, po izsledkih številnih znanstvenih raziskav prinaša znatne koristi tako organizacijam – delodajalcem kot delavcem, pa tudi nacionalnemu gospodarstvu v celoti. (***Opomba:*** *V nadaljevanju bomo govorili le o udeležbi delavcev pri dobičku kot eni, vendar najpogosteje uporabljeni obliki udeležbe pri rezultatih poslovanja, pri čemer poudarjamo, da so nekatere od teh oblik udeležbe, zlasti udeležba delavcev pri prihrankih ali povečani kakovosti, uporabne ne samo za podjetja in druge gospodarske organizacije, ampak tudi za zavode. Seveda pa ta oblika finančne participacije, razen morda za zavode, načeloma ne bi mogla biti uzakonjena kot splošno obvezna)*

Z **mikroekonomskega vidika** je udeležba zaposlenih pri dobičku, posebej če je kombinirana tudi z razvitim sistemom sodelovanja delavcev pri upravljanju in širšega notranjega lastništva, statistično značilno povezana z večjo produktivnostjo in višjim dobičkom, saj pomembno izboljšuje delovno zadovoljstvo, motivacijo ter pripadnost zaposlenih podjetju, poleg tega pa ima tudi vrsto drugih pozitivnih poslovnih učinkov (nižja fluktuacija, zmanjšanje potrebe po nadzoru zaposlenih, večja skladnost interesov lastnikov, menedžmenta in zaposlenih in s tem zmanjševanje notranjih interesnih nasprotij itd.). Z **makroekonomskega vidika** pa raziskave ugotavljajo njen pozitiven vpliv predvsem na nižjo raven brezposelnosti, zmanjšano inflacijo in višjo ekonomsko rast.

Iz teh razlogov je sistemsko uvajanje udeležbe delavcev pri dobičku tudi **predmet številnih priporočil EU in drugih mednarodnih institucij**. Evropska unija se že od začetka devetdesetih let podrobneje ukvarja s finančno participacijo delavcev pri udeležbi pri dobičku družb, vendar pa do zdaj še ni sprejela nobenega zavezujočega predpisa. Leta 1989 je Evropska komisija vključila finančno participacijo delavcev med glavne cilje svojega programa »Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers«. Na podlagi navedene pobude je bil v letu 1992 pripravljen pregled finančne participacije v državah članicah, imenovan tudi »Papper I Report«. Evropska komisija je leta 1997 pripravila dopolnjen pregled finančne participacije glede na spremembe ureditev v posamezni državi članici, imenovan »Papper II Report«. Zaradi širitve Evropske unije se je pojavila potreba po razširitvi pregleda zakonodaje v posameznih državah članicah tudi na nove države članice. Leta 2006 je tako nastal dokument »Papper III Report«. Zaradi spodbujanja finančne participacije je bilo leta 1992 sprejeto neobvezujoče Priporočilo Sveta ES (Council Recommendation 92/443/EEC) s katerim je skušala Evropska unija spodbujati države članice, da uredijo finančno participacijo v svoji zakonodaji. Prav tako je pozvala družbe, naj se odločajo za uvedbo finančne participacije.

Na teh podlagah je bil leta 2008, podobno kot v številnih drugih razvitih evropskih državah, tudi v Sloveniji že sprejet **Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)**, ki pa je bil že ob prvih poskusih uresničevanja v praksi deležen številnih kritik in pobud ter predlogov za nujne spremembe in dopolnitve.

1.2. Temeljna načelna dilema – prostovoljna ali obvezna udeležba?

Dileme, udeležba zaposlenih pri dobičku da ali ne, torej – tudi v Sloveniji – praktično ni več. Še vedno pa ostaja odprta druga, nič manj težka in pomembna dilema, in sicer: ali naj bo udeležba delavcev pri dobičku **za delodajalce »prostovoljna«** (na načelu prostovoljnosti udeležbe za zdaj temelji ureditev te problematike v večini evropskih držav) ali **»zakonsko obvezna«** (načelo obligatornosti udeležbe za zdaj pozna le francoska ureditev).

Vsestransko pozitivni poslovni učinki bodisi obvezne bodisi neobvezne udeležbe delavcev pri dobičku so torej nesporno dokazani, zato se tudi stališča glede smiselnosti morebitne »zakonsko obvezne« udeležbe danes pravzaprav **razhajajo v glavnem le še na teoretski ravni**, in sicer med:

a) zagovorniki teze, da bi uzakonitev obvezne udeležbe pomenila sistemsko nedopusten poseg v zasebno lastnino nad kapitalom in pripadajočim dobičkom, na eni, ter

Zaradi (pre)nizko razvite ekonomske demokracije torej danes ogromen človeški potencial, ki se sicer skriva v nezadostno izrabljenem znanju in sposobnostih, ustvarjalnosti, delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti zaposlenih, tako ostaja (tudi v Sloveniji) zelo slabo ali celo povsem neizkoriščen. S tem povzročena gospodarska škoda pa je praktično neizmerljiva.

b) zagovorniki teze, da (doslej samoumevno) prisvajanje rezultatov poslovanja zgolj s strani lastnikov v poslovnih procesih udeleženega finančnega kapitala spričo hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja v bistvu nima več prav nobene teoretične podlage v obstoječi družbenoekonomski realnosti, na drugi strani.

1.3. Teoretični argumenti v prid »zakonsko obvezni« udeležbi

Uvodoma zapisana splošna teoretična izhodišča za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije vsekakor **govorijo v prid drugi od zgoraj navedenih tez**. Naj v zvezi s tem še enkrat poudarimo predvsem naslednje temeljno načelo, ki sicer izhaja že iz osnovne logike kapitalizma: če znanju, ustvarjalnosti, motivaciji in pripadnosti zaposlenih oziroma t. i. človeškemu kapitalu dejansko, ne samo načelno, priznavamo status »kapitala«, je seveda njegovim »lastnikom« treba »obvezno« priznati tudi pripadajoče korporacijske pravice, vključno s pravico do udeležbe pri dobičku, čeprav obstoječi računovodski sistemi tega »neotipljivega« kapitala za zdaj še niso sposobni natančneje materialno ovrednotiti.

Kapitalizem je po definiciji družbenoekonomski sistem, ki temelji na zasebni lastnini nad kapitalom, pri čemer so interesi lastnikov oziroma nosilcev tega kapitala tudi glavno gonilo in vodilo ekonomskega razvoja družbe. Ključno pa je seveda vprašanje čemu danes priznavamo status kapitala podjetij – zgolj t. i. finančnemu kapitalu ali tudi t. i. intelektualnemu kapitalu.

Sodobni »delavci z znanjem« še zdaleč ne delajo več le za plačo, ampak želijo pri delu čim bolj celovito zadovoljevati ne samo materialne, ampak tudi številne osebnostne in societalne potrebe, ki tvorijo pojem »kakovost delovnega življenja«.

Časi, ko so temeljne dejavnike proizvodnje predstavljali zemlja, gola delovna sila in (finančni) kapital, so že davno mimo, v ospredje pa danes vse bolj stopa **t. i. intelektualni kapital**. Čeprav njegova definicija v stroki še ni poenotena, je najpogosteje izražena s formulo: *intelektualni kapital = človeški kapital + strukturni kapital* (glej sliko v uvodnem poglavju o splošnih teoretičnih izhodiščih za razvoj ekonomske demokracije!), pri čemer **človeški kapital,** kot že nekajkrat omenjeno, predstavljajo obstoječe znanje in veščine, sposobnosti, ustvarjalnost ter motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, **strukturni kapital** pa vse tiste stvaritve, ki so v podjetju že doslej nastale s pomočjo človeškega kapitala in so že prešle »v last podjetja« (npr. baze podatkov, odnosi s kupci, dobavitelji, investitorji, potrošniki ter strateškimi partnerji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, povsem določeni procesi v podjetju, inovacije itd.).

Obstoječi računovodski sistemi so zaenkrat glede tega žal sposobni registrirati kot samostojno materialno vrednost le nekatere elemente zgoraj omenjenega strukturnega kapitala (npr. patente, blagovne znamke in druge pravice intelektualne lastnine, dobro ime), medtem ko predvsem človeški kapital še vedno predstavlja le nekakšno neotipljivo vrednost podjetja. A slej ko prej bo treba ta »neotipljivi kapital«, ki predstavlja vse večji del tržne vrednosti podjetij, ne samo znati računovodsko izmeriti, torej **razviti in uzakoniti tudi t. i. »računovodstvo človeških virov«**, ampak na njem nujno zgraditi tudi nov sistem družbenoekonomskih odnosov nasploh.

Naj navedemo le nekaj ugotovitev, ki utemeljujejo tezo o očitnem trendu pomikanja težišča pomena za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški oziroma nasploh na intelektualni kapital podjetij: Konkurenčne prednosti podjetij v sodobni ekonomiji »ne temeljijo več na materialnih in finančnih sredstvih, temveč na neopredmetenih in nefinančnih sredstvih, to je na intelektualnem kapitalu« (Andriessen, Stam, 2004: The Intellectual Capital of the European Union). Delež opredmetenih sredstev podjetij v razvitih gospodarstvih se je tako v zadnjih nekaj desetletjih v povprečju **znižal za več kot 20 odstotkov** (Stewart, 2003: Intellectual Capital – The New Wealth of Organization). Raziskava ustanove Brookings, denimo, kaže, da so še leta 1962 kar 62 odstotkov vrednosti podjetij predstavljala opredmetena sredstva, 30 let kasneje pa je **njihov delež upadel na vsega 38 odstotkov**. (po Jelovšek, 2006: Merjenje intelektualnega kapitala v izbranih slovenskih podjetjih – diplomsko delo, Ekonomska fakulteta univerze v Ljubljani).

Nesporno je torej, da danes zaposleni v podjetju niso udeleženi zgolj s svojo »delovno silo«, ampak vanj **vlagajo tudi svoj (človeški) kapital**, ki je ena ključnih podlag ustvarjanja nove vrednosti, hkrati pa **v njem nesporno prevzemajo tudi poslovno tveganje**, ki je, čeprav drugačne vrste, najmanj enako, če ne v bistvu celo večje od tveganja lastnikov finančnega kapitala. Posebej dogajanja v zvezi z reševanjem trenutne gospodarske krize so povsem razgalila popolno zgrešenost doslej veljavne, oziroma bolje rečeno kar zveličavne teze, da celotno poslovno tveganje v zvezi z delovanjem podjetja nosijo izključno le lastniki finančnega kapitala, zaradi česar naj bi bili tudi izključno oni upravičeni do prisvajanja in delitve rezultatov poslovanja. Glede na množična odpuščanja, »nepovratno« zniževanje plač kot pogodbeno dogovorjene »cene dela« in druga (prostovoljna ali prisilna) odrekanja delavcev svojim pogodbeno dogovorjenim pravicam za reševanje podjetij, bi bilo danes kajpak brez dvoma popoln nesmisel še naprej teoretično trditi, da delavci s svojo udeležbo v podjetju ničesar ne tvegajo. Prav tako je seveda povsem nesmiselna tudi trenutno sicer zelo aktualna teza, da delavci z omenjenimi odrekanji za rešitev obstoja in nadaljnjega delovanja podjetij pravzaprav v tej krizi v bistvu rešujejo le svoja delovna mesta, ne pa hkrati in v enaki meri tudi lastnikov podjetij in njihovega kapitala. A za zdaj so, kot kaže, lahko – brez kakršnih koli teoretičnih pomislekov – na račun svojih pravic iz delovnega razmerja »obvezno« udeleženi le pri reševanju izgub, ne pa tudi pri delitvi morebitnih dobičkov (razen, če se zanjo lastniki odločijo prostovoljno). Malo kapitalizma, po potrebi pa malo socializma, bi torej lahko rekli trenutno veljavni zasnovi sistema t. i. prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku.

Nesporno je torej, da bo pravno definicijo podjetja in njegovega kapitala**,** s tem pa tudi sistem udeležbe pri dobičku treba, upoštevaje novo objektivno družbenoekonomsko realnost, postaviti na povsem nove teoretske temelje**,** ki bodo **vključevali tudi zakonsko obvezno udeležbo delavcev pri rezultatih poslovanja**.

Tudi sicer je treba prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku končno prenehati obravnavati le kot nekakšno »miloščino« zaposlenim, ki je v celoti odvisna od dobre volje lastnikov, morebitno obvezno udeležbo pa kot nedopusten poseg v zasebno lastnino. Udeležba pri dobičku je namreč, upoštevaje vse zgoraj povedano,

po svojem bistvu **»naravna« pravica zaposlenih**, ki temelji, kot rečeno, na nespornem (čeprav zaenkrat še ne tudi ustrezno merljivem) prispevku »človeškega kapitala« k poslovni uspešnosti podjetij. Zato je čas, da jo kot tako pravno prizna tudi pozitivna zakonodaja.

1.4. Nekatere praktične dileme

Pogoji in višina udeležbe ter način porazdelitve rizika poslovanja

Sistem obvezne udeležbe zaposlenih pri rezultatih poslovanja bi seveda moral, če naj bi bil teoretično dosleden, poleg udeležbe pri dobičku zajemati tudi ustrezno **praktično rešitev vprašanja porazdelitve rizika poslovanja** med nosilci človeškega in nosilci finančnega kapitala v podjetju, torej »udeležbe zaposlenih (tudi) pri izgubi«.

Perspektivno bi bilo to vprašanje verjetno mogoče ustrezno dosledno rešiti edinole s popolno prenovo veljavnega plačnega sistema. Nova in vse hitreje prodirajoča »koncepcija podjetja kot skupnosti déležnikov« bo namreč, če z njo mislimo resno, skoraj zagotovo morala slej ko prej privesti tudi do **sistemskega opuščanja sedanjega mezdnega načina plačevanja dela** (kupoprodaja »delovne sile«, prodaja dela) in do njenega nadomeščanja z udeležbo zaposlenih pri – pozitivnih in negativnih – rezultatih poslovanja. A to je stvar precej oddaljene prihodnosti. Pred tem bo vsekakor treba prenoviti najprej sámo koncepcijo podjetja (prehod od koncepcije podjetja kot »personificiranega kapitala« v koncepcijo podjetja kot »skupnosti déležnikov«), razviti »oprijemljivejše« računovodstvo človeških virov, ki bo omogočilo oblikovanje ustreznih formul delitve glede na vlogo in pomen obeh vrst kapitala za dosežene poslovne rezultate, in še kaj. Zato bi nadaljnje teoretiziranje v to smer zaenkrat vsekakor lahko izpadlo le kot nekakšno obujanje preživetega socialističnega samoupravnega »sistema delitve dohodka in sredstev za osebne dohodke« ali kaj podobnega. Razmere in objektivne okoliščine za tako futuristično razmišljanje, ki bi imelo v tem trenutku lahko kako realno podlago in možnost za realizacijo, pa zaenkrat še zdaleč niso dozorele, zato se v to za zdaj ne kaže spuščati.

Po drugi strani pa pomanjkanje zgoraj omenjenih konceptualnih predpostavk za preciznejšo dodelavo obravnavanega sistema nikakor ne pomeni, da kakršna koli oblika zakonsko obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku ni možna in sprejemljiva že v zdajšnjih razmerah, kajti uvajanje tega sistema bo vsekakor moralo potekati postopno in v skladu s trenutno doseženo stopnjo družbenoekonomskega razvoja. Zakonsko obvezno udeležbo je torej **možno in smiselno vpeljati takoj, nato pa njeno zakonsko ureditev postopno dograjevati.**

Teoretični razlogi, ki že v danem trenutku govorijo »za« njo (objektiven obstoj in nesporen prispevek človeškega kapitala k poslovnim rezultatom, nesporno pozitiven vpliv na poslovno uspešnost podjetij itd.) so namreč vsekakor bistveno močnejši od teoretičnih razlogov (npr. neizdelanost sistema računovodstva človeških virov), ki morda govorijo »proti« njej. Oblike »obvezne« udeležbe zaposlenih v poslovnem tveganju pa so, kot rečeno, že v tem trenutku številne, tako da je kakršna koli skrb glede neupravičenosti morebitne njihove obvezne udeležbe (tudi) pri dobičku povsem odveč. **»Delitvena formula« oziroma »delitvene formule«** pa bo(do) v teh razmerah pač morala(e) nastati kot rezultat nekega družbenega konsenza na podlagi presoje in ocene pomena posameznih ključnih dejavnikov poslovne uspešnosti in različnih specifik ter pogojev delovanja posameznih vrst gospodarskih subjektov, kot npr: delitev na kapitalsko oziroma delovno intenzivne panoge, velikost podjetij in delitev na osebne in kapitalske družbe z vidika obsega odgovornosti lastnikov finančnega kapitala z osebnim premoženjem, kotacija delnic podjetja na borzi, povprečna profitabilnost določene kategorije podjetij oziroma dejavnosti, poslovna »zgodovina« posameznega podjetja, in tako dalje in tako dalje.

Uvajanja zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku se torej ne kaže lotiti z nekim **pretirano rigidnim pristopom** brez upoštevanja zgoraj navedenih in vseh drugih pomembnih elementov. Z njimi bi morali biti ustrezno determinirani tako pogoji kot višina morebitne zakonsko obvezne udeležbe pri dobičku. Variant, ki so v tem pogledu na razpolago, pa je praktično nešteto. Od tega, da se morda v prvi fazi uvede le za kapitalske, ne pa tudi za osebne družbe (za slednje bi, na primer, lahko zaenkrat še naprej ostala prostovoljna, tako kot zdaj, a seveda ustrezno davčno podprta), prek tega, da se obvezna udeležba pogoji z določenim »minimalnim« doseženim dobičkom ali donosom na kapital (v nasprotnem bi bila še vedno možna prostovoljna udeležba), do tega da se uvedejo različne stopnje udeležbe glede na prej omenjene specifične okoliščine poslovanja, in še česa.

Ekonomska demokracija v bistvu pomeni preseganje klasičnega »mezdnega odnosa« med delom in kapitalom oziroma njunimi nosilci, v katerem ima sicer (finančni) kapital še vedno bolj ali manj popolno in vsestransko – torej ne samo direktivno delovnopravno in poslovno odločevalsko, temveč tudi ekonomsko – oblast nad delom, kar je seveda v nasprotju z elementarnimi načeli demokratičnega urejanja družbenih odnosov na katerem koli področju družbenega življenja. Z uvajanjem elementov ekonomske demokracije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, notranje lastništvo zaposlenih) se zato brez dvoma postopno spreminja tudi narava obstoječega družbenoekonomskega sistema.

Iz navedenih razlogov je morebitno apriorno nasprotovanje zakonsko obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki ima sicer lahko zelo različne možne praktične rešitve, zagotovo bolj ali manj neutemeljeno.

Nevarnost »bega kapitala iz Slovenije«

Pogosto izražena bojazen o nevarnosti “bega kapitala” iz Slovenije v davčno ugodnejše države v primeru uzakonitve obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki naj bi v vsakem primeru pomenila uvedbo prikritega davka na dobiček, kajpak ni brez osnove in bi jo veljalo vsekakor zelo temeljito pretehtati. Dejstvo pa je, da jo je **empirično težko potrditi**, kajti Francija (kot za zdaj edina država z zakonsko določeno obvezno udeležbo), denimo, kljub podobnim predhodnim bojaznim tega problema v praksi ni zaznala. Vsaj ne v pomembnejšem obsegu. Če ne bi bilo tako, bi obvezno udeležbo tudi v Franciji zagotovo že zdavnaj ukinili.

Napaka morebitnega poenostavljenega razumevanja obvezne udeležbe pri dobičku izključno kot nekakšne prikrite oblike »dodatne obdavčitve kapitala« in s tem kot povečanega "stroška" delodajalcev je predvsem v tem, da **ne upošteva poslovnih koristi, ki jih takšna udeležba dokazano prinaša na drugi (prihodkovni) strani** in so lahko najmanj enake ali celo večje od njenega "stroška". Tovrstnih izračunov, ki seveda niso enostavni, zaenkrat še ni, vsekakor pa omenjeni francoski primer kaže, da se verjetno ne izidejo nujno v prid odločitvi za "selitev" kapitala. Prej obratno.

Prav tako je v zvezi z obravnavanim, pa tudi v zvezi z nekaterimi drugimi v nadaljevanju navedenimi praktičnimi pomisleki zoper

(Obvezna) udeležba pri dobičku je danes že »naravna« pravica zaposlenih, ki temelji na prispevku »človeškega kapitala« k poslovnim rezultatom, zato je čas, da jo kot tako pravno prizna tudi pozitivna zakonodaja.

morebitno obvezno udeležbo delavcev pri dobičku (npr. umetno zmanjševanje prikazanih dobičkov) treba posebej omeniti tudi **»odlog« izplačil iz naslova udeležbe**, ki ga pozna večina uveljavljenih sistemov, in sicer tako pri prostovoljni kot pri obvezni udeležbi (ZUDDob, na primer, predvideva eno ali triletni odlog, na katerega je vezana tudi višina davčnih olajšav). Možnost, da v času odloga razpolagajo s sredstvi udeležbe za poslovne namene, vsekakor predstavlja zelo pomembno korist za podjetja, ki pa se običajno v razpravah povsem zanemarja.

Umetno zniževanje dobička

Omenja se tudi bojazen, da bi podjetja zaradi izogibanja delitve delavcem dobiček s transfernimi cenami odvajala ali ga prikazovala kot nižjega. Toda predvsem podjetja v tuji lasti s transfernimi cenami dobiček (iz povsem drugih razlogov) **že zdaj** v veliki meri odvajajo v tujino in morebitna obvezna udeležba delavcev tega ne bo v ničemer dodatno pospešila. Povsem enako že zdaj velja tudi za tovrstno pretakanje dobičkov – kjer to pač omogočajo njihova konkretna lastniška struktura in druge okoliščine – med domačimi, zlasti koncernsko organiziranimi družbami. Morebitno računovodsko prikazovanje nižjih dobičkov pa glede njihove delitve v enaki meri kot interese delavcev prizadene tudi interese lastnikov, tako da na dolgi rok **to početje zagotovo ne more prinesti želelnih učinkov** v obravnavanem smislu. Tudi glede teh pomislekov, kolikor so morda vendarle utemeljeni, pa je seveda treba kot »protiutež« upoštevati pozitivne ekonomske učinke, ki jih na drugi strani prinaša udeležba delavcev pri dobičku.

»Neprivlačnost« zakonske prisile za lastnike

V dosedanjih razpravah o smiselnosti in dopustnosti morebitne uvedbe zakonsko obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku je pogost protiargument tudi t. i. neprivlačnost zakonske prisile za lastnike, ki naj bi se raje odločali za izplačilo udeležbe, če ta ne bi bila obvezna. Obveznost je vsiljena s strani države, **prostovoljnost pa kaže na njihovo družbeno odgovornost** in v tem primeru nihče ne more smatrati takšne udeležbe pri dobičku kot dodaten davek. Ni pomembno, kaj kažejo raziskave, pomembno je le to, kaj lastniki kapitala štejejo v obvezen davek, v nov strošek ali kakor koli že temu rečejo. Večina podjetnikov, tudi zelo velikih, smatra obveznost kot prisilo in tako takšen ukrep, ki je namenjen seveda stimulaciji zaposlenih in od katerega bi lahko imela celotna družba veliko korist, avtomatsko zavračajo, trdijo nasprotniki obvezne udeležbe.

Logika te pogosto slišane teze je vsekakor precej težko razumljiva. Glede na vse nesporne poslovne koristi udeležbe delavcev pri dobičku, ni povsem jasno, zakaj bi se lastniki kapitala zanjo odločali le pod pogojem, da ni obvezna. Mar v tem primeru, torej če je udeležba obvezna, tovrstnih koristi ni pričakovati? **Če koristi so, so torej po logiki stvari verjetno enake pri eni ali drugi vrsti udeležbe**. Tudi sicer ta teza ne vzdrži temeljitejše strokovne presoje.

Če je nekaj nesporno ugotovljeno kot **družbeno koristno in v skladu splošnimi družbenorazvojnimi cilji**, zakaj ne bi smelo biti uzakonjeno kot obvezno, pa če je za zavezance »privlačno« ali ne? Bistvo zakonodaje je namreč prav učinkovito uveljavljanje in varstvo **t. i. splošnega družbena interesa**, ki seveda ni in tudi ne more biti vedno skladen z vsemi najrazličnejšimi parcialnimi interesi in vsestransko »všečen« vsem nosilcem teh interesov. Utemeljenih razlogov, zaradi katerih naj bi bili pričakovani pozitivni učinki morebitne zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku na poslovno uspešnost podjetij manjši kot v primeru, da se lastniki zanjo odločijo prostovoljno, pa, kot že rečeno, ni videti. Dejstvo »apriorne neprivlačnosti« morebitne obligatorne udeležbe za lastnike bi bilo zato lahko morda upoštevno le v povezavi z bojaznijo o morebitnem »begu kapitala« (a o tem je bilo zgoraj govora posebej), ne pa tudi kot samostojen oziroma dodaten argument zoper takšno udeležbo.

Vloga sodobne države in njene zakonodaje ni več le skrb za varnost, temveč tudi skrb za hitrejši, pravičnejši in skladnejši razvoj družbe kot celote, kar pogosto zahteva ukrepe, s katerimi se po potrebi tudi **»prisilno« presegajo določeni parcialni družbeni interesi**. Ne nazadnje je (s številnimi t. i. razvojnimi zakoni) v splošnem družbenem interesu danes sistemsko uzakonjeno marsikaj, kar sicer ni v neposrednem in kratkoročnim interesu posameznih družbenih skupin, v konkretnem primeru lastnikov podjetij. Če bi bilo res že a priori nesprejemljivo vse, kar država lastnikom vsili kot zakonsko obvezno, bi lahko kot škodljive označili, denimo, tudi vse predpise, ki delodajalcem nalagajo »družbeno odgovorno

Slej ko prej bo treba ta »neotipljivi« človeški kapital znati tudi računovodsko izmeriti – treba bo torej razviti in uzakoniti tudi t.i. »računovodstvo človeških virov«.

obnašanje« v zvezi z varstvom okolja, socialno varnostjo, delovnopravnim varstvom zaposlenih, sodelovanjem delavcev pri upravljanju itd., itd. Pa je to res?

Skratka, sodobna zakonodaja ne more biti le »sledilec«, ampak tudi **nosilec in agens družbenega razvoja na različnih področjih**. Če bi država s svojo zakonodajo vedno varovala le že obstoječe stanje družbenoekonomskih odnosov in če bi v tem pogledu vedno le čakala, kdaj bo zavest o »družbeni odgovornosti« pri vseh nosilcih kapitala dozorela povsem »prostovoljno«, bi verjetno še danes živeli v prvobitnem kapitalizmu ali morda kakem zgodovinsko še zgodnejšem družbenoekonomskem sistemu. Do nedavna sila popularni neoliberalistični miti o nedopustnosti kakršnega koli vme-

šavanja države v gospodarstvo pa, posebej spričo sedanje gospodarske krize, ki so jo (spet) povzročili, v danem trenutku tako ali tako niso več aktualni.

Nadomeščanje dosedanjih oblik dodatnega nagrajevanja zaposlenih

Problem morebitnega pogojevanja uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku s strani lastnikov kapitala z istočasno opustitvijo drugih, zdaj uveljavljenih oblik materialne stimulacije zaposlenih (13. plača, božičnica, ipd.), na katerega opozarjajo nekateri nasprotniki takšne udeležbe, je vsekakor realen in ga bo treba v zakonu ustrezno rešiti. Vendar je ta **problem povsem enak tudi v primeru prostovoljne udeležbe**, kakršno uveljavlja že sedanji ZUUDob, zaradi česar ga je težko uporabiti kot poseben argument zoper morebitno zakonsko obvezno udeležbo.

Gospodarska kriza ni primeren čas za uvedbo obvezne udeležbe.

Nasprotno. Če udeležba delavcev pri dobičku (obvezna ali ne) dejansko prispeva k boljšim poslovnim rezultatom, bi bila uvedba obvezne udeležbe prav v času gospodarske krize, pravzaprav eden izmed logičnih ukrepov za hitrejši izhod iz krize. Sploh pa se sistem takšne udeležbe pripravlja (tudi) za čas, ko dobički spret bodo, zato čakanje na »boljše čase« v zvezi s pripravo tega sistema ne bi bilo smiselno.

2. Ukrepi za uveljavitev v praksi

Kot že omenjeno, je bil veljavni Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki **dosledno uveljavlja sistem t. i. prostovoljne udeležbe**, že ob prvih poskusih uresničevanja v praksi deležen številnih kritik in pobud ter predlogov za nujne spremembe in dopolnitve. Zato bi se veljalo **nemudoma lotiti njegove temeljite prenove**, in sicer tako v konceptualnem smislu (zlasti uvedba načela obvezne udeležbe in morebitna vključitev podrobnejše ureditve delavskega delničarstva), kot tudi glede posameznih izvedbenih rešitev (obogatitev možnih delitvenih shem, opustitev nekaterih nepotrebnih postopkovnih pravil, kot je npr. obvezna statutarna opredelitev in številne druge, na katere opozarja praksa). Pri tem bi se vsekakor veljalo opreti na nekatere ustrezne rešitve, ki jih je sicer že vseboval predloga tovrstnega zakona, ki ga je leta 2005 v zakonodajni postopek vložila poslanska skupina SD, vendar je bil takrat v DZ gladko zavrnjen.

IV. NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH (»DELAVSKO DELNIČARSTVO«)

Ena temeljnih prednosti notranjega lastništva zaposlenih (»delavsko delničarstvo«), ki v svetu postaja vse bolj »perspektivna« oblika lastništva podjetij, je – kot ugotavljajo v Evropskem združenju zaposlenih lastnikov (EFES – European Federation of Employee Shareownership) v tem, da poleg dokazano pozitivnih – tudi kratkoročnih – učinkov na poslovno uspešnost **spodbuja k usmerjenosti podjetij v trajnostni razvoj**, ne zgolj k njihovim kratkoročnim dobičkom, najboljše učinke pa po rezultatih znanstvenih raziskav prinaša v **kombinaciji z visoko razvito participacijo zaposlenih pri upravljanju (participativnim menedžmentom)**.

1. Kratko o pojmu delavsko delničarstvo ("employee share ownership")[3]

Delavsko delničarstvo je posredna oblika finančne udeležbe zaposlenih na podjetniškem rezultatu. V okviru delavskega delničarstva se nagrajevanje zaposlenih izvaja prek njihovega lastništva dela kapitala podjetja, in sicer:

- z izplačili dividend ali
- s povečevanjem njihovega kapitala oz. deleža v lastništvu podjetja.

Delavsko delničarstvo se lahko izvaja kot **individualno ali kolektivno**. Običajno so delnice, ki se podelijo kot nagrada zaposlenim, delnice družbe, kjer so zaposleni, lahko pa gre tudi za delnice ali druge vrednostne papirje od nje odvisnih ali obvladujoče ali drugih gospodarskih družb.

Vendar naj bi bilo ohranjeno **načelo vezanosti tovrstnega nagrajevanja na dosežene poslovne rezultate**. To pomeni, da naj bi bile delnice, ki se brezplačno podelijo ali prodajo pod ugodnejšimi pogoji kot nagrada zaposlenim, kupljene iz rezultata družbe (dobička ali posebej oblikovanih skladov), kjer so delavci zaposleni, kot lastne delnice družbe ali kot delnice drugih družb.

Najbolj razširjena vrsta nagrajevanja prek delavskega delničarstva poteka prek lastnih delnic družb, ki jih le-ta pridobi prav s tem namenom in jih podeli zaposlenim neodplačno ali pod ugodnejšimi pogoji. Inačica te oblike so nakupne opcije, ki se **podelijo zaposlenim in jim zagotavljajo:**

- pravico nakupa družbinih delnic ob določenem času (npr. ob povečanju kapitala delniške družbe, vendar v časovno določenem obdobju),
- pod vnaprej določenimi praviloma ugodnimi pogoji.

Znana inačica delavskega delničarstva je **ESOP** ("employee share ownership plan"), kjer je začasen lastnik dela delnic družbe v imenu zaposlenih poseben sklad ("trust"). Posebna oblika delavskega delničarstva so **t. i. nakupi podjetij s strani zaposlenih** ("employee buy outs").

2. Razširjenost notranjega lastništva zaposlenih v svetu

Udeležba zaposlenih v lastništvu podjetij (notranje lastništvo zaposlenih) je pojav, ki ima dolgo tradicijo. **Delavske kooperative** so v Italiji, Franciji in Veliki Britaniji nastale že pred 200 leti. Svetovno znan je primer kooperative Mondragon v Baskiji (Španija), v kateri je danes več kot 21.000 zaposlenih lastnikov okrog 100 podjetij. Zelo znane so tudi italijanske kooperative, zlasti kooperativa v Imoli. V zadnjih desetletjih število podjetij v Evropi in ZDA, ki so v lasti zaposlenih, zelo hitro narašča.

Notranje lastništvo je danes **najbolj razširjeno v ZDA**, kjer je zakonodaja, sprejeta leta 1974, povzročila veliko naraščanje števila

[3] Povzeto iz uvoda k Predlogu Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku in o lastništvu zaposlenih (ZUDDLZ) iz leta 2005.

[4] Silva Čeh, Delo FT z dne 27. 5. 2009

podjetij, ki imajo poseben model lastništva zaposlenih (ESOP – Employee Stock Ownership Plan oz. delavski delničarski načrt). Osnova ESOP je, da, zaposleni denar za nakup delnic najamejo kot posojilo, ki ga odplačujejo iz dobička podjetja. Tako je zdaj v ZDA 11.400 delničarskih načrtov, ki skupaj združujejo 13,7 milijona zaposlenih lastnikov in imajo v svojih rokah premoženje, vredno 700 milijard evrov, skupaj še z drugimi oblikami delavskega lastništva naj bi bilo v ZDA okrog 25 milijonov zaposlenih lastnikov, ki imajo skupaj 1000 milijard evrov premoženja.

Klasični »mezdni kapitalizem« je torej v eri znanja dokončno preživet, samo razvoj obravnavanih oblik ekonomske demokracije pa v danih razmerah pravzaprav lahko zagotavlja tudi evolutivno preseganje sedanjega mezdnega odnosa med delom in kapitalom ter postopen prehod v ekonomsko učinkovitejši in hkrati tudi socialno pravičnejšo družbo.

Po podatkih iz **raziskave EFES – Evropskega združenja zaposlenih lastnikov** je bilo leta 2008 tudi v Evropi že več kot devet milijonov zaposlenih lastnikov, ki imajo v rokah premoženje, vredno 240 milijard evrov[4]. Študija je pokazala, da je lastništvo zaposlenih tudi v letu 2008 kljub ekonomski in gospodarski krizi odporno, kar potrjujejo tudi številke iz raziskave. Še leta 2006 so imeli zaposleni v lasti 206 milijard evrov vredno premoženje v velikih evropskih družbah, v letu 2007 rekordnih 283 milijard in leta 2008, v času krize, še vedno zavidanja vrednih 240 milijard evrov. Kar v 85 odstotkih evropskih družb imajo uvedene sheme lastništva zaposlenih, seveda pa so razlike med državami velike: v Romuniji je ta odstotek le nekaj nad 10, v tradicionalnih utrdbah delavskega lastništva, kakor so Francija, Velika Britanija, Irska in še nekatere druge, pa se ta številka bliža že 100-odstotkom.

Iz raziskave, ki je zajela več kakor 2500 evropskih velikih podjetij, je razvidno, da ima Evropa več kakor devet milijonov zaposlenih kot solastnikov svojih podjetij: v Nemčiji več kot milijon, v Veliki Britaniji več kot 2,5 milijona, v Franciji pa ta številka že zaradi obveznosti shem finančne participacije v podjetjih z več kakor 50 zaposlenimi presega tri milijone zaposlenih lastnikov. zanimiv je tudi podatek, koliko je vredno lastništvo zaposlenega – v povprečju ni zanemarljivo: v EU je to povprečje skoraj 16.000 evrov, v bogati Švici pa, na primer, več kakor 45.000 evrov.

3. Raziskave o učinkih notranjega lastništva zaposlenih

O poslovnih učinkih notranjega lastništva so bile doslej opravljene številne znanstvene raziskave, zlasti v ZDA, katerih glavne ugotovitve (poleg že navedene uvodne ugotovitve iz raziskave EFES) v nadaljevanju povzemamo po avtorici A. Kanjuo Mrčela, in sicer iz njene knjige »Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija« (1999, FDV, Ljubljana) in iz več njenih člankov v reviji Industrijska demokracija (ŠCID, Kranj):

NCEO študija iz leta 1986

Prva študija, ki je pokazala specifično posledično povezavo med lastništvom zaposlenih in uspešnostjo podjetja, je bila študija M. Quarreya in Corey Rosen iz NCEO-a. Študija je primerjala poslovanje podjetij v lastništvu zaposlenih pet let pred uvajanjem in pet let po uvajanju ESOP-a. Izločili so tržne učinke s primerjanjem podjetij v lastništvu zaposlenih s konkurenčnimi podjetji v pred in po-ESOP obdobju, in z odvzemanjem razlike. Na primer, če je bila rast podjetja za 3 % hitrejša od konkurence v pred-ESOP obdobju in za 6 % hitrejša v post-ESOP obdobju, je 3 % razlike pripisano ESOP-u.

Študija je ugotovila, da se je v ESOP podjetjih prodaja povečala za 3,4 %, zaposlenost pa za 3,8 % letno več v po-ESOP obdobju, kot bi bilo za pričakovati glede na pred-ESOP rezultate. Ko so podjetja razdelili v 3 skupine (glede na stopnjo participativnosti menedžmenta), so **samo najbolj participativna podjetja pokazala pozitivne rezultate**. V tej skupini so podjetja napredovala za 8 – 11 % hitreje, kot je bilo pričakovano, srednja skupina je imela približno pričakovane rezultate, najnižja skupina pa je pokazala celo negativen trend.

Newyorška in Washingtonska študija

Ekonomist Gorm Winther in sodelavci v New Yorku in Washingtonu so uporabili raziskovalni model NCEO-jeve raziskave na vzorcih 25 podjetij v lasti zaposlenih v New Yorku in 28 podjetij v lasti zaposlenih v državi Washington. V obeh primerih se je izkazalo, da je imelo lastništvo samo zase majhen vpliv, ali da ni imelo vpliva na uspešnost poslovanja, medtem ko je **kombinirano s participativnim menedžmentom imelo pomemben vpliv**. V Washingtonu se je zaposlenost v podjetjih, v katerih so kombinirali lastništvo in participacijo zaposlenih povečala za 10,9 % več, kot je bilo pričakovati. Prodaja se povečala za 6 % več od pričakovane. V New Yorku so uporabljali korelacije in zaradi tega se rezultatov ne da direktno primerjati, toda rezultati so bili podobni.

Notranje lastništvo po rezultatih znanstvenih raziskav najboljše poslovne učinke v kombinaciji z visoko razvito participacijo zaposlenih pri upravljanju (participativnim menedžmentom).

GAO študija

Leta 1987 je ameriški General Accounting Office z uporabo podobne metodologije opravil analizo produktivnosti in profitabilnosti podjetij v lasti zaposlenih. Študija je pokazala, da uvajanje ESOP-a ne vpliva na profitabilnost, ampak, da **participativna podjetja v lasti zaposlenih povečajo stopnjo produktivnosti za 52 % letno.** Z drugimi besedami, če je bila stopnja rasti produktivnosti pred uvajanjem ESOP-a 3 %, bo po uvajanju ESOP-a 4,5 %.

Druge študije

Številne študije sugerirajo zaključke v isti smeri, toda niso uspele dokazati kavzalnih razmerij, tako kot omenjene štiri študije. Leta 1990 so v študiji Centra za lastništvo zaposlenih v Michigenu in Univerze v Michigenu preučevali mnenja vodilnih o vplivu lastništva zaposlenih na prodajo, dobičke, produktivnost in druge elemente.

Odgovori so bili pozitivni. Najbolj pozitivni so bili rezultati **v podjetjih, kjer so zasledili tudi najvišjo stopnjo participativnosti menedžmenta.** Visoke rezultate so imela tudi podjetja v večinski lasti zaposlenih. Študija je še pokazala, da se je uporaba programov participacije zaposlenih (kot so delovne skupine ali svetovalni sveti) povečala za 50 do 100 % po uvajanju načrta za lastništvo zaposlenih.

Leta 1993 je tudi študija NOEOC-a (Center za lastništvo zaposlenih v Severovzhodnem Ohiu) pokazala **dramatično povečanje participacije po uvajanju ESOP-a.** Programi, kot so skupinsko odločanje ali programi usposabljanja za participacijo, so se v večini primerov podvojili. Študija ni primerjala uspešnosti pred in po uvajanju ESOP-ov, ugotovila pa je, da so bila podjetja v lasti zaposlenih uspešnejša od konkurence v povečanju števila zaposlenih v 49 % primerov, enaka v 50 % primerov in da je imel slabše rezultate v samo 1 % primerov.

Po podatkih iz raziskave EFES – Evropskega združenja zaposlenih lastnikov je bilo leta 2008 tudi v Evropi že več kot devet milijonov zaposlenih lastnikov, ki imajo v rokah premoženje, vredno 240 milijard evrov.

Douglas Kruse in Joseph Blasi (Rutgers and Michael Conte pri Univerzi v Baltimoru) sta ugotovila, da kaže cena delnic podjetij z 10 % in več lastništva zaposlenih, ki kotirajo na borzi, **konstantno boljše trende kot splošni borzni indeks**. Avtorja temu ne pripisujeta nobenih kavzalnih razmerij.

* * *

Zgoraj omenjena avtorica v zvezi s tem ugotavlja (Industrijska demokracija št. 10/97), da so raziskovalci glede lastništva zaposlenih in uspešnosti podjetij "zaključili zgodbo". Tako konsistentni rezultati so zelo redki. Z gotovostjo lahko trdimo, da **kombinacija lastništva in participativnega menedžmenta pozitivno vpliva na uspešnost poslovanja.** Samo lastništvo ali sama participacija, pa po drugi strani v najboljšem primeru povzročita le posamezne in kratkoročne rezultate.

4. Glavni problemi v zvezi z uveljavljanjem lastništva zaposlenih

Številni avtorji, ki se ukvarjajo s problematiko razvoja notranjega lastništva zaposlenih pa opozarjajo tudi na temeljne probleme, ki se v zvezi s tem pojavljajo v praksi. izstopajo predvsem tri vprašanja, ki jih v različnih državah različno urejajo, in sicer:

1. način financiranja razvoja notranjega lastništva, ki mora biti tudi ustrezno davčno stimuliran (ESOP-i oz. trusti, delniške sheme delitve dobička itd.),

2. zagotovitev učinkovitega delovanja notranjih delniških trgov, in

3. sistem zagotavljanja vpliva notranjih lastnikov na upravljanje, brez katerega ta oblika lastništva po ugotovitvah raziskav ne daje želenih poslovnih rezultatov.

Učinkovito reševanje zgoraj navedenih vprašanj po izkušnjah iz tujine zahteva ustrezno zakonsko ter avtonomno pravno ureditev, brez katere je praktično nemogoče sistemsko spodbujati in razvijati to obliko lastništva.

5. Ukrepi za uveljavitev v praksi

Strategija razvoja lastniške strukture slovenskih podjetij je torej v tem trenutku popolnoma zgrešena. Namesto »kreditne tajkunizacije« gospodarstva, ki se nam je prek zloglasnih menedžerskih odkupov dogajala v zadnjih letih, posledice katerih so se posebej ob nastopu resne gospodarske krize izkazale kot vsestransko katastrofalne, bi bilo treba z ustreznimi ukrepi načrtno razvijati predvsem širše notranje lastništvo zaposlenih, za kar je ta, t. i. zadnja faza slovenske privatizacije zagotovo naravnost idealna priložnost.

5.1. Normativni ukrepi

Zakon o notranjem lastništvu

Razvoj širšega notranjega lastništva zaposlenih oziroma tako imenovanega delavskega delničarstva danes **v Sloveniji žal ni podprt z ustrezno zakonodajo**, ki bi urejala različne načine davčno podprtega financiranja notranjih odkupov (za zdaj je širitev delavskega delničarstva na ta način stimulirana le prek delniških shem prostovoljn udeležbe delavcev pri dobičku po ZUDDob), konkretne oblike organiziranosti notranjih delničarjev ter učinkovito delovanje notranjih delniških trgov (po vzoru, na primer, na angleške truste, ameriške ESOP-e in podobno) in spodbujala tudi nadaljnji razvoj notranjega lastništva zaposlenih. Čeprav je Državni zbor pripravo posebnega zakona o notranjem lastništvu zaposlenih od vlade zahteval že leta 1998 ob sprejemanju takratnega zakona o prevzemih, do tega doslej še ni prišlo. Zato bi, posebej upoštevaje evidentno škodljive ekonomske in socialne posledice t. i. menedžerskih odkupov podjetij, ki v nasprotju z zgoraj navedenimi usmeritvami pomenijo koncentracijo lastništva lastnino izključno v rokah menedžerskih elit, veljalo **maksimalno pospešiti pripravo ustrezne normativne ureditve sistema notranjega lastništva zaposlenih v Sloveniji**. Pri tem sta načelno lahko sprejemljivi obe opciji, ki sta v tem smislu na razpolago, in sicer: sprejem posebnega zakona o notranjem lastništvu zaposlenih ali pa ureditev te problematike v okviru zakona o udeležbi delavcev pri dobičku in v povezavi z njo.

Takojšnja ukinitev instituta »iztisnitve malih delničarjev« po ZGD

Prek zloglasnega in verjetno tudi ustavno spornega instituta iztisnitve malih delničarjev, ki ga je sicer brez kakršne koli potrebe uvedel novi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), se, zlasti v nekaterih primerih konkretnih menedžerskih odkupov obeta celo **popolna likvidacija še zadnjih ostankov že obstoječega notranjega lastništva zaposlenih v nekaterih podjetjih**. V mnogih konkretnih primerih je do tega tudi že prišlo. Vse to pa pomeni nesmiselno izgubljanje pomembne potencialne konkurenčne prednosti slovenskih podjetij in gospodarstva kot celote. Zato bi veljalo omenjeni institut nemudoma črtati iz veljavnega ZGD.

5.2. Drugi spodbujevalni ukrepi

a) Ob razmišljanju o možnih ukrepih za načrtno uveljavljanje širšega, ne zgolj menedžerskega notranjega lastništva zaposlenih v

Sloveniji, vsekakor ne gre pozabiti, da je **velik del nekdanjega družbenega premoženja še vedno v rokah države,** in sicer bodisi v obliki neposrednega državnega lastništva nekaterih podjetij bodisi prek obeh paradržavnih skladov – KAD in SOD, ki ju posredno upravlja država. Z ustreznim pristopom k nadaljnji privatizaciji tega premoženja bi zato država vsekakor lahko pomembno prispevala k načrtnemu razvoju lastniške strukture slovenskih podjetij v obravnavanem smislu, in sicer tako glede preprečevanja morebitnih nadaljnjih spornih menedžerskih prevzemov podjetij na eni kot spodbujanja »delavskih odkupov« na drugi strani.

Niso sicer sporni menedžerski odkupi podjetij nasploh. Sporno pri teh odkupih v slovenskih razmerah, kjer gre v bistvu pretežno le za privatizacijo še preostalega nekdanjega družbenega premoženja prek odkupa delnic obeh paradržavnih skladov, je predvsem to, da si ozke skupine samooklicanih »ključnih kadrov« podjetij z ustanavljanjem zaprtih prevzemnih družb **preprosto uzurpirajo izključno pravico do privatizacije omenjenega premoženja**, ostale zaposlene pa pri tem (s kakšno pravico?) preprosto izločijo.

To več kot očitno pomeni najmanj **hudo zlorabo insajderskih informacij**, ki so sicer pri teh odkupih brez dvoma daleč najpomembnejši element odločanja, zgolj v korist privilegiranih posameznikov oziroma skupin, s čimer se žal pristojne državne inštitucije pri nas za zdaj enostavno sploh ne ukvarjajo. Zlasti iz tega razloga je v danih razmerah prelaganje bremena odplačevanja prevzemnih kreditov na prevzeta podjetja in s tem posredno na vse njihove zaposlene, ki so življenjsko odvisni od bodočega poslovanja teh podjetij, še toliko bolj nesprejemljivo in nelogično. Predvsem pa se s takšnimi privilegiranimi odkupi onemogoča razvoj širšega notranjega lastništva zaposlenih v Sloveniji z vsemi njegovimi ekonomskimi koristmi, ki jih dokazano prinaša v primerjavi z drugimi oblikami lastništva.

V tem smislu bi verjetno vsaj za začetek povsem bi zadostovalo, če bi vlada s svojim vplivom na paradržavna sklada KAD in SOD nemudoma zagotovila ustrezno interno določitev **posebnih pogojev za prodajo njunih delnic »notranjim prevzemnikom«**. Vsi potrebni ključi so namreč v njunih rokah, kajti pri odločanju o tem komu in pod kakšnimi pogoji bosta prodala svoje delnice podjetij sta načeloma popolnoma avtonomna. **Prvi in osnovni pogoj** pa bi moral biti ta, da lahko svoje delnice prevzemnim družbam, ki so v večinski lasti menedžerjev in zaposlenih v ciljni družbi, prodata le v primeru, da so bili k sodelovanju pri ustanovitvi ali dokapitalizaciji prevzemne družbe pod enakimi pogoji in brez vnaprejšnje določitve višine možnih deležev povabljeni prav vsi zaposleni ciljne družbe, ne samo izbrani krog »ključnih kadrov«. **Drugi pogoj** pa bi se po potrebi lahko nanašal tudi na minimalno višino lastnih sredstev takšnih podjetij, zagotovljenih za odkup, čeprav je pod prej navedenim pogojem tudi morebiten najem posojila z zastavo delnic ali deležev ciljnega podjetja precej manj sporen.

Predlagani pristop, ki ne izključuje tudi morebitne kasnejše zakonske ureditve teh rešitev, bi vsekakor lahko učinkovito odpravil največje anomalije, ki smo jim bili priča ob dosedanjih t. i. menedžerskih prevzemih podjetij, in hkrati omogočil tudi želeni razmah širšega notranjega lastništva v Sloveniji. Predvsem pa bi bilo mogoče na ta način uspešno angažirati **bistveno večje realne prihranke zaposlenih v gospodarske namene**, in sicer s povsem drugačnimi, bistveno boljšimi narodnogospodarskimi učinki kot jih, na primer, dosegajo načrtovane »množične privatizacije« bank in drugih državnih podjetij. V tem primeru torej ne bi šlo za ukrep proti menedžerskim odkupom, temveč za ukrep za širši razvoj notranjega lastništva, kar je seveda bistvena vsebinska razlika.

b) Zlasti v teh kriznih gospodarskih razmerah, ko so se številna podjetja že ali se še bodo znašla na robu stečaja, bi veljalo posebej proučiti tuje izkušnje s prodajo ali drugačno obliko **prenosa lastništva takšnih podjetij na notranje lastnike**. Številne izmed omenjenih izkušenj namreč kažejo, da je ta ukrep prinesel ponovno oživitev in uspešno nadaljnje poslovanje teh podjetij v lasti zaposlenih. V tem smislu bi predvsem veljalo preveriti možnost, da (vsaj državne) banke delnice oziroma deležev, zastavljenih za najem posojil za menedžerske odkupe podjetij, ki jih prezadolženi menedžerji ne morejo več vračati, namesto reprogramiranja teh »slabih« terjatev, pod ustreznimi obojestransko sprejemljivimi pogoji ponudile v odkup zaposlenim v konkretnih podjetjih. Bodisi neposredno, bodisi prek posebnega državnega sklada oziroma družbe, na katero naj bi bile predvidoma prenesene omenjene bančne terjatve.

Besedilo pripravil:
dr. Mato Gostiša,
sprejeto na skupščini ZSDS dne 19. 11. 2009 na Bledu





Udeleženci strokovnega posveta Združenja svetov delavcev Slovenije, 19. novembra 2009, na Bledu, so v okviru razprave o perspektivah razvoja ekonomske demokracije posebej podprli zasnovo novega zakona o (obvezni) udeležbi delavcev pri dobičku, ki ga je predstavil vodja poslanske skupine SD v Državnem zboru g. Bojan Kontič (na sliki za predavateljsko mizo).



Piše:
Gorazd Podbevšek

Novi kodeks upravljanja javnih delniških družb

Dne 8. 12. 2009 je bil podpisan novi Kodeks upravljanja javnih delniških družb. Prej veljavni Kodeks je bil sprejet februarja 2004 ter spremenjen v decembru 2005 in februarju 2007. Tako kot pri prejšnjih verzijah Kodeksa so tudi sedaj njegovi glavni podporniki in oblikovalci Ljubljanska borza, Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager.

Zasnova in namen Kodeksa

Novi Kodeks prepoznava in sprejema razvoj in napredovanje dobre prakse korporativnega upravljanja javnih delniških družb v Sloveniji. Ravno zato v novem Kodeksu **ne bomo našli zakonskih določb**, saj so bili te namenoma odstranjene. Smatra se namreč, da je zakonska podlaga tako družbam kot javnosti postala dobro poznana v času uveljavitve Kodeksa do zadnje prenove, zato naj zakonske določbe ostanejo v domeni zakonov, standardi dobre prakse pa naj bodo samostojno zajeti v Kodeksu. Tako kot pri prejšnjih spremembah so bili razlogi za prenovo Kodeksa spremembe nekaterih osnovnih zakonov na področju korporacijskega prava (ZGD-1, ZTFI; Zpre, ZFPPIPP …) in tudi sprememba prakse korporativnega upravljanja, njenega razumevanja in tudi gospodarske globalne spremembe.

Namen Kodeksa je **zvišati raven dobrih standardov korporativnega upravljanja in vodenja javnih delniški družb**. Zaželeno je, da določbe Kodeksa sprejmejo tudi nejavne družbe. Cilj je namreč oblikovati transparenten, učinkovit in razumljiv sistem upravljanja, ki vzbuja zaupanje vlagateljev, zaposlenih in tudi širše javnosti v sistem korporativnega upravljanja v Sloveniji. Določbe Kodeksa niso pravno zavezujoče, vendar velja **načelo „spoštuj ali pojasni“**. Vsako odstopanje morajo družbe enkrat letno objaviti v izjavi o upravljanju in navesti razloge zanj. Odstopanje pa samo po sebi ne pomeni nič slabega, saj daje družbi možnost, da oblikujejo lastno poslovno prakso. Veliko bolj bistveno je, da se o posameznih odstopanjih in družbi lastni praksi seznanijo delničarji in javnost.

Pred začetkom sprejemanja Kodeksa se je odločalo med redakcijskimi spremembami in med radikalnejšimi vsebinskimi spremembami. V prvem primeru bi šlo bolj za noveliranje obstoječega Kodeksa, v drugem primeru pa bi praktično sprejeli nov Kodeks. Odločitev je padla v prid **novega Kodeksa**, ki je preglednejši, enostavnejši in vsebinsko bolj sistematično zastavljen. Vsebina Kodeksa je razdeljena na **šest posameznih poglavij**, in sicer: Okvir upravljanja družb, Razmerje med družbo in delničarji, Nadzorni svet, Uprava, Neodvisnost in lojalnost, Revizija in sistem notranjih kontrol in Transparentnost poslovanja. Pod vsakim poglavjem so nanizana načela in njihova izvedbena načela.

Slovenske javne delniške družbe imajo v veliki meri dvotirni sistem upravljanja, zato novi Kodeks v preambuli poziva k **smiselni uporabi priporočil iz poglavja Nadzorni svet družbe**, ki vsebinsko ustrezajo načelom in določilom, ki sicer veljajo za upravni odbor in k uporabi načel o upravi za izvršne direktorje.

Okvir upravljanja družb

Prvo poglavje novega Kodeksa zajema Okvir upravljanja družb in je v primerjavi z do sedaj veljavnim Kodeksom novost. Poglavje podrobneje predstavlja **določitev ciljev družbe** in sodelovanje uprave in nadzornega sveta, ki skupaj oblikujeta in sprejmeta **Politiko upravljanja družbe** ter o njej informirata vse déležnike. Tudi prej veljavni Kodeks je določal oblikovanje ciljev družbe, a se je izkazalo, da je potrebno temu področju nameniti precej več pozornosti. Praksa je namreč pokazala veliko pomanjkljivosti pri poslovnih strategijah, saj mnoge javne družbe nimajo dovolj odločno in kvalitetno oblikovanega sistema korporativnega upravljanja, kar pa onemogoča doseganje najvišjih ciljev in trajnostni razvoj. Mednarodni standardi dobrega upravljanja zahtevajo učinkovito in realno zastavljene cilje družbe, jasno opredeljena pričakovanja, definirane vloge in način delovanja organov, učinkovito sodelovanje med družbo in déležniki ter vnaprej jasne in natančno določene odgovornosti za posamezne naloge. Pri tem moramo opozoriti še na ločitev Politike upravljanja od izjave o upravljanju skladno z ZGD in Kodeksom. Politika upravljanja je javen dokument in se za razliko od izjave oblikuje kot zaveza za naprej in ne razkriva stanja za nazaj. Stanje v prejšnjem poslovnem obdobju izkazuje namreč izjava o upravljanju.

Praksa slovenskega poslovnega okolja je izpostavila še eno veliko pomanjkljivost, ki jo v svojih določbah upošteva tudi novi Kodeks: **pasivnost nadzornih svetov**. Novi Kodeks aktivno vključuje nadzorni svet tudi v postopek oblikovanja Politike upravljanja družbe in prepoznava neizpodbitno potrebo po doslednem opravljanju svoje sicer nepogrešljive funkcije. Nadzorni svet mora aktivno izvrševati svojo funkcijo nadzorovanja nad poslovanjem družbe in delovati z izdatno skrbnostjo pri izvrševanju bistvenih nalog. Nadzorni svet je namreč vključen v najbolj pomembne sklope korporativnega upravljanja (vrednotenje opravljanja funkcije uprave, oblikovanje sistema nagrajevanja, skrb za kadrovsko ustreznost uprave, nadzor nad poslovanjem družbe ipd), zato je njegova pasivnost nesprejemljiva.

Osnovni cilj delniške družbe je opredeljen kot **maksimiziranje vrednosti družbe**, vendar to še zdaleč ne pomeni le golega ustvarjanja dobička. Uspešna družba z dolgoročno vizijo zasleduje predvsem trajnostni razvoj družbe, kar pomeni dolgoročno ustvarjanje vrednosti za delničarje (družba naj predstavlja zanesljivo, stabilno, dolgoročno in donosno naložbo) in upoštevanje socialnih in okoljskih vidikov poslovanja. Družba mora svoje dolžnosti in pravice do deležnikov izvrševati odgovorno in upoštevati dolgoročne koristi družbe. Novi Kodeks poudarja, da se mora med družbo in deležniki vzpostaviti učinkovit sistem medsebojnega komuniciranja. Družba mora pri sprejemanju posameznih odločitev **upoštevati interese vseh deležnikov, pri čemer se še posebej izpostavlja zaposlene**. To je povsem logično, saj so zaposleni pomembnejša skupina deležnikov in njihovo delo vpliva na družbo, njeno stabilnost, uspešnost in tudi ugled. Pravilno je torej, da družba oblikuje korekten sistem sodelovanja tudi s predstavniki zaposlenih in upošteva njihovo mnenje pri posameznih odločitvah.

Razmerje med družbo in delničarji

Drugo poglavje z naslovom Razmerje med družbo in delničarji je precej krajše, saj Kodeks, kot že omenjeno, ne povzema več zakonskih določil. Izpostavljena je **enakopravna obravnava delničarjev**, ki naj aktivno in odgovorno izvršujejo svoje pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz delničarskih pravic. Med družbo in delničarji se mora vzpostaviti učinkovit dialog, družba pa s pravočasnim in korektnim obveščanjem o sklicu in poteku skupščine poziva delničarje k glasovanju.

Nadzorni svet

Poglavje Nadzorni svet zajema najobširnejši sklop načel in izvedbenih načel v Kodeksu. **Delo slovenskih nadzornih svetov je kratko malo slabo**, na kar nas opozarja tudi širše mednarodno okolje (zasedli smo npr. zadnje mesto v analizi konkurenčnosti okolij MID; The IMD World Competitiveness Yearbook WCY). Dobra praksa je na tem področju za nas še toliko pomembnejša, če k omenjenemu pristavimo še relativno šibko zakonsko normiranost dela nadzornih svetov, ki pa ne predstavlja pomanjkljivosti v ureditvi, saj je na ta način omogočeno prilagajanje vsakega posameznega nadzornega sveta družbi. Na tak način se oblikuje delo nadzornega sveta glede na potrebe in zahteve posamezne družbe, kljub temu pa se je oblikovala določena dobra praksa, ki viša raven odgovornega izpolnjevanja nalog nadzornega sveta.

Dobrodošla novost je **dodatni kriterij neodvisnosti od večjih delničarjev** pri presoji neodvisnosti članov nadzornih svetov. V praksi se je namreč pokazalo, da je široko prisotno **delegatsko** delovanje nadzornih svetov, kar onemogoča objektivno in strokovno izvajanja funkcije člana nadzornega sveta in seveda posledično škoduje razvoju in doseganju ciljev družbe. Novi Kodeks predpisuje takšno sestavo nadzornega sveta, ki zagotavlja odgovoren nadzor in sprejemanje odločitev v korist družbe. Člani nadzornega sveta morajo imeti ustrezna strokovna znanja, izkušnje in veščine, ki se dopolnjujejo z znanji in veščinami ostalih članov. Omogočiti se mora učinkovitost razprav, ki se zaključijo s kvalitetnimi odločitvami. Pri volilnem predlogu, ki ga oblikuje nadzorni svet, mora biti vsaj polovica članov neodvisnih, **dolžnost imenovanja neodvisnih članov pa velja tako za delničarje kot tudi za svete delavcev**. Pri tem se kodeks sklicuje neposredno na prilogo, ki postavlja kriterije za neodvisne člane nadzornega sveta. Pri tem je potrebno poudariti da po zgledu evropskega priporočila zaposleni, ki so v nadzorni svet imenovani s strani sveta delavcev niso smatrani za odvisne samo zaradi svojega delovnega razmerja z družbo.

Novi Kodeks večjo pozornost usmerja tudi k **postopku izbire kandidatov** za člane nadzornega sveta. Postopek imenovanja mora biti natančno razdelan in transparenten ter vnaprej opredeljen v Politiki upravljanja, pri čemer med pogoji za ustreznost kandidata določa tudi listino, s katero se dokazuje specializirana strokovna usposobljenost za članstvo v nadzornem svetu. Člani nadzornega sveta bodo morali podpisati tudi posebno izjavo, s katero se bodo opredelili do izpolnjevanja vsakega kriterija neodvisnosti, ki jih novi Kodeks natančno navaja v prilogi. Izpolnjene in podpisane izjave se bodo objavile na spletnih straneh družbe.

Uprava družbe

Četrto poglavje se nanaša na Upravo družbe. Glede na sedaj veljavni kodeks je prišlo v tem delu do strukturne preureditve, saj so se posamezne določbe o lojalnosti in nasprotju interesov premaknile v samostojno poglavje. Največje spremembe zaznamujemo **na področju prejemkov uprave**. Glede na trenutno gospodarsko situacijo to niti ni presenetljivo in tudi nikakor ne slabo.

Novi Kodeks tako uvaja **transparentnost pri oblikovanju prejemkov** in poudarja vlogo delničarjev. Sistem plačil upravi mora biti takšen, da je privlačen za tisti kader, ki ga družba potrebuje in želi in hkrati zagotavlja skladnost interesov uprave in dolgoročnih interesov družbe. Ne glede na trenutno politično in medijsko razvpitost in gonjo proti prosti ureditvi plačil, se novi Kodeks načrtno izogiba določanju fiksne višine plačil in zagovarja stališče, da naj plačila temeljijo na konkretnih merilih in uresničitvi konkretnih rezultatov. Kodeks poudarja tudi, da mora biti **fiksen del dovolj visok**, da predstavlja zadostno plačilo za primer, ko družba zadrži izplačilo variabilnega dela prejemkov. Slednje vzbuja pri nekaterih pomisleke, zato naj opozorimo, da v primeru prevelikega deleža variabilnega plačila spodbujamo menedžerje k večjemu tveganju in k doseganju dobička ne glede na posledice. Takšen sistem pa je nevaren, saj posredno in z neposrednimi učinki usmerimo poslovanje družbe v kratkoročen uspeh oziroma dobiček, kar pa ne pomeni nujno tudi dolgoročne koristi za družbo. Poleg tega imamo v primeru slabega upravljanja družbe v rokah druge vzvode – odpoklic člana uprave, razrešitev s funkcije, morda celo odškodninska odgovornost. Zato je še toliko pomembneje, da vsaka pogodba vsebuje tudi določila o morebitni predčasni prekinitvi funkcije, ki naj ustrezno uredi tudi **vprašanje odpravnine**.

Neodvisnost in lojalnost

Poglavje neodvisnost in lojalnost obsega načela, ki veljajo tako za nadzorni svet kot za upravo. Člani uprave in nadzornega sveta morajo sprejemati **neodvisne odločitve** in pri svojem delovanju in odločanju upoštevati cilje družbe in ne kakšne drugačne vzvode (interese tretjih oseb, delničarjev, uprave, javnosti …). Člani morajo narediti vse, kar je v njihovi moči, da se izognejo nasprotju interesov, ki bi lahko pripeljalo do sprejemanja odločitev pod vplivom drugih interesov. Člani uprave in nadzornega sveta morajo najmanj enkrat letno oziroma ob vsaki spremembi funkcije podpisati in predložiti nadzornemu svetu **izjavo o morebitnem obstoju nasprotja interesov**. Novi Kodeks v prilogi C definira nasprotje interesov kot stanje, kadar je nepristransko in objektivno izvajanje nalog in odločanje člana nadzornega sveta ali uprave ogroženo zaradi vključevanja različnih interesov, ki pa niso interesu družbe in v točki C3 daje jasne kriterije za odvisnost članov.

Revizija in sistem notranjih kontrol

Pri poglavju Revizija in sistem notranjih kontrol so povzete dosedanje vsebinske določbe, posodobljene z mednarodno dobro prakso. Gospodarska recesija je spodbudila tako OECD kot nekatera druga strokovna telesa k ugotavljanju, kako je mogoče, da je prišlo do takšnega števila neustreznih rešitev, ki so na koncu koncev pokopale maksimo „too big to fail“ za vedno. Notranji nadzor družbe je pravzaprav tisti organ, ki ohranja zdravje družbe in ki mora sprožiti alarm že ob prvem pokašljevanju in ne le v zadnjem stadiju pnevmonije.

Transparentnost poslovanja

Zelo pomemben del novega Kodeksa predstavlja zadnje poglavje, ki se nanaša na Transparentnost poslovanja. Cilj ostaja enak – zvišati transparentnost poslovanja javnih delniških družb in z nadstandardnimi priporočili zvišati kakovost poročanja in obveščanja. Sestavni del politike upravljanja mora biti tudi predelitev **strategije komuniciranja družbe**, ki mora biti takšna, da vlagatelju nudi vse informacije, ki omogočajo presojo položaja in oceno vplivanja poslovnega dogodka na ceno vrednostnega papirja. Obveščanje mora biti enakopravno, jasno, nezavajajoče, natančno in pravočasno.

* * *

Posamezna priporočila kodeksa, zanimiva za predstavnike zaposlenih

Okvir upravljanja

Osnovni cilj delniške družbe, ki opravlja pridobitno dejavnost, je maksimiranje vrednosti družbe. Ta in drugi cilji, ki jih družba zasleduje pri opravljanju svoje dejavnosti, kot sta dolgoročno ustvarjanje vrednosti za delničarje in upoštevanje socialnih in okoljskih vidikov poslovanja z namenom zagotavljanja trajnostnega razvoja družbe, se navedejo v statutu družbe.

Družba v razmerjih z deležniki odgovorno izvršuje svoje pravice ter izpolnjuje prevzete obveznosti na način, ki je skladen s cilji družbe in ki ji omogoča dolgoročne koristi.

Družba ves čas trajanja razmerja s predstavniki posameznih deležnikov skrbi za korektno komuniciranje in obojestransko varovanje poslovnih skrivnosti ter vzdrževanje dobrih poslovnih običajev.

Pri konkretnih odločitvah družba preuči in upošteva **legitimne interese vseh deležnikov, še posebej zaposlenih**. Informacije o odločitvah, ki neposredno vplivajo na posamezno skupino deležnikov, družba sporoči tej skupini, če takšne informacije nimajo narave poslovne skrivnosti ali notranjih informacij.

Nadzorni svet

Nadzorni svet je sestavljen tako, da se zagotovita odgovoren nadzor in sprejemanje odločitev v korist družbe. Pri sestavi nadzornega sveta se upoštevajo strokovna znanja, izkušnje in veščine, ki se med posameznimi člani nadzornega sveta med seboj dopolnjujejo.

Nadzorni svet je sestavljen iz ustreznega števila članov, ki je tolikšno, da omogoča učinkovito razpravo in sprejem kvalitetnih odločitev na podlagi raznovrstnih izkušenj in veščin njegovih članov.

Pri volilnem predlogu, ki ga oblikuje nadzorni svet, vsaj polovico članov nadzornega sveta sestavljajo neodvisni člani. Za neodvisne člane nadzornega sveta se smatrajo tisti člani, ki pri delovanju in odločanju delujejo samostojno. Za odvisne člane se vedno smatrajo člani nadzornega sveta, pri katerih obstaja tesnejša ekonomska povezava z družbo, njeno upravo ali večjimi delničarji. Neodvisni član o nastopu dejstev, ki spremenijo njegovo izpolnjevanje kriterija neodvisnosti, takoj obvesti nadzorni svet. **Dolžnost imenovanja neodvisnih članov velja tako za delničarje kot za svete delavcev.**

Ob konstituiranju nadzornega sveta, nastopu mandata novih članov nadzornega sveta oziroma ob imenovanju posebnih komisij nadzornega sveta predsednik nadzornega sveta z organizacijsko pomočjo uprave družbe zagotovi kvalitetno uvajanje članov nadzornega sveta. Ob ali neposredno po postopku uvajanja nadzorni svet oblikuje konkretne zaveze glede svojih dejavnosti na področju oblikovanja in izvajanja ključnih institutov upravljanja v družbi.

Postopek izbire kandidatov za člane nadzornega sveta in oblikovanje predloga skupščinskega sklepa o imenovanju članov nadzornega sveta je transparenten in vnaprej opredeljen.

Pri presoji **ustreznosti kandidata** za člana nadzornega sveta se poleg zakonskih čim bolj upošteva še izpolnjevanje naslednjih pogojev:

- ustrezna osebna integriteta in poslovna etičnost,
- dosežena najmanj višja, praviloma pa visoka strokovna izobrazba,

- obstoj ustreznih delovnih izkušenj s področja vodenja ali upravljanja podjetij ali s področja dejavnosti, s katerimi se ukvarja družba,
- celovito poslovno znanje in ustrezna strokovna znanja,
- sposobnost pri delovanju in odločanju upoštevati predvsem dolgoročni interes družbe in temu **podrediti morebitne drugačne osebne ali posamične interese** (tretjih oseb, **zaposlenih**, uprave, delničarjev, javnosti ali države),
- ne opravljajo funkcij vodenja, nadzora, zastopanja ali svetovalnih nalog za konkurenčne družbe in niso večji delničarji ali družbeniki konkurenčnih družb na področju temeljne dejavnosti družbe,
- so časovno razpoložljivi oziroma bodo časovno razložljivi v času opravljanja funkcije;
- so sposobni učinkovitega komuniciranja in timskega dela,
- so pripravljeni na nenehno izobraževanje in profesionalni razvoj,
- imajo listino, s katero se dokazuje specializirana strokovna usposobljenost za članstvo v nadzornem svetu, kot so npr. Certifikat Združenja Nadzornikov Slovenije ali drugo primerno listino.

Nadzorni svet skrbi za nadzor družbe tekom celotnega poslovnega leta, aktivno sodeluje pri oblikovanju Politike upravljanja in določanju upravljavskih razmerij v družbi, skrbno vrednoti delovanje uprave družbe in opravlja ostale naloge skladno z zakonom, akti družbe in s Kodeksom.

Vsi člani nadzornega sveta podpišejo posebno izjavo, s katero se opredelijo do izpolnjevanja vsakega kriterija neodvisnosti, navedenega v točki C.3 priloge C tega Kodeksa, in navedejo, da se smatrajo za neodvisne, če izpolnjujejo vse kriterije, ali odvisne, če jih ne, in izrecno navedejo, da so strokovno usposobljeni za delo v nadzornem svetu ter da imajo za tako delo dovolj izkušenj in znanja. Podpisane izjave se objavijo na spletnih straneh družbe.

Neodvisnost in lojalnost

Odločitve članov nadzornega sveta in uprave so neodvisne. Član nadzornega sveta ali uprave pri svojem delovanju in odločanju upošteva cilje družbe in jim podredi morebitne drugačne osebne ali posamične interese tretjih oseb, uprave, delničarjev, javnosti ali države.

Član nadzornega sveta ali uprave izvaja vse previdnostne ukrepe, da bi se izognil nasprotju interesov, ki bi lahko vplivalo na njegovo presojo. Kriteriji za nasprotje interesov so navedeni v prilogi C Kodeksa.

Vsak član nadzornega sveta enkrat letno, ob menjavi in ob vsaki spremembi, podpiše in predloži nadzornemu svetu izjavo o izpolnjevanju posameznih alinej priloge C3, s katero se opredeli do obstoja posameznih konfliktov interesov, skladno s kriteriji, navedenimi v prilogi C3, ter se zavezuje, da bo o novih potencialnih nasprotjih interesov nemudoma obvestil nadzorni svet.

V primeru suma o nasprotju interesov ali kršitve prepovedi konkurence član nadzornega sveta ali uprave nemudoma obvesti nadzorni svet. Če nadzorni svet presodi, da gre za kršitev prepovedi konkurence, mora član uprave ali nadzornega sveta takoj prenehati s kršitvami in prenesti koristi iz konkretnega posla na družbo ter ji povrniti morebitno škodo. Če nadzorni svet presodi, da gre za bistveno nasprotje interesov, mora član nemudoma odpraviti sporno razmerje, sicer nadzorni svet presodi potrebo po prenehanju funkcije člana uprave ali nadzornega sveta in temu ustrezno ukrepa.

Nadzorni svet v primeru, da član uprave ali nadzornega sveta ne obvesti nadzornega sveta o potencialni kršitvi prepovedi konkurence ali da ta po obvestilu nadzornega sveta ne izpolni njegovih navodil, razreši člana uprave in predlaga skupščini odpoklic člana nadzornega sveta.

Ukrepi v primeru potencialnega nasprotja interesov so predvsem:

- posamezni član nadzornega sveta pojasni nasprotje interesov in se vzdrži glasovanja,
- v utemeljenih primerih lahko predsednik nadzornega sveta pred glasovanjem zahteva od članov nadzornega sveta, da izjavijo, ali imajo glede zadeve, ki je predmet glasovanja, nasprotje interesov,
- dolžnost, da se posamezni član nadzornega sveta vzdrži glasovanja iz razloga nasprotja interesov, ter vključitev pojasnil ali izjav članov nadzornega sveta v zvezi s tem v zapisnik seje nadzornega sveta.

PRILOGA C:

Nasprotja interesov

C.1 Nasprotje interesov obstaja, kadar je nepristransko in objektivno izvajanje nalog oziroma odločanje člana nadzornega sveta ali uprave ogroženo zaradi vključevanja njegovega osebnega ekonomskega interesa, interesov družine, njenih čustev, politične ali nacionalne (ne)naklonjenosti ali kakršnih koli drugih povezanih interesov z drugo fizično ali pravno osebo.

C.2 Vsak član uprave ter nadzornega sveta posebej ter uprava in nadzorni svet kot organa delniške družbe morata spoštovati sprejeto Politiko upravljanja in načela tega Kodeksa ter si prizadevati za njihovo udejanjanje v družbi.

C.3 Da pri članu nadzornega sveta ali uprave ne bi prišlo do nasprotja interesov, se morajo upoštevati naslednje zahteve:

a) Neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta ne smejo biti izvršni direktorji ali člani uprave družbe ali povezane družbe in niso bili na takšnem položaju v zadnjih petih letih.

b) Neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta ne smejo biti zaposleni v družbi ali povezani družbi in niso bili na takšnem položaju v zadnjih treh letih, razen v primeru, če neizvršni direktor ali član nadzornega sveta ni višji kader in je bil **izvoljen v upravni odbor ali nadzorni svet v okviru sistema delavskega predstavništva, ki ga priznava zakon**, in hkrati zagotavlja ustrezno zaščito pred nezakonitim odpustom ter drugimi oblikami nepravičnega ravnanja.

c) Neizvršni direktor ali član nadzornega sveta ne sme prejemati in ne bi bil smel prejemati večjih dodatnih prejemkov iz družbe ali povezane družbe, razen plačila, ki ga dobi kot neizvršni direktor ali član nadzornega sveta. Pod takšne dodatne prejemke se štejejo predvsem kakršna koli udeležba pri delniških opcijah ali kakršnih koli drugih plačnih shemah, povezanih z uspešnostjo; ti prejemki ne pokrivajo nesprejemljivih zneskov nadomestil v okviru shem upokojevanja (vključno z odloženim nadomestilom) za prejšnje storitve v družbi (pod pogojem, da takšno nadomestilo ni na noben način odvisno od nadaljevanja dela).

d) Neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta ne smejo na noben način biti ali zastopati večinskih delničarjev (nadzor se določi s sklicevanjem na primere iz člena 1(1) Direktive Sveta83/349/EGS (1)).

e) Neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta nimajo ali v zadnjem letu niso imeli pomembnih poslovnih stikov z družbo ali povezano družbo, neposredno ali kot partnerji, delničarji, direktorji

ali vodilni delavci organa, ki ima tak odnos. Poslovni stiki vključujejo položaj pomembnega dobavitelja blaga ali storitev (vključno s finančnimi, pravnimi, svetovalnimi ali posvetovalnimi storitvami), položaj pomembne stranke in položaj organizacij, ki prejemajo večje prispevke od družbe ali od njene skupine.

f) Neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta ne smejo biti izvršni direktorji ali člani uprave druge družbe, v kateri je izvršni direktor ali član uprave družbe neizvršni direktor ali član nadzornega sveta, prav tako pa prek sodelovanja v drugih družbah ali organih ne smejo biti kako drugače povezani z izvršnimi direktorji oziroma člani uprave družbe.

g) Neizvršni direktor ali člani nadzornega sveta ne smejo biti v upravnem odboru ali nadzornem svetu več kot tri leta (ali več kot 12 let, kadar nacionalna zakonodaja za normalne pogoje določa zelo kratek čas).

h) Neizvršni direktor ali člani nadzornega sveta niso bližnji družinski član izvršnega direktorja ali članov uprave ali oseb, ki so v položajih, omenjenih v točkah od (a) do (h).

C.4 Nasprotje interesov lahko nastopi pri članu nadzornega sveta poleg primerov v prejšnjem priporočilu tudi če:

- je član širšega poslovodstva povezane družbe,
- je sodeloval pri sestavljanju vsebine predloga letnega poročila družbe,
- je v nadzornem svetu več kot 12 let.



Piše:
mag. Irena Prijović

Združenje nadzornikov Slovenije

Kritično o stanju upravljanja družb in spoštovanju etičnih standardov

V Združenju nadzornikov Slovenije se kot sooblikovalci standardov korporativnega upravljanja odzivamo tudi na stanje v praksi in smo kritični do odstopanj od teh standardov. Zato smo se odločili oblikovati seznam slabih ravnanj nadzornikov, ki smo jih v tem letu zasledili in tudi oceniti stanje korporativnega upravljanja pri nas.

To oceno smo podali ravno **v času sprejema Kodeksa upravljanja javnih delniških družb** (8. decembra 2009), saj se vsakič, ko oblikujemo nova priporočila dobre prakse soočamo z odzivom javnosti, da je stanje v praksi zelo drugačno. S tem potrjujemo našo zavezanost k novim standardom in hkrati zavedanje, da nas na tem področju čaka še veliko dela, da bi se stanje spremenilo na bolje.

V zvezi s povedanim Častno razsodišče ZNS ugotavlja, da je navkljub prizadevanjem za razvoj stroke in oblikovanju novih standardov na tem področju, **stanje korporativnega upravljanja v Sloveniji slabo**. Opaža vrsto ravnanj članov nadzornih svetov, ki so bodisi neetična, nezakonita ali so v nasprotju z dobro prakso:

- uveljavljanje interesov posameznega delničarja ali tretjih oseb;
- dopuščanje nepooblaščenega vmešavanja državnih organov v delo NS in poslovanje družbe;
- netransparentno kupovanje delnic družbe, ki jo nadzorujejo;
- nakupi delnic družbe, ki jo nadzorujejo, preko povezanih ali tretjih oseb;
- sodelovanje članov NS pri menedžerskem odkupu družbe, ki jo nadzorujejo;
- podpiranje netransparentnega delovanja uprave pri prevzemu družbe, ki jo nadzorujejo;
- neugotavljanje odgovornosti uprav in NS pri transakcijah s povezanimi osebami;
- omogočanje nakupa lastnih delnic družbe na način, ki omogoča menedžerski odkup;
- neukrepanje pri financiranju prevzemne družbe s strani družbe, ki jo NS nadzira;
- nepravočasno reagiranje NS v zvezi z obveznostmi iz ZFPPIPP (v primerih insolventnih družb in prezadolženih družb);
- nekorektno urejanje pogodbenih razmerij z nekdanjo upravo ob zamenjavi uprave;
- nerazkrivanje nastalih konfliktov interesov članov NS;
- razkrivanje poslovnih skrivnosti družbe;
- neustrezno in nepooblaščeno komuniciranje članov NS v javnosti.

ZNS si v okviru svojega poslanstva s svojim delovanjem prizadeva za prenos dobre prakse na področju korporativnega upravljanja in spoštovanje etičnih standardov, ne predstavlja pa organov pregona, pristojnih sodišč ali zakonskih regulatorjev in ne more preganjati tistih dejanj, ki niso v njegovi pristojnosti ali posegati v lastniška razmerja in pravice v posameznih družbah.

Častno razsodišče ZNS se zavzema za spoštovanje etičnih standardov in dobre prakse upravljanja družb za vse člane nadzornih svetov, ne glede na to ali so bili v NS imenovani kot predstavniki kapitala ali zaposlenih ter ne glede na lastniško sestavo družbe.



Piše:
Marko Slivnik

Svet delavcev HIT d.d. Nova Gorica

So uspehi, pa tudi neuspehi

Svet delavcev družbe Hit d.d. je bil izvoljen že za tretji mandat, in sicer za obdobje 2006-2010. Naj v nadaljevanju le na kratko predstavim njegovo delovanje, pravo oceno njegove uspešnosti pa seveda lahko dajo le zaposleni v podjetju.

Kratko o svetu delavcev

Svet delavcev šteje **13 članov**. Vmes je prišlo do več izstopov iz sveta zaradi različnih vzrokov. Danes svet delavcev sestavlja 9 članov moškega spola in 4 ženskega. Sorazmerno so zastopane posamezne organizacijske enote, in sicer igralništvo (8 predstavnikov), gostinstvo (3 predstavniki) in strokovne službe (2 predstavnika). Predsednik sveta je dogovorno, in sicer že tretji mandat, predstavnik igralništva, ker predstavlja oziroma zastopa večino zaposlenih v družbi.

Notranja organizacija dela je porazdeljena med člane, pri čemer bolj ali manj deluje **7 odborov**. Predsednik in namestnik opravljata funkcijo **polprofesionalno**. Po potrebi se posamezne člane sveta delavcev vključi še v druge delovne skupine, ali pa se jim dodeli dodatne naloge in pristojnosti. Žal pogosto škripa pri sami izvedbi nalog, predvsem glede postavljenih rokov in ostalih aktivnosti članov sveta, kar pa je težava povsod.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Svet delavcev uporablja **participacijski dogovor**, ki je bil sprejet leta 2002, in ga v tem mandatu ni bilo mogoče spremeniti, čeprav so dve leti potekala pogajanja s prejšnjo upravo. Na koncu je bil podpisan dogovor, da se njegova veljavnost podaljša do sprejetja novega, saj določa **več pravic kot ZSDU.**

Kot rečeno, predsednik in namestnik opravljata svoji funkciji polprofesionalno. Svet delavcev ima pisarno in so mu zagotovljeni vsi tehnični kot tudi administrativni pogoji za delo. Prav tako ni nikakršnih težav pri zagotavljanju višine in načina uporabe **zakonsko zagotovljenih sredstev za delo.**

Da člani ne izkoristijo predpisane letne kvote delovnih dni za izobraževanje, je predvsem njihova krivda, saj se slabo odzivajo na vabila za izobraževanje. Bolj ali manj se le-teh udeležujejo eni in isti člani sveta. Lani jih je pet pridobilo **certifikat združenja svetov delavcev.**

Svet delavcev ima sklenjeno pogodbo z zunanjim odvetnikom, po potrebi pa se poslužuje še pravnih mnenj, velikokrat tudi združenja svetov delavcev. Za svoje delo v svetu delavcev pripada članom mesečna **nagrada v višini 20 % povprečne plače v podjetju**.

Predstavniki delavcev v NS in delavski direktor

Nadzorni svet družbe Hit d.d. šteje šest članov, **dva sta iz vrst zaposlenih**. Izvolil ju je svet delavcev, pri čemer velja omeniti, da s strani članov sveta ni bilo posebnega interesa, saj sta bila prijavljena le dva kandidata, oziroma le eden, saj predsedniku sveta delavcev po poslovniku pripada mesto v nadzornem svetu.

Predsednik sveta delavcev, ki je hkrati tudi član in namestnik predsednika nadzornega sveta, **pred vsako sejo NS redno skliče sejo sveta delavcev**. Svet delavcev predstavnikoma v NS pogosto, predvsem pri pomembnejših tematikah, poda usmeritve, predstavnika zaposlenih pa se nato na sejah NS odločata po svoji vesti. Po sejah NS pa o poteku kot tudi o sprejetih sklepih, seznanjata zaposlene in člane ustno in **izčrpno poročata** na vsaki naslednji seji sveta delavcev.

V podjetju imamo tudi **delavskega direktorja**, ki pa po našem mnenju v upravi nima takšne vloge, kot bi jo moral imeti kot predstavnik zaposlenih. Uprava mu pogosto nalaga druge naloge.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Obveščanje

Uprava – pri tem naj omenimo, da zdaj že bivša – je občasno kršila dolžnost obveščanja sveta delavcev o vseh vprašanjih iz 89. člena ZSDU, predvsem kar se tiče pravočasnosti obveščanja v smislu 90. člena ZSDU. Svet delavcev jo je zato **večkrat opozoril** na kršitve in zakonske obveznosti.

Skupno posvetovanje

Skupna posvetovanja o vseh kadrovskih in statusnih vprašanjih iz 93. in 94.

člena ZSDU skladno z zakonom (30 dni prej obveščanje, 15 dni pred sprejemom odločitve skupno posvetovanje) **se izvajajo**. Občasne težave so, tako kot pri obveščanju, predvsem pri rokih in tudi pri posredovanju gradiva. Prav tako pa uprava le **redko upošteva** priporočila in predloge sveta delavcev, ampak to jemlje zgolj kot nujno formalno zakonsko obveznost.

Težava je tudi v slabem funkcioniranju posameznih članov sveta, ki se kljub vabilom in pozivom ne seznanijo z gradivi in predhodno pripravijo na seje, potem pa na samih sejah pogosto izpostavljajo vprašanja, ki niso neposredno vezana na dnevni red, zaradi česar so seje včasih dolge in neproduktivne.

Soodločanje v obliki soglasja

Ta, najvišja oblika participacije zaposlenih prek sveta delavcev se zelo **redko uporablja**. Doslej je bila izvedena le enkrat, pri razširitvi počitniških zmogljivosti. Pričakujemo pa, da bo uprava v kratkem s svetom soodločala o kriterijih za izrabo dopusta in – glede na to, da so v teku pogajanja za nov plačni sistem – tudi o kriterijih za delovno uspešnost.

Pravica »veta«

Svet doslej še ni uporabil »pravice veta« (začasnega zadržanja odločitve delodajalca) po 98. členu ZSDU, je pa upravo **nekajkrat opozoril**, da bo to storil, če ta ne bo dosledno izvrševala svojih obveznosti.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet je doslej na upravo posredoval **kar nekaj zahtev, pobud in predlogov** za urejanje najrazličnejših vprašanj življenja in dela v podjetju. Pri tem je šlo predvsem za opozorila na kršitve določenih aktov, poleg tega pa so bile dane pobude za sprejetje certifikata družini prijazno podjetje, akta za preprečitev trpinčenja na delovnem mestu, ustanovitve posebnega sklada za pomoč sodelavcev v stiskah, udeležbo delavcev pri dobičku, dodatno ureditev pokojninskega zavarovanja itd. Žal je bil rezultat oziroma **odziv bolj kot ne negativen**, razen v primeru podpisa pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, katero smo s sindikati in upravo podpisali v decembru 2008.

Načelni odnos uprave do sveta delavcev je **v osnovi sicer korekten**, težave so predvsem pri nadgradnji – da bi se predloge in priporočila sveta tudi v praksi poizkušalo uresničiti, ne pa zgolj zadostiti zakonskim določbam.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Posamezni člani različno uresničujejo dolžnost vzdrževanja stikov s svojo bazo, splošna ugotovitev je žal negativna. Večina članov sveta tega ne počne ali pa to počne nezadovoljivo. Veliko in vse preveč dela ostane na plečih predsednika sveta in redkih aktivnih članov.

Svet zaposlene obvešča na oglasnih deskah in na svoji (pod)strani na Hitovem intranetu.

Sodelovanje s sindikati

Sodelovanje s sindikati je **na srednjem nivoju**. Podpisan je bil dogovor o medsebojnem sodelovanju, ki je zdaj dopolnjen in tik pred novim podpisom. Novost je v tem, da bi svet delavcev postal sopodpisnik podjetniške kolektivne pogodbe, da imajo člani pravico in dolžnost obojestransko udeleževati se sej in pri oblikovanju skupnih odborov. Skupaj sodelujemo tudi pri reševanju posameznih odprtih vprašanj v podjetju nasproti upravi.

Sodelovanje s kadrovsko službo

Svet delavcev na žalost že nekaj časa nima posebne oblike sodelovanja s kadrovsko službo, kar ocenjujemo kot dodatno slabost. Prav kadrovsko področje je namreč eno tistih, ki najbolj neposredno zadeva interese delavcev.

Program dela sveta delavcev

Svet ima sprejet program dela, vendar ga le s težavo v celoti uresničuje, kar je posledica tako menjav članov v vrstah sveta delavcev kot tudi pasivnosti posameznih članov tega organa.

Uspehi in neuspehi

Svet delavcev v mandatnem obdobju 2006-2010 si **kot uspeh** lahko skupaj sindikati in upravo šteje podpis Pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, podpis t. i. Postopka pritožbe v družbi, ki natančno določa postopek za varstvo pravic delavcev v družbi, letos pomladi skupaj s sindikati in upravo podpis dogovora o začasni zamrznitvi dela stroška za plače, ki bi se sicer glede na prihodke moral znižati, v delih radikalno liberalizirali in posodobili določila Organizacijskega navodila (ON 606), ki ureja način obnašanja in osebno urejenost zaposlenih v družbi, in morebitni podpis novega dogovora o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev s z vsemi tremi sindikati v družbi. **Kot neuspeh** pa, da ni uspel izpogajati in podpisati še boljšega participacijskega dogovora (kjer je bil poglavitni namen določitev soodločanja sveta delavcev pri imenovanju direktorja za kadrovsko področje), povečati števila predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu družbe, doseči boljših odnosov in sodelovanja s sindikati v družbi ter uprave prepričati, da je soupravljanje nekaj dobrega za vse deležnike.

Nešteto pa je bilo storjenih tudi **ključnih »majhnih« potez** (pogovorov, namigov,…), ki so – prek najrazličnejših načinov lobiranja in prepričevanja tako uprave kot sindikalistov – pripomogle k večjim in boljšim dosežkom oziroma rezultatom na različnih področjih, a so očem in ušesom delavcev tako rekoč »prikrite«.

Za celovitejšo oceno dela in uspešnosti sveta delavcev nasploh pa so seveda pristojni zaposleni v podjetju.

»Predsednik sveta delavcev, ki je hkrati tudi član in namestnik predsednika nadzornega sveta, pred vsako sejo NS redno sklicuje sejo sveta delavcev. Svet delavcev predstavnikoma v NS pogosto, predvsem pri pomembnejših tematikah, poda usmeritve, predstavnika zaposlenih pa se nato na sejah NS odločata po svoji vesti. Po sejah NS pa o poteku kot tudi o sprejetih sklepih, seznanjata zaposlene in člane ustno in izčrpno poročata na vsaki naslednji seji sveta delavcev.«



Piše:
Dragica Pajntar

Saj ni res, pa je …

Svet delavcev Viator & Vektor

Naša kalvarija z inšpekcijo dela

Naše izkušnje z inšpekcijo dela – kot državno institucijo za nadzor nad uresničevanjem delovnopravnih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov s tega področja – so zelo »nenavadne« in samo upam, da imate drugi morda boljše. Namesto delodajalca, ki je evidentno kršil ZSDU, so inšpektorji v našem primeru na koncu »sesuli« svet delavcev. Zgodba je dolga in zapletena, zato naj jo opišem samo na kratko.

Ozadje in predmet zapleta

Najprej nekaj besed o specifični organiziranosti našega sveta delavcev, ki se je, kot boste lahko videli v nadaljevanju, v celi zgodbi izkazala za ključni problem.

Naš svet delavcev s svojim delovanjem »pokriva« dve družbi, in sicer zato, ker se je v prvi polovici leta 2009 prej enovita družba **statusno preoblikovala** v Skupino Viator & Vektor d.d. ter hčerinsko Viator & Vektor Logistika d.o.o., pri čemer je večina delavcev, s tem pa tudi članov prvotnega sveta delavcev prešla na delo v slednjo. A dogovorjeno je bilo, da bo svet delavcev v prvotni sestavi do konca mandata še naprej deloval kot **enotno delavsko predstavništvo za obe družbi**, kar se je v dani situaciji zdelo tudi edino smiselno. Konec koncev gre za »iste« delavce, ki so svetu delavcev z volitvami podelili štiriletni mandat. Pa tudi na delodajalski strani so se različne poslovne odločitve še naprej sprejemale v istem »centru« in z veljavnostjo za obe družbi. Pisni sporazum o takšnem »nadaljevanju mandata« sveta delavcev z »novima/starima« delodajalcema sicer kljub predlogu z naše strani ni bil podpisan, a v praksi so številna konkludentna ravnanja dokazovala, da to (iz razumljivih razlogov) v resnici v celoti odgovarja tudi obema poslovodstvoma in da se **s tem strinjata**. Tako smo torej brez problemov kar nekaj časa še naprej (so)delovali, kot da reorganizacije ni bilo.

Zapletlo pa se je pri spremembah »Pravilnika o plačah in prejemkih delavcev«, s katerimi naj bi se – zaradi kriznih razmer – **spremenila merila za ocenjevanje delovne uspešnosti** (za delavce, zlasti voznike v Viator & Vektor Logistiki, precej »na slabše« seveda), spremembe pa naj bi veljale za obe družbi. Za takšno odločitev delodajalec, kot vemo, po določbi 95. člena ZSDU potrebuje predhodno **soglasje sveta delavcev**.

Jedro zapleta

Glede na to, da je bilo zaradi krize že prej sprejetih več različnih ukrepov za »znižanje stroškov dela«, je **svet delavcev zavrnil svoje soglasje** k predlaganim spremembam Pravilnika in o tem (z ustrezno obrazložitvijo in predlogi izhodišč za začetek pogajanj za ustrezne rešitve problematike) v predpisanem osemdnevnem roku obvestil oba delodajalca. Po določbi 97. člena ZSDU delodajalca torej konkretne predlagane odločitve ne bi smela sprejeti.

A sta kljub vsemu jo. Poslovodstvi obeh družb sta namreč svet delavcev povratno obvestili, da je zavrnitev soglasja sveta delavcev »pravno zmotna« in zato brezpredmetna, in da je bil zato spremenjeni pravilnik **vseeno sprejet in bo tudi uveljavljen v praksi**. Pri tem je – kljub opozorilom sveta delavcev, da gre za nezakonito ravnanje in da je sprejeti splošni akt brez soglasja sveta delavcev »ničen« – seveda tudi ostalo. In tu se potem začne zgodba z inšpekcijo dela.

Svet delavcev obvesti inšpekcijo dela

Po neuspelih internih intervencijah in številnih brezplodnih korespondencah s poslovodstvoma svetu delavcev pač ni preostalo drugega, kot da o nezakonitem ravnanju delodajalcev, ki je povzročilo hudo nezadovoljstvo med zaposlenimi (tudi to je v veliki meri prispevalo h kasnejši stavki voznikov in ostalih zaposlenih v treh družbah: Viator & Vektor d.d., Viator & Vektor Logistika d.o.o. in Viator & Vektor Storitve d.o.o.), obvesti pristojno enoto Inšpektorata RS za delo in zahteva njeno ustrezno ukrepanje v smislu spoštovanja zakona. To je bilo storjeno dne 23. 7. 2009.

Inšpekcija ukrepa, toda …

In pristojna inšpektorica je res ukrepala. Kako?

Ugotovila je, da je bil postopek sprejemanja sprememb pravilnika res nezakonit v prej omenjenem smislu in je zato zaradi kršitve 97. člena ZSDU uvedla **postopek za prekršek zoper pravno osebo in odgovorno osebo pravne osebe**, za katerega je na podlagi 107. člena ZSDU zagrožena globa 4.000 do 20.000 evrov za pravno ter

1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo. Bravo, smo rekli, zakonsko določenih pristojnosti svetov delavcev pri nas delodajalci končno vendarle ne morejo več povsem ne sankcionirano kršiti. Vse čestitke inšpekciji!

Ampak kaj pa sporne – nezakonito sprejete – spremembe pravilnika, saj potemtakem ne morejo veljati in jih delodajalec **ne sme več uporabljati**, mar ne? Menda je to vendarle pravno (pa tudi sicer) povsem logično.

Človek bi torej pričakoval, da bo s strani inšpekcije hkrati z uvedbo prekrškovnega postopka delodajalcu takoj tudi prepovedana nadaljnja uporaba spornega pravilnika in s tem nadaljevanje očitne kršitve v škodo delavcev. Zmota!

Kaj pa »ureditvena odločba«?

Inšpektorica je glede tega namreč sporočila, da je **»z uvedbo prekrškovnega postopka za IRSD zadeva zaključena«**, in da inšpektorat nima pravice posegati v tiste pravice, ki so dane svetu delavcev. Obenem pa je ugotovila, da ne vidi možnosti učinkovitega ukrepanja niti s strani sveta delavcev, ker ne gre za kršitve po 1. in 2. alineji 98. člena ZSDU. Skratka, ukrepanje za preprečitev nadaljnjega kršenja zakona naj bi bilo v pristojnosti sveta delavcev, ne inšpekcije. **Halo?**

Čemu pa potem služijo **t. i. ureditvene odločbe**, ki so po 15. členu ZID v pristojnosti inšpektorjev dela, in s katerimi le-ti lahko delodajalcu odredijo odpravo ugotovljenih kršitev? Citirani člen se namreč glasi: *»Po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.«* Izdaja takšnih odločb je torej ne samo pravica, ampak **tudi dolžnost** inšpektorjev za delo. Delodajalci pa imajo seveda potem vso možnost, da se nanje pritožijo (le zakaj bi bili »pravico« pred sodiščem vedno prisiljeni iskati le delavci?).

Navsezadnje, čemu bi sicer tovrstne inšpekcijske službe potem sploh potrebovali? Za to, da bodo – namesto da bi kot državna nadzorna institucija neposredno ukrepale v skladu s svojimi pooblastili – le podučevale svete delavcev kaj lahko in česa ne morejo ukreniti za preprečevanje kršitev zakonodaje in nanje prelagale svoje zakonske dolžnosti glede učinkovitega zagotavljanja zakonitosti, zagotovo ne.

Zahteva po intervenciji Glavnega inšpektorja RS za delo

In to smo se v danem primeru po vsem tem seveda **zelo resno spraševali** tudi v našem svetu delavcev. Stvar se nam je zdela naravnost nepojmljiva in smo bili nad takšnim ravnanjem pristojne inšpektorice povsem šokirani. Zato smo nemudoma naslovili na Glavnega inšpektorja RS za delo zaprosilo za ukrepanje v konkretni zadevi v skladu z njegovimi pooblastili, in sicer v smeri zagotovitve uresničevanja temeljnih zakonskih funkcij inšpekcije dela. A namesto tega je **sledil drugi šok**.

Tudi Glavni inšpektor RS za delo nas je namreč v svojem odgovoru z dne 6. 11. 2009 zgolj ponovno podučil, da je inšpektorica v danem primeru z uvedbo prekrškovnega postopka v okviru svojih pooblastil v celoti opravila svoje zakonske dolžnosti, ker da gre v navedenem primeru za **kolektivni delovni spor** po 6.c členu ZDSS, po katerem je za presojanje zakonitosti splošnih aktov pristojno delovno sodišče, tako da bi inšpektorica »presegla svoja pooblastila«, če bi o tem pravilniku odločala oz. izdala odločbo. *(Opomba: Le na kakšni osnovi, za vraga, pa je potem lahko začela prekrškovni postopek, če ne na podlagi ugotovitve, da konkretni akt ni bil sprejet na predpisan način, kar pomeni, da je nezakonit, oziroma je v danem primeru – ker je bil sprejet v nasprotju z izrecno zakonsko prepovedjo – celo ničen? Če bi bil akt zakonit, potem ne bi bilo podlage tudi za prekrškovni postopek, mar ne? Če pa takšna podlaga je, velja enako za obe vrsti »ukrepanja« inšpekcije.)* Za odpravo ugotovljene kršitve zakona s strani delodajalca, ki očitno lahko nezakonit akt – kar se tiče inšpekcije – ob morebitnem plačilu globe veselo uporablja še naprej, naj se torej »pobriga« kar svet delavcev sam. Pri tem nas je prijazno podučil še, **kaj da svet delavcev »lahko v takšnih primerih stori«**: lahko se namreč, kot pravi v svojem odgovoru, odloči za arbitražno reševanje spora (čeprav opozarja, da je to še vedno mogoče spodbijati pred sodiščem), prav tako pa pove, da »ZSDU vsebuje posebno poglavje o reševanju medsebojnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem«.

Še enkrat: **halo?** Se kdo norčuje iz nas? Od kdaj pa je sprejemanje in uporaba nezakonitih aktov, s katerimi se določajo pravice delavcev iz delovnega razmerja, in ki po zakonu sploh ne bi smeli biti sprejeti, »soupravljalski spor« po ZSDU? So zdaj sveti delavcev »inšpekcija«, določena s strani države in z ogromnimi sredstvi davkoplačevalcev vzdrževana za to, da bi nadzorovala in varovala uresničevanje veljavnih predpisov o načinu sprejemanja splošnih aktov o delovnih razmerjih? Ali to torej pomeni, da se – če ne bodo ukrepali sveti delavcev in sami sprožali sporov pred sodišči in arbitražami – nezakoniti akti lahko sprejemajo in uporabljajo pred očmi inšpekcije dela?

Saj ni res, pa je …

Zaman poskušamo še enkrat in nato še enkrat

Kljub vsemu smo skušali z razumevanjem sprejeti dejstvo, da predstojnik določenega državnega organa »brani« svoje podrejene, če so storili napako. A ker se nam stvar zdi izven sleherne logike, poskušamo še enkrat.

Človek bi torej pričakoval, da bo s strani inšpekcije hkrati z uvedbo prekrškovnega postopka delodajalcu takoj tudi prepovedana nadaljnja uporaba spornega pravilnika in s tem nadaljevanje očitne kršitve v škodo delavcev. Zmota!

Tudi na ponovno zaprosilo za ustrezno ukrepanje v smislu preprečitve nadaljnje uporabe nezakonito sprejetega akta, ki zmanjšuje plače delavcev, pa žal spet dobimo vsebinsko enak odgovor Glavnega inšpektorja RS za delo. Torej: inšpektorat za delo prizadetih delavcev žal ne more zaščiti in preprečiti nadaljevanja očitne kršitve zakona, ampak naj to stori svet delavcev! V dopisu piše dobesedno takole: ***»Če menite, da je omenjeni pravilnik nezakonit/ničen, je treba to dejstvo, v kolikor z delodajalcem ne dosežete konsenza o umiku tega akta, uveljavljati po sodni poti.«***

Pa vendar poskusimo še enkrat, in sicer še prek Združenja svetov delavcev Slo-

venije, ki Glavnega inšpektorja RS za delo skuša ponovno opozoriti na evidentno nesprejemljivost takšnega »delovanja« inšpekcije dela. A odgovora na to niti več ne dočakamo.

Zaključek: ugotovitev »neobstoja« sveta delavcev

Dočakamo pa nekaj drugega – ugotovitev »nelegitimnosti« oziroma celo »neobstoja« sveta delavcev namreč. Dne 3. 12. 2009 pristojna inšpektorica izda **sklep o ustavitvi postopka za prekršek** zoper pravno osebo Skupina Viator & Vektor d.d. in njeno odgovorno osebo. Razlog? Uvodoma pojasnjeni »sporni« status sveta delavcev.

Citati iz obrazložitve sklepa: *»V družbi Skupina Viator & Vektor d.d. v času sprejema internega akta ni bilo sveta delavcev. Vsem članom razen eni članici sveta delavcev družbe Skupina Viator & Vektor d.d. je z 31. 12. 2998 s prehodom na novega delodajalca prenehalo članstvo na podlagi 6. alineje 46. člena ZSDU (prenehanje delovnega razmerja). Ker se je število članov zmanjšalo za več kot 1/3, nadomestnih volitev pa do danes ni bilo, svet delavcev ne obstaja. … Prekrškovni organ, glede na izjavo pravne osebe in njene odgovorne osebe ter predložena dokazila ugotavlja, da svet delavcev družbi Skupina Viator & Vektor d.d. ne obstaja in posledično sklepi, ki jih v imenu sveta delavcev sprejemajo osebe, ki formalno niso člani sveta delavcev, za družbo niso obvezujoči. … V sled vsega povedanega prekrškovni organ ugotavlja, da obdolžena pravna oseba in njena odgovorna oseba s tem, ko nista upoštevala dejstva, da je formalno neobstoječi svet delavcev zavrnil soglasje, in je pravna oseba kot delodajalec dne 18. 6. 2009 v Ljubljani sprejela Spremembe pravilnika o plačah in drugih prejemkih delavcev, nista storila očitanega prekrška.«*

Inšpektorji so torej nazadnje vendarle našli formalno »ustrezen« argument za svoje (ne)ukrepanje v smislu naših zahtev. Edini oprijemljivi rezultat te naše nekajmesečne kalvarije z inšpekcijo dela pa je zdaj ta, da je bil na koncu **formalno »sesut« svet delavcev** in da bomo zdaj res morali svojo legitimnost uveljavljati pred delovnim sodiščem.

To smo tudi že storili, in sicer z vložitvijo »Predloga za ugotovitev ničnosti sprememb Pravilnika o plačah in drugih prejemkih delavcev in za izdajo začasne odredbe o prepovedi njihove nadaljnje uporabe« z dne 14. 12. 2009, v katerem sodišču predlagamo, da **kot predhodno vprašanje** reši vprašanje legitimnosti sveta delavcev kot predlagatelja, pri čemer se sklicujemo na uvodoma navedene argumente. Sodba bo vsekakor zanimiva (tudi za številne druge, podobno organizirane svete delavcev) in jo bomo, ko bo pravnomočna, zato brez dvoma objavili tudi v tej reviji.

Edini oprijemljivi rezultat te naše nekajmesečne kalvarije z inšpekcijo dela pa je zdaj ta, da je bil na koncu formalno »sesut« svet delavcev in da bomo zdaj res morali svojo legitimnost uveljavljati pred delovnim sodiščem.

Je torej sporni pravilnik zdaj zakonit?

Je torej sporni pravilnik oziroma njegove spremembe, s katerim je delodajalec znižal del plače iz naslova delovne uspešnosti delavcev, zdaj zakonit? Trdno smo prepričani, da ne, in to bomo zdaj skušali pač uveljaviti prek sodišča.

Če ni nezakonit zato, ker je bil kot enostranski »splošni akt« sprejet brez soglasja sveta delavcev v smislu določil ZSDU, pa je bolj ko ne zanesljivo **nezakonit po določbi 3. odstavka 8. člena v zvezi s 232. členom ZDR**. Plača, katere (obvezna) sestavina je po določbi 2. odstavka 126. člena ZDR tudi del za delovno uspešnost, je namreč ena od temeljnih pravic iz delovnega razmerja, ki se po ZDR urejajo s kolektivnimi pogodbami (in posledično s pogodbami o zaposlitvi), ne z enostransko sprejetimi »splošnimi akti« delodajalca. Po že omenjeni določbi 8. člena ZDR lahko delodajalec pod določenimi pogoji tovrstne pravice delavcev ureja s splošnim aktom le, če pri njem ni organiziranega sindikata. Pri nas pa sindikat imamo. Če je torej delodajalec v zvezi s sprejemanjem spornih sprememb pravilnika o plačah (kot kaže, vsaj zaenkrat uspešno) ignoriral – po mnenju inšpekcije »neobstoječ« –svet delavcev, po zakonu nikakor ne bi smel ignorirati tudi s sindikata, ampak bi moral to problematiko urejati **v obliki sklenitve kolektivne pogodbe s sindikatom**., ne s pravilnikom.

A bomo videli, kaj bo o tem reklo sodišče. Konkretna sodba bo vsekakor tudi v tem pogledu lahko pomembno vplivala na bodočo sodno prakso.

N A R O Č I L N I C A

Naročamo ..... izvod(ov) revije **Ekonomska demokracija**. Letna naročnina znaša 33,00 EUR plus 8,5 % DDV.

Naročilo ostaja v veljavi do pisne odpovedi, morebitna odpoved naročila pa stopi v veljavo z zaključkom tekočega leta.

Naziv podjetja:

.....

.....

Naslov podjetja:

.....

Davčna številka podjetja: .....

Ime in priimek ter tel. številka osebe, ki naroča:

.....

Revijo pošiljajte na naslov:

.....

.....

Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov: **ŠCID, Bavdkova 50, 4000 Kranj** ali po faksu: **04 231 44 71**. Vse informacije lahko dobite po telefonu **04 231 44 70**.

Udeležba delavcev pri dobičku v slovenski praksi

Lani smo v Sloveniji dobili prvi Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki pa sta ga tako stroka kot praksa sprejeli s precejšnjo skepso. Poglejmo si zato v nadaljevanju kakšno je trenutno stanje glede njegovega uresničevanja v praksi. V ta namen povzemamo prvi del raziskave Raziskovalno-dokumentacijskega centra Državnega zbora »Udeležba delavcev pri dobičku – primerjalni pregled« (avtor: mag. Andrej Eror), ki prikazuje aktualno stanje.

I. Uvod

Finančna participacija pomeni udeležbo zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela. Ko govorimo o **finančni participaciji**, imamo v mislih predvsem udeležbo zaposlenih pri dobičku (*profit sharing – PS*), delitev prihrankov pri poslovanju (*gain sharing*) in posredno tudi delavsko delničarstvo (*employee share ownership – ESO*) kot posledico pripadajoče udeležbe zaposlenih v dobičku, izplačane v obliki delnic podjetja (glej Združenje delodajalcev Slovenije).

Številne raziskave potrjujejo, da finančna participacija predstavlja **eno od učinkovitejših oblik motiviranja in spodbujanja zaposlenih**. Tako so številne evropske države sprejele različne zakone, ki omogočajo ter spodbujajo finančno participacijo zaposlenih. Evropska unija se že od začetka devetdesetih let podrobneje ukvarja s finančno participacijo delavcev pri udeležbi pri dobičku družb.[1] Leta 1992 je bilo sprejeto neobvezujoče Priporočilo o spodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (Priporočilo Sveta EU 92/443/EEC), s katerim je skušala Evropska unija spodbujati države članice in gospodarske družbe, da uredijo oziroma se odločajo za finančno participacijo v svoji zakonodaji. Eno temeljnih načel, omenjenih v priporočilu, je tudi načelo prostovoljne udeležbe, in sicer družb in zaposlenih.

Državni zbor je februarja 2008 sprejel **Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku**. Kljub temu da v naslovu zakon govori le o udeležbi delavcev pri dobičku, zajema tudi udeležbo v lastništvu družbe oziroma tako imenovano delavsko delničarstvo (povzeto po Moje delo in Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku).

V nadaljevanju prikazujemo stanje v Sloveniji po sprejetju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku ter mednarodno primerjavo. Podrobneje smo prikazali tudi ureditev finančne participacije v vodilnih državah na tem področju (Francija, Združeno kraljestvo in Švedska)[2], tabelarno pa smo povzeli stanja na področju finančne participacije v vseh 27 državah članicah Evropske unije *(opomba urednika: mednarodnoprimerjalni del raziskave bo predmet objave v eni naslednjih številk Industrijske demokracije, tokrat pa se omejujemo le na prikaz trenutnega stanja v Sloveniji)*.

Podatke smo pridobili predvsem iz virov na svetovnem spletu. Za dodatne informacije smo zaprosili tudi Ministrstvo za gospodarstvo Republike Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije.

II. Stanje v Sloveniji po sprejetju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je začel veljati konec marca 2008, **ureja formalne postopke, kot tudi davčne vidike udeležbe delavcev pri dobičku**. Udeležba delavcev pri dobičku je mogoča v kapitalskih družbah, kakor jih opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah. Udeležba v delniški shemi pa se uporablja le pri delniških družbah, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.

Zakon **določa omejitve**, do katere višine je mogoča udeležba na dobičku, in sicer:

- družba lahko delavcem izplača največ 20 % dobička posameznega poslovnega leta;
- izplačilo ne sme presegati 10 % letnega zneska bruto plač, izplačanih v obravnavanem letu;
- najvišji znesek, ki ga delavec lahko prejme, ne sme presegati 5.000 EUR.

Osnovna načela, opredeljena v zakonu, so:

- načelo prostovoljnosti in neprenosljivosti, kar pomeni, da je udeležba v dobičku po tem zakonu prostovoljna za delavce in družbo in ni prenosljiva;
- načelo enakosti pomeni, da morajo biti udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji;
- načelo skrbnosti, ki nalaga vsem udeleženim v procesu, da morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarja.

Pogodba o udeležbi pri dobičku je pogodba, s katero se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku. Pogodba mora veljati za vse delavce, vendar ima delavec pravico, da se s pisno izjavo kadarkoli odpove

[1] Leta 1989 je Evropska komisija vključila finančno participacijo delavcev med glavne cilje svojega programa "*Action programme for the implementation of the Community Charter of basic Social Rights of Workers*". Na podlagi navedene pobude je bil v letu 1992 pripravljen pregled finančne participacije v državah članicah – *Papper I Report*. Leta 1997 je Evropska komisija pripravila dopolnjen pregled finančne participacije glede na spremembe ureditev v posamezni državi članici – *Papper II Report*. Leta 2006 je nastal dokument – *Papper III Report*, ki je vključeval pregled zakonodaje tudi v novih državah članicah (glej Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku).

[2] Navedene države zasegajo prva tri mesta po klasifikaciji citiranih avtorjev (Wilke, Maack in Partner), sklicujoč se na EPOC in CRANET podatke o razvitosti finančne participacije po državah, ki pa predstavljajo referenčne raziskave tudi v različnih dokumentih EU. Potrebno pa je opozoriti, da so kriteriji razvrščanja lahko tudi drugačni, glede na obliko finančne participacije, velikosti podjetja, števila dejansko vključenih delavcev, letnice izvedbe raziskave itd.

Tabela 1: *Izpis iz registra pogodb na dan 14. 12. 2009*

Firma	Sedež firme	Datum vpisa v register	Št. odločbe vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
BTC d.d.	Šmartinska cesta 152, 1533 Ljubljana	10.12.2008	963-3/08-05	denarna	02.09.2008	iz poslovnega leta 2009
Iskra Avtoelektrika d.d.	Polje 15, 5290 Šempeter	10.12.2008	963-2/08-05	delniška	24.07.2008	iz poslovnega leta 2009
Kladivar Žiri d.d.	Industrijska ulica 2, 4226 Žiri	19.12.2008	963-6/08-2	denarna	18.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Business Solutions d.o.o.	Velika pot 15, 5250 Solkan	19.12.2008	963-4/08-4	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Elektroservisi d.d.	Dobrave 6, 1236 Trzin	19.12.2008	963-5/08-3	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Izi mobil d.d.	Stegne 11b, 1000 Ljubljana	19.12.2008	963-7/08-2	denarna	04.12.2008	iz poslovnega leta 2009
ITEM d.o.o.	Resljeva cesta 16, 1000 Ljubljana	23.12.2008	963-11/08-2	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Delavska hranilnica d.d.	Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana	22.12.2008	963-8/08-2	denarna	20.11.2008	Iz poslovnega leta 2009
Omega d.o.o.	Dolinškova 8, 1000 Ljubljana	08.01.2009	963-19/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interzav d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-13/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interagent d.o.o.	Vojkovo nabrežje 30, 6000 Koper	08.01.2009	963-16/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa IT d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-12/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa Transport d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-15/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa d.d.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-14/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Domplan d.d.	Bleiweisova 14, 4000 Kranj	12.01.2009	963-17/2008-2	denarna	23.12.2008	iz poslovnega leta 2009
Casino Kobarid d.d.	Staro selo 60/a, 5222 Kobarid	12.01.2009	963-1/2009-2	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2009
HIT hoteli, igralnice, turizem d.d.	Delpinova 7a, 5000 Nova Gorica	12.01.2009	963-18/2008-2	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2009
DR. GORKIČ d.o.o.	Obrtniška ulica 11, 1370 Logatec	29.01.2009	963-2/2009-4	denarna	22.12.2008	Iz poslovnega leta 2008
ŠPICA INTERNATIONAL d.o.o.	Pot k sejmišču 33, 1231 Ljubljana - Črnuče	23.06.2009	963-4/2009	denarna	22.4.2009	iz poslovnega leta 2009
VODNO-GOSPODARSKI BIRO MARIBOR d.o.o.	Glavni trg 19/c 2000 MARIBOR	19.08.2009	963-5/2009-4	denarna	08.06.2009	iz poslovnega leta 2009
ASTEC d.o.o.	Tržaška cesta 118 1000 Ljubljana	14.10.2009	963-7/2009-4	denarna	18.06.2009	iz poslovnega leta 2009

Vir: *Ministrstvo za gospodarstvo, Register pogodb.*

udeležbi pri dobičku. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko da družba ali pa delavci. Sklenitev pogodbe s strani družbe mora biti ustrezno opredeljena v statutu družbe. O sklenitvi pogodbe odloča skupščina z navadno večino.

Za uveljavitev davčnih ugodnosti mora biti pogodba o udeležbi pri dobičku **odobrena s strani ministra oz. ministrice, pristojne za gospodarstvo in vpisana v poseben register.**

S pogodbo o udeležbi pri dobičku se pogodbeni stranki dogovorita tudi za **vrsto sheme udeležbe pri dobičku**, in sicer za:

- denarno shemo, ki predvideva izplačilo dobička v denarju ali za

- delniško shemo, ki predvideva izplačilo dobička v obliki delnic (v kolikor gre za delniško družbo, ki kotira na borzi). Družba ima lahko sklenjeno le eno shemo (glej Info svet in Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku).

Na podlagi 21. člena Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku **vpisuje Ministrstvo za gospodarstvo odobrene pogodbe v poseben register**. V nadaljevanju predstavljamo izpis iz omenjenega registra pogodb, iz katerega je razvidno, da je do sedaj registriranih **21 podjetij** s pogodbami o udeležbi delavcev pri dobičku.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

PREDSTAVNIK DELAVCEV KOT NAMESTNIK PREDSEDNIKA NADZORNEGA SVETA

Vprašanje:

Po mnenju pravne službe delodajalca član nadzornega sveta, imenovan s strani zaposlenih, ne more biti namestnik predsednika, ker: 1) predstavnik delavcev v nadzornem svetu ne more biti predsednik tega organa (člen 79/4 ZSDU); 2) namestnik predsednika v celoti opravlja funkcijo predsednika v primeru, ko je predsednik onemogočen pri njenem uresničevanju (člen 278/1 ZGD-1). Ali to pravno mnenje vzdrži in ali je torej sploh še smiselno zahtevati, da bi imel nadzorni svet družbe tudi v bodoče, tako kot doslej, dva namestnika, od katerih je eden predstavnik delavcev?

Odgovor:

Odkar je bil z novelo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju iz leta 2001 na podlagi odločbe Ustavnega sodišča, št. U - I - 302/97 z dne 15. 6. 2000, spremenjen prvotni 79. člen, je gornjemu pravnemu mnenju v osnovi vsekakor težko argumentirano oporekati. Hkrati z ukinitvijo obvezne paritetne sestave nadzornih svetov v družbah z več kot 1.000 zaposlenimi, je bila namreč takrat uveljavljena tudi določba, ki se je glasila: »Predsednik nadzornega sveta je vedno predstavnik delničarjev, ki ima v primeru neodločenega izida glasovanja tudi odločilni glas.« Z zadnjo novelo ZSDU iz leta 2007 pa je bila v zvezi s tem sprejeta nova določba 4. odstavka 79. člena, ki se glasi: »Predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti predsednik tega organa.«. To določbo je seveda mogoče smiselno razlagati le tako, da predstavnik delavcev v nobenem primeru – torej niti nadomestno – ne more opravljati pravic in dolžnosti predsednika nadzornega sveta.

Če citirano novo določbo 4. odstavka 79. člena ZSDU vsebinsko povežemo z določbo 1. odstavka 278. člena ZGD-1 iz leta 2006, je sklep, da predstavnik delavcev v nadzornem svetu ne more biti namestnik predsednika tega organa (vsaj ne v primeru, če ima nadzorni svet samo enega podpredsednika), bolj ali manj logičen. Omenjena določba ZGD-1 namreč pravi: »(1) Nadzorni svet mora med svojimi člani izvoliti predsednika in najmanj enega namestnika. Uprava mora prijaviti v register ime in priimek predsednika in namestnika. Namestnik prevzame pravice in obveznosti predsednika le, če je slednji onemogočen pri njihovem uresničevanju.«

Formalno sicer obstaja možnost, da bi bil delavski predstavnik kljub temu imenovan za namestnika predsednika nadzornega sveta, vendar le v primeru, če je teh več (najmanj dva). A v tem primeru bi morala biti – glede na to, da delavski predstavnik niti v primeru, če je predsednik nadzornega sveta onemogočen, ne more prevzeti njegovih pravic in dolžnosti – v poslovniku nadzornega sveta izrecno določeno, da lahko v primeru potrebe predsedniško funkcijo začasno prevzame le namestnik, imenovan izmed predstavnikov delničarjev v nadzornem svetu.

Pod temi pogoji pa je smisel namestniške funkcije za delavskega predstavnika seveda močno vprašljiv. Svoj smisel bi takšna funkcija lahko imela le v primeru, če poslovnik nadzornega sveta ureja tudi obvezno sodelovanje namestnikov predsednika pri določanju predloga dnevnega reda in načrtovanju sej nadzornega sveta ter morda še kake druge njihove posebne pristojnosti. To bi namreč pomenilo, da ima namestnik predsednika – predstavnik delavcev vendarle določen dodaten vpliv (večji kot »navadni« člani) na delovanje tega organa tudi v času, ko predsednik sicer normalno opravlja svojo funkcijo.

Če boste torej hkrati dosegli tudi ustrezno opredelitev določenih »dodatnih« pravic in dolžnosti za namestnike predsednika nadzornega sveta (poleg formalnega nadomeščanja predsednika v času njegove »onemogočenosti«) v poslovniku nadzornega sveta, potem se morda splača potegovati za vsaj enega namestnika predsednika, ki bo predstavnik delavcev, v nasprotnem primeru pa verjetno to – razen morda simboličnega – ne bi imelo kakega globljega pomena.

NAMENSKA PORABA SREDSTEV ZA DELOVANJE SVETA DELAVCEV

Vprašanje:

Svet delavcev je želel preostanek oziroma tekom leta neporabljeni del po zakonu odobrenih »odobrenih« sredstev za svoje delovanje uporabiti za druge namene v korist zaposlenih (obnova počitniških kapacitet, organizacija računalniških in jezikovnih tečajev, športne dejavnosti delavcev, itd.), kar bi pomenilo nadgradnjo delovanja sveta delavcev. Direktor pa zdaj trdi, da ta denar ni »naš« in da svet delavcev ne more izvajati teh dejavnosti.

Odgovor:

Žal ima direktor povsem prav. Funkcije in pristojnosti sveta delavcev so natančno določene v zakonu, to pa je vključevanje v procese upravljanja oziroma poslovnega odločanja v družbi v imenu zaposlenih. In samo tem namenom, torej financiranju »lastnega dela« (izobraževanje članov, zagotavljanje zunanje strokovne pomoči pri delu, strokovna literatura in publicistika, sodelovanje z drugimi sveti delavcev zaradi izmenjave izkušenj in podobno) lahko v skladu z določbo 4. odstavka 65. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju služijo sredstva, ki jih je po zakonu dolžan zagotavljati delodajalec svetu delavcev po

tem členu. Financiranje organizacije raznih tečajev, športnih aktivnosti, rekreacije zaposlenih in podobno seveda ne sodi v ta okvir.

Lahko pa se glede tega sprejme poseben dogovor z delodajalcem, po katerem delodajalec zagotavlja sredstva za te namene, z njimi pa upravlja svet delavcev. A to vsekakor ni »izvirna« funkcija sveta delavcev kot organa delavskega soupravljanja.

SKUPNO POSVETOVANJE BREZ »POTREBNIH INFORMACIJ«

Vprašanje:

Svet delavcev je dobil od uprave akt o sistemizaciji, opise del za posamezna delovna mesta pa samo »na vpogled« – brez možnosti odnašanja iz pisarne referentke in kopiranja. Vodje so podali cel kup pripomb na novosistemizirana delovna mesta, saj 15 starih delovnih mest v novi sistemizaciji ni več, vendar pripomb ni nihče upošteval. Skratka, imamo občutek, da je vse narejeno samo«na pol« in da svet delavcev ni dobil dokončnega gradiva. Kaj lahko v takšnem primeru ukrenemo? Ali ima svet delavcev pravico izvedeti, zakaj določenih mest ni več? Skrbi nas tudi, ker je akt o organizaciji šele v pripravi, in ga – čeprav sta oba akta vsebinsko tesno povezana – v zvezi z obravnavo sistemizacije nismo dobili niti na vpogled. Dobili pa smo tolmačenje, da akt o organizaciji ni stvar sveta delavcev.

Odgovor:

1.

Kar zadeva zakonske pristojnosti sveta delavcev v danem primeru, je treba poudariti naslednje:

Akta o notranji organizaciji družbe in o sistemizacija delovnih mest sta že po logiki stvari neločljivo povezana celota. Seveda pa delodajalca ni mogoče prisiliti, da ju bo dejansko tako obravnaval in sprejemal v medsebojni povezavi. Ne glede na to pa velja, da ima svet delavcev po zakonu določene pristojnosti pri sprejemanju obeh.

Akt o organizaciji v bistvu pomeni "organizacijo proizvodnje" v smislu določbe 89. člena ZSDU, zaradi česar je kakršne koli spremembe tega akta treba obravnavati kot "spremembe v organizaciji proizvodnje", glede katerih mora delodajalec po navedeni določbi obveščati svet delavcev – in sicer predhodno (glej določbo 90. člena), kar pomeni, da ima svet delavcev možnost izraziti svoje mnenje ter podati morebitne pripombe in predloge pred dokončnim sprejetjem tega akta. Takšno predhodno obveščanje se torej v bistvu vsebinsko že precej približuje t. i. skupnemu posvetovanju (kot nekoliko višji stopnji »participativnosti«).

Sistemizacija, katere neločljivi sestavni del (oziroma vsaj obvezna priloga) so seveda tudi konkretni opisi delovnih mest, pa je po izrecni določbi 94. člena predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja delodajalca s svetom delavcev.

2.

Če je delodajalec svetu delavcev posredoval le "goli" akt o sistemizaciji brez opisov delovnih mest, se na podlagi povedanega šteje, da mu ni posredoval vseh "potrebnih informacij" za skupno posvetovanje v smislu določbe 2. odstavka 90. člena ZSDU, kar pomeni, da ni izpolnil zakonskih pogojev za izvedbo skupnega posvetovanja. Zgolj možnosti "zaupnega" vpogleda posameznih članov SD v opise delovnih mest seveda ni mogoče šteti kot "posredovanja potrebnih informacij", brez katerih pa seveda svet delavcev ne more oblikovati svojega stališča, katerega naj bi prek skupnega posvetovanja skušal potem "uskladiti" s stališčem delodajalca (92. člen ZSDU).

Iz teh razlogov ni možno izvesti skupnega posvetovanja v smislu določil zakona (91. do 94. člen), brez katerega pa skladno z omenjenimi določili delodajalec sistemizacije ne more veljavno sprejeti. Kolikor bi torej delodajalec skušal sklicati skupno posvetovanje s svetom delavcev o novi sistemizaciji brez predhodnega posredovanja celovitih informacij (torej brez konkretnega opisa delovnih mest), mora svet delavcev izvedbo takšnega posvetovanja iz tega razloga zavrniti. Če bi delodajalec sprejel sklep o sprejetju in uveljavitvi nove sistemizacije brez izvedenega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev, pa mora svet delavcev nemudoma (v 8 dneh od dneva, ko je za to izvedel) uporabiti t. i. pravico veta po 98. členu ZSDU. To pomeni, da mora s svojim sklepom začasno zadržati uveljavitev nove sistemizacije in hkrati sprožiti arbitražni spor.

Uveljavitev nove sistemizacije delovnih mest mimo sveta delavcev torej načeloma ni možna in predlagam vam, da ste glede tega čim bolj dosledni, vključno z uporabo (po potrebi seveda) omenjene pravice veta. Sistemizacija je namreč eden najpomembnejših aktov s področja delovnih razmerij, ki neposredno vpliva na plačni sistem in izvrševanje številnih drugih pravic delavcev, zato – če svet delavcev "odpove" pri tem, bo tudi pri drugih pomembnejših vprašanjih težko uveljavil interese delavcev.

3.

Iz zgoraj navedenih razlogov predlagam, da svet delavcev novo sistemizacijo še posebej dobro preuči (pred tem naj ne daje nobenih mnenj in stališč). Po možnosti bi moral opraviti tudi predhodno širšo razpravo med zaposlenimi, jim dati možnost posredovanja pripomb k novim opredelitvam njihovih konkretnih delovnih mest ter te pripombe upoštevati pri usklajevanju z delodajalcem v okviru skupnega posvetovanja.

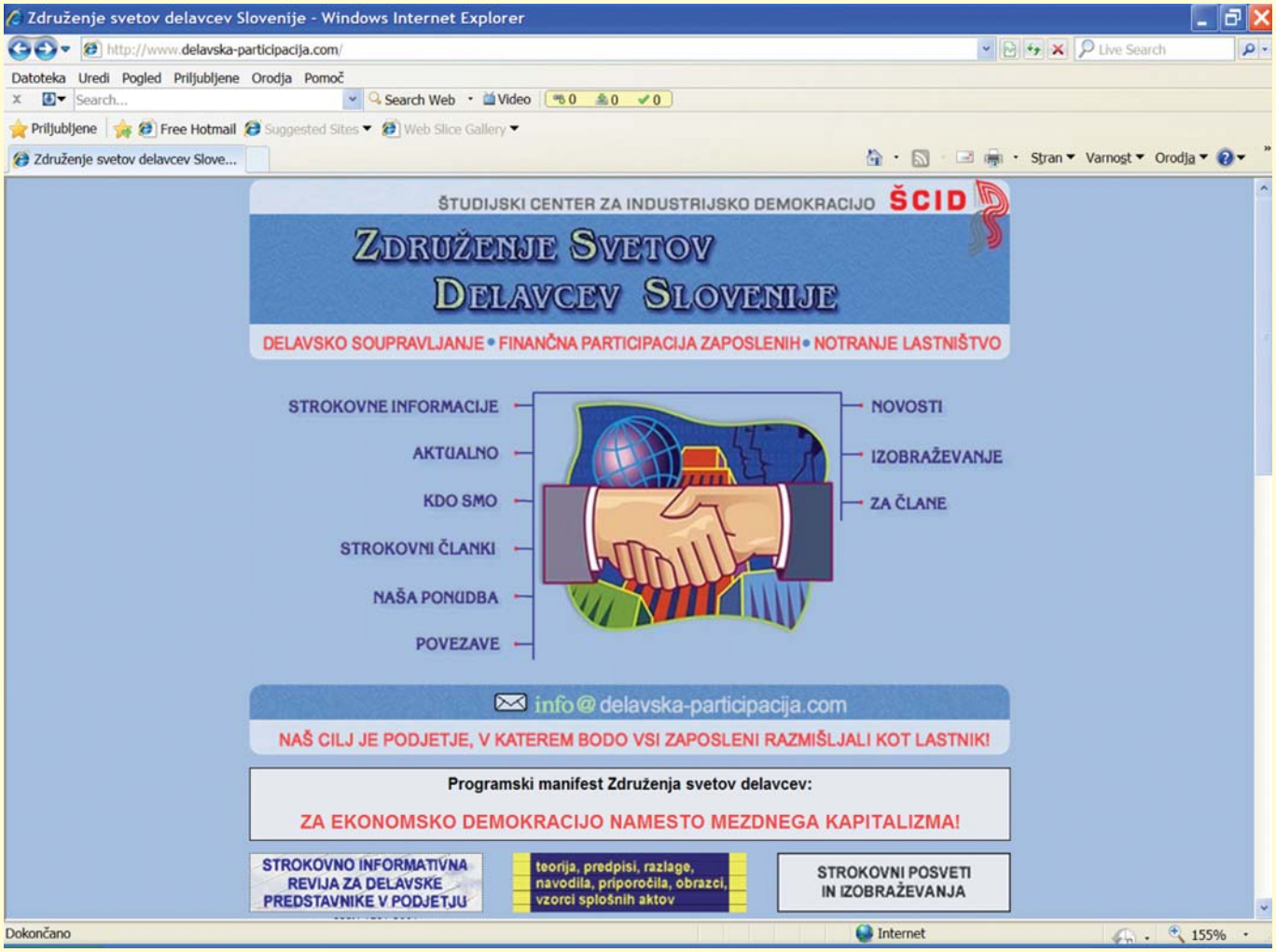
Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Gorazd Podbevšek, univ. dipl. pravnik, direktor družbe RMG, pravno svetovanje in korporativno upravljanje d.o.o., Ljubljana; **Irena Prijović**, magistra poslovnih ved, generalna sekretarka Združenja nadzornikov Slovenije; **Marko Slivnik**, predsednik sveta delavcev družbe HIT d.d., Nova Gorica; **Dragica Pajntar**, predsednica sveta delavcev družbe Viator & Vektor, Ljubljana; **Andrej Eror,** magister ekonomije, sodelavec Raziskovalno-dokumentacijskega sektorja Državnega zbora**; Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com - spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije poleg množice za teorijo in prakso uporabnih strokovnih informacij nudijo obiskovalcem tudi zanimive možnosti medsebojnega komuniciranja o problematiki delavske participacije na ustreznih tematskih forumih.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDSP je na voljo:

- več kot 1.000 izbranih **strokovnih člankov** trajnejše vrednosti iz različnih strokovnih publikacij (**Industrijska demokracija, Pravna praksa, Gospodarski vestnik, Manager, Podjetje in delo, Finance**);
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
- informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik uposabljanja;
- **povezave na uporabne spletne strani** (Združenje članov nadzornih svetov, Inštitut za delovna razmerja, GZS itd.);