TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2010, LETNIK XIV

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 !



Foto: FOTO SPRING

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku:

Zgolj »davek za lastnike« ali morda eno temeljnih vprašanj prihodnjega (ne)uspešnega ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije?

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku ZUDDob-1

Zakon je žal padel, a ideja obvezne udeležbe živi naprej

In bo – vsaj po mojem trdnem prepričanju – slej ko prej zagotovo tudi »pravno« zaživela. Zakon, ki bi lahko pomenil sicer majhen, a zelo pomemben korak v to smer, žal tokrat (še) ni bil sprejet. S tem je bila vsekakor zamujena velika priložnost, da bi Slovenija počasi dejansko vendarle začela s postopnim prehodom v ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo, o kateri lahko brez uvedbe (tudi te oblike) »ekonomske demokracije« kajpak samo sanjamo. Ta priložnost zagotovo ni bila zadnja, prav dolgo pa s tem vsekakor ne bo mogoče čakati. Svet se vrti vse hitreje in pred nujnimi sistemskimi spremembami si ni več možno še naprej preprosto zatiskati oči. Čas nas bo sicer povozil sam od sebe.

*S »padcem« tega zakona torej **ideja obvezne udeležbe delavcev pri dobičku v Sloveniji zanesljivo še zdaleč ni »ad acta«**. Treba bo na njej še intenzivneje delati naprej, zlasti pa na njenem strokovno teoretičnem utemeljevanju, čemur zato posvečamo osrednjo pozornost tudi v tej številki Ekonomske demokracije.*

*Dejstvo je, da vse širši krog strokovne, politične in zainteresirane javnosti v Sloveniji počasi vendarle začenja razumevati **pravo bistvo hitrih in naravnost radikalnih sprememb**, ki se v zadnjih desetletjih, torej v nastopajoči »eri znanja«, dogajajo v družbenoekonomski realnosti, in sicer predvsem v obliki vse izrazitejšega pomikanja težišča pomena za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih od finančnega proti človeškemu kapitalu podjetij. Na to navsezadnje poleg **visoke javnomnenjske podpore** obvezni udeležbi delavcev pri dobičku (okoli 85 %) kažejo tudi **razprave in izidi glasovanja o ZUDDob-1 v Državnem zboru**. Obakrat je namreč zakon dobil izrazito večinsko podporo poslancev – prvič je bil sprejet z izidom 41 : 24 poslanskih glasov, ob ponovnem glasovanju na podlagi veta Državnega sveta pa je bil izid 39 : 10 za njegovo potrditev. Čeprav zadnji glede na poslovniške določbe ni zadostoval za ponovno potrditev zakona, pa sta oba navedena izida glasovanj brez dvoma nadvse zgovorna.*

*Tokrat je nasprotnikom obvezne udeležbe delavcev pri dobičku z zavidanja vredno lobistično in medijsko kampanjo pred ponovnim odločanjem o omenjenem zakonu, pač (še) uspelo prepričati zadostno manjšino poslancev DZ v glasovanje »proti«. To sámo po sebi – glede na trenutno razmerje družbene moči posameznih interesnih skupin – niti ni kako veliko presenečenje, pa tudi ne posebno razočaranje. Razočaranje je pravzaprav samo to, **s kakšnimi »argumenti« jim je to tokrat (še vedno) uspelo.** A osebno na daljši rok ne verjamem, da bi lahko koga še kdaj naslednjič – torej, ko bodo stvari tudi teoretično bolj jasne – prepričali tako neverjetno za lase privlečeni »argumenti«, kot je, denimo, teza o tem, da je obvezna udeležba delavcev pri dobičku v bistvu le **»dodaten davek na dobiček«**, ki naj bi menda bolj ali manj samoumevno*

- *odgnal tuje investitorje in povzročil beg kapitala iz (in mimo) Slovenije,*
- *spodbudil (bojda doslej nepoznano) t. i. kreativno računovodstvo ter*
- *povzročil (bojda doslej prav tako »nezaznano«) prelivanje dobičkov v tujino prek transfernih cen ipd.*

*Ko sem bral in poslušal te (in številne druge, nekatere še precej hujše) nesmisle, priznam, da se nisem mogel izogniti občutku, da se danes nekateri, ki jim je pač dana zadostna družbena moč, pač po potrebi še vedno lahko tudi dobesedno **norčujejo iz zdrave pameti državljanov**. Še do »včeraj« so nas namreč vsi – od teoretikov do politikov – v en glas prepričevali, kako da je udeležba delavcev pri dobičku **ekonomsko koristna »naložba« v uspešnejše poslovanje podjetij**, ker (na podlagi tujih izkušenj empirično dokazano) prinaša številne pozitivne poslovne učinke v smislu spodbujanja motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih kot »najpomembnejšega kapitala« in »največje konkurenčne prednosti« podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja ter s tem prek povečane produktivnosti in številnih drugih posrednih poslovnih »koristi« povečuje tudi dobičke lastnikom, pospešuje gospodarski razvoj, ugodno vpliva na večjo družbeno kohezivnost nasploh in še kaj – da ne naštevam. Skratka, tovrstna delavska participacija naj bi bila **danes malodane že ekonomska nuja**, najmanj pa vsaj*

*vsestransko družbeno razvojno koristna. Torej bi jo po logiki stvari veljalo čim prej – vsaj deloma – tudi uzakoniti, mar ne? A glej ga šmenta! Takoj, ko je šlo v tem smislu vsaj približno zares, se je stvar v trenutku obrnila na glavo. Ekonomska »matematika« se je iz neznanih razlogov povsem spremenila – **prej nesporni pozitivni učinki so izginili neznano kam**, »izdatek« za delavsko udeležbo pa se je iz »produktivne naložbe« naenkrat spremenil v navaden **»davek za lastnike«** z neslutenimi, menda naravnost apokaliptičnimi gospodarskimi posledicami. In naenkrat so nas z vseh strani začeli »nabijati« s to novo, povsem spreobrnjeno (in kajpak tudi povsem nesmiselno) ekonomsko logiko delavske udeležbe pri dobičku. Le kdo se torej ne bi ob tem počutil popolnega bedaka?*

*A pustimo zdaj to. Realna interesnopolitična razmerja v Sloveniji so v tem trenutku pač (zaenkrat še) takšna kot so, tako da kaki resni strokovni argumenti z odločanjem o tej problematiki očitno zdaj (še) nimajo nobene zveze. Dejstvo pa je, da – vsaj za tiste, ki ne verjamej(m)o v Fukuyamino tezo o »koncu zgodovine«, ki naj bi svoj vrh dosegla z obstoječim liberalnim kapitalizmom – razprava o »obvezni udeležbi delavcev pri dobičku« s padcem ZUDDob-1 še zdaleč ni končana. Nasprotno, **resna strokovna razprava o tem vprašanju se zdaj v Sloveniji pravzaprav lahko šele začne**. In temu posvečamo tudi pretežni del vsebine tokratne številke te revije.*

dr. Mato Gostiša

Škoda zaradi izgubljenih »drugih prednosti« tega zakona za prakso ni prav velika

Če odmislimo »obvezno« udeležbo, naj bi ZUDDob-1 prinesel tri pomembne nove prednosti v primerjavi z veljavnim zakonom, in sicer:

- poenostavitev postopkov odločanja in sklepanja pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku,
- ukinitev dosedanjega eno ali triletnega odloga izplačil udeležbe, kar je pa (za razliko od obvezne udeležbe) dejansko rešitev, ki je v tem trenutku verjetno »svetovni unikum« in
- bistveno bolj stimulativne davčne olajšave.

A škoda, ker so zaradi člena o obvezni udeležbi hkrati »padle« tudi te proklamirane nove prednosti, **v resnici ni tako velika**, da bi kazalo ta (zdaj pač nesprejeti) zakon kot celoto kaj posebej objokovati.

Reakcija delodajalcev, ki o delavski udeležbi pri dobičku **kljub tako opevanim stimulativnim učinkom novopredvidenih davčnih olajšav** po ZUDDob-1 zdaj v en glas govorijo le kot o »davku na dobiček«, torej kot o nekakšnem povsem neproduktivnem izdatku oziroma odhodku, namreč jasno kaže, da se njihovo zanimanje zanjo zaradi teh olajšav zanesljivo ne bi prav nič povečalo, četudi bi ostala zgolj »prostovoljna«. Davčne olajšave so (ali pa niso) namreč po logiki stvari **enako »privlačne«** ne glede na prostovoljnost ali obveznost tovrstnih izplačil. Enako pa seveda velja glede razumevanja ekonomskega bistva teh izplačil – kdor jih pač razume zgolj kot **»neproduktiven izdatek (davek)«**, jih tako seveda razume v vsakem primeru. Ni torej jasno odkod pričakovanje, da bi jih lastniki ob enakih davčnih olajšavah v primeru prostovoljnosti pa začeli (bogve zakaj) naenkrat tretirati povsem drugače in ga delavcem množično izplačevati.

Pa tudi sicer je **v resnici omembe vredna morda le prva od navedenih »novih prednosti«** (t. j. poenostavitve v postopku), medtem ko sta ostali dve precej bolj dvomljivi.

Kar zadeva **sistem odloženih izplačil sredstev udeležbe**, s katerimi lahko v času odloga (enega do treh let) zdaj razpolaga podjetje, je seveda jasno, da je ta določen v njihovo in splošnogospodarsko korist, ne v korist delavcev, ki so po naravi stvari seveda načeloma zainteresirani za čim prejšnje izplačilo. Na delodajalce in lastnike, ki pa imajo seveda v rokah »škarje in platno« udeležbe, torej ukinitev tega sistema lahko deluje le **izrazito destimulativno**. V čem naj bi to pripomoglo k širšemu in hitrejšemu uveljavljanju delavske udeležbe pri dobičkih torej ni povsem jasno. Zato bi veljalo resno razmisliti, da bi se novi zakon, če ga bo Vlada pripravila, (ob morebitni hkratni uvedbi obvezne udeležbe) vrnil k temu sistemu.

Kar zadeva že omenjene nove, **»stimulativnejše« davčne olajšave** za delavce in delodajalce pa je treba opozoriti, da po veljavnem t. i. Vizjakovem zakonu te niso kaj nič dosti manjše in manj stimulativne (če sploh) od predvidenih novih, le da so zdaj pač vezane na omenjeni eno ali triletni odlog izplačila udeležbe.

Eno z drugim zato poraja precej resne dvome o tem, da bi tako »prenovljeni« zakon tudi v resnici ustvaril **kaj bistveno ugodnejše in stimulativnejše pogoje** za bolj množično odločanje slovenskih delodajalcev in lastnikov za delitev »svojega« dobička z zaposlenimi in dejansko pospešil hitrejši razvoj te oblike delavske participacije v slovenski praksi.

Za delavce in slovensko gospodarstvo je torej precej vseeno, če se zdaj počaka, da bo pač **dozorel čas** za uveljavitev resne, torej zakonsko obvezne delavsko udeležbe delavcev pri dobičku. Od »prostovoljne« udeležbe delavcev pri dobičku – pa naj bo ta še tako postopkovno poenostavljena in davčno stimulirana – namreč očitno v Sloveniji ni prav veliko pričakovati, zlasti ne, dokler bodo številna podjetja prisiljena iz dobičkov prvenstveno poplačevati t. i. tajkunske kredite svojih novih lastnikov.

Alojz Boc

Teoretični in praktični argumenti zoper »obvezno« udeležbo delavcev pri dobičku

*Bolj ali manj **vsi doslej izraženi teoretični argumenti in praktični pomisleki** zoper morebitno »obvezno« udeležbo delavcev pri dobičku, ki so bili predmet nedavnih javnih polemik o tej problematiki in bodo vsekakor morali biti tudi v prihodnjih (le da, vsaj upamo, odslej malce bolj strokovno poglobljenih), so zajeti v obrazložitvi k »vetu« oz. zahtevi Državnega sveta za ponovno odločanje o prenovljenem Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1), št. 300-01/10-48 z dne 26. 5. 2010 (Poročevalec DZ, št. 71/10). Zato spodaj **to obrazložitev objavljamo v celoti**, in sicer kot podlago za nadaljnje strokovne razprave o posameznih spornih vprašanjih morebitne uvedbe zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, katero – kot je bilo napovedano že v uvodniku – otvarjamo v tej številki Ekonomske demokracije in hkrati vabimo vse zainteresirane strokovnjake, da se vanjo vključijo s svojimi prispevki na to temo. Za izhodišče pa lahko odlično služi določba 2. odstavka 3. člena (zdaj nesprejetega) ZUDDob-1, ki je bila tudi razlog za omenjeni veto, glasil pa naj bi se takole:*

»(2) Če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 % bilančnega dobička, se mora del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, ne sme biti manjši od 25 % celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, razen, če ta znesek preseže kriterije iz drugega odstavka prejšnjega člena. V tem primeru se znesek bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev delavcem, lahko zmanjša največ za toliko, da ne presega kriterijev iz drugega odstavka prejšnjega člena.«

Obrazložitev veta Državnega sveta[1]

Državni svet ugotavlja, da je Odbor Državnega zbora za gospodarstvo na seji 13. 5. 2010 sprejel amandma, ki v predlogu zakonu opredeljeno načelo prostovoljne udeležbe pri dobičku za delavce in družbo spreminja in ga **nadomešča z obveznostjo udeležbe pri delitvi dobička.**

Vladni Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku je s sprejemom amandmaja v delu, ki se nanaša na obvezno delitev dobička zaposlenim, postal neoperativen in akterjem zakona ne zagotavlja ustrezne pravne varnosti.

Udeležba delavcev pri dobičku je institut, s katerim lahko gospodarska družba nagrajuje svoje zaposlene in jih motivira za doseganje še boljših poslovnih rezultatov. Iz **priporočila Sveta Evrope 92/443/EEC** izhaja, da je potrebno v ta namen zagotoviti ustrezen normativni okvir, ki bo družbe, predvsem z davčnimi spodbudami, *spodbujal k uvajanju udeležbenih shem*, pri tem pa navedeno priporočilo izrecno ***izpostavlja načelo prostovoljnosti, tako na strani delavcev kot na strani družbe.***

Navedeno priporočilo Sveta Evrope brez izjeme dosledno upoštevajo vse države članice, tudi Francija. Francija namreč pozna kar tri oblike udeležbe delavcev pri dobičku, pri čemer je le ena izmed treh obvezna, pa še ta le za družbe, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev. Obvezna shema udeležbe zaposlenih pri dobičku je bila sprejeta leta 1967, torej bistveno pred sprejemom priporočil Sveta Evrope. Ob tem je kot razlog za sprejem obvezne udeležbene sheme potrebno izpostaviti lastniško strukturo navedenih družb v Franciji ob sprejemu zakona, ki uvaja obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Večina družb, ki so zaposlovale več kot 50 delavcev, je bila **v pretežni državni lasti**, ali pa je bila država kot lastnica udeležena z relevantnim deležem.

Francoska obvezna udeležba delavcev pri dobičku je bila uvedena pred sprejemom navedenega priporočila Sveta Evrope, **z gotovostjo pa je mogoče trditi, da tudi ta ne bi bila obvezna,** če bi ob odločanju o njenem sprejemu že bila sprejeta priporočila. Ob tem je potrebno poudariti, da delež dobička, ki se v Franciji obvezno deli delavcem, niti približno ne dosega 25 %, kot izhaja iz drugega odstavka 3. člena ZUDDob-1. Obvezna francoska udeležbena shema torej prekomerno ne omejuje lastnine oziroma jo omejuje sorazmerno.

Načelo prostovoljnosti je bistveno načelo priporočil Sveta Evrope, ki je implementirano tudi skozi načelo *spodbujanja* družb k uvajanju shem z ustrezno davčno politiko. Načelo spodbujanja namesto siljenja družb k uvajanju udeležbenih shem temelji na analitičnem spoznanju Sveta Evrope[2], saj je uvedba shem in njihovo učinkovanje odvisno od zavedanja koristi takšnih shem. V nasprotnem primeru **v celoti odpade motivacijski učinek na strani zaposlenih ter pozitivni učinki tako za zaposlene kot za družbo**. S tem se v celoti razvrednoti učinek instituta, ki tako dobi le naravo dodatne obremenitve kapitala, ki rezultira v zmanjšano konkurenčnost družbe namesto obratno.

ZUDDob-1 v drugem odstavku 3. člena določa, da se mora v primeru, ko skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 %

[1] Dele teksta v odebeljenem tisku poudaril odgovorni urednik.

[2] Upoštevaje ugotovitve poročila PEPPER 1.

bilančnega dobička, del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, ne sme biti manjši od 25 % celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, razen, če ta znesek preseže kriterije iz drugega odstavka prejšnjega člena. V tem primeru se znesek bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev delavcem, lahko zmanjša največ za toliko, da ne presega kriterijev iz drugega odstavka prejšnjega člena.

Določba, v skladu s katero je družba v primeru, ko nameni za delitev med lastnike več kot 25 % celotnega bilančnega dobička, dolžna razdeliti 25 % bilančnega dobička, ki je predviden za delitev, dejansko uvaja obvezno udeležbo delavcev pri dobičku in v celoti negira priporočila Sveta Evrope. Neupoštevanje navedenih priporočil je, tudi upoštevaje francosko ureditev, **unikum v Evropski uniji.**



25-odstotni delež dobička, ki ga je potrebno razdeliti delavcem, pomeni **bistven zadržek za vstop tujih družb in investitorjev v Slovenijo**, ki že sedaj, upoštevaje poslovno okolje, ne čakajo v vrsti. Ti bi se morali že ob samem vstopu v slovensko gospodarstvo sprijazniti z **za četrtino manjšim bilančnim dobičkom že pred obdavčitvijo** le-tega, kot v primeru vstopa v katerokoli drugo evropsko državo oziroma državo v regiji. Sprejeti zakon ne bo imel učinka le na družbe in investitorje, ki se odločajo za vstop v Slovenijo, temveč **tudi na domače družbe**. Te zaradi vse bolj neprijaznega okolja že selijo proizvodne obrate in tudi sedeže družb v tujino, kjer je poslovno okolje bistveno bolj spodbudno. Državni svet meni, da bo zaradi obvezne delitve za 25 % zmanjšan bilančni dobiček odhode družb in beg kapitala iz Slovenije le pospešil, z odhodom kapitala pa se bodo ukinjala delovna mesta.

Obvezna delitev dobička bi imela tako izrazito negativne družbene učinke, na srednji in dolgi rok pa bi ustvarila **nekonkurenčne gospodarske pogoje**. Zaradi tega zagotovo ne bi prišlo do povečevanja števila delovnih mest, pač pa do njihovega zmanjševanja, s čimer bi bil bistveno prizadet tudi obči interes, ki naj bi se z obveznostjo delitve dobička zasledoval. S 25 % dodatno obremenitvijo slovenskega gospodarstva se zagotovo ne zasleduje njegova trajnostnost, temveč se spodbuja odliv kapitala in z njim tudi znanja v tujino.

ZUDDob-1 v drugem odstavku 7. člena določa, da ima delavec pravico, da se **s pisno izjavo odpove udeležbi pri dobičku. ZUDDob-1**. V četrtem odstavku 3. člena nadalje določa, da se za obvezno delitev dobička delavcem iz drugega odstavka tega člena ne uporabljajo določbe od 7. do 11. člena in določbe od 16. do 18. člena ZUDDob-1. Navedeno pomeni, da se v primeru obvezne delitve dobička ne uporablja drugi odstavek 7. člena ZUDDob-1, s tem pa se zaposlenemu odvzame možnost, da pri delitvi dobička ni udeležen.

Neprostovoljnost, ki jo uvaja v zakonodajnem postopku dopolnjeni drugi odstavek 3. člena zadevnega zakona, ima lahko v mnogih primerih **negativne učinke tudi za zaposlene**. Ti se namreč ne morejo odpovedati prejemu pripadajočega dela dobička, zaradi česar lahko oni ali njihovi člani izgubijo določene ugodnosti, ki so pogoj za obstoječo socialno raven oziroma celo njihovo eksistenco (pravica do socialnega stanovanja, ki je vezana na določen zgornji cenzus prejemkov, štipendije delavčevih otrok, subvencije pri plačilu vrtcev ipd.). Nezmožnost delavca, da se ta odpove pripadajočemu delu dobička, lahko bistveno poslabša njegov socialni položaj ali pomeni zanj celo eksistencialno vprašanje.

Ustava v 33. členu opredeljuje pravico do zasebne lastnine. Določa, da je v Republiki Sloveniji zagotovljena pravica do zasebne lastnine. 33. člen, ki pravico do zasebne lastnine uokvirja kot ustavno pravico, je umeščen v poglavje »Temeljne človekove pravice in temeljne svoboščine«. *Pravica do lastnine je torej **človekova pravica oziroma temeljna svoboščina**, ki je povzdignjena na raven ustavne pravice.*

V tretjem odstavku 15. člena Ustava določa, *da se smejo človekove pravice in temeljne svoboščine **omejevati le s pravicami drugih** in v primerih, ki jih določa ta Ustava*. Pravica do lastnine je človekova pravica oziroma temeljna svoboščina, kar pomeni, da se sme omejevati le z ostalimi ustavnimi pravicami oziroma v primerih, ki jih določa Ustava. Ustava nadalje v 67. členu določa, da *zakon določa način pridobivanja in uživanja lastnine tako, da je zagotovljena njena **gospodarska, socialna in ekološka funkcija***.

Navedene določbe je potrebno razumeti skozi načelo *pravne države,* kot je opredeljeno v 2. členu Ustave ter upoštevaje temeljna ustavna načela, ki so se izoblikovala preko sodb Ustavnega sodišča. Načelo pravne države namreč vsebuje tri načela, ki jih je Ustavno sodišče povzdignilo na raven ustavnih načel: načelo sorazmernosti, načelo varstva zaupanja v pravo ter načelo jasnosti in določnosti predpisov.

Z **ustavnim načelom sorazmernosti** se prepoveduje oziroma omejuje prekomerne posege države v pravice fizičnih in pravnih oseb. Navedeno načelo zavezuje tudi zakonodajne organe. Človekove pravice in temeljne svoboščine vežejo zakonodajalca tudi v primerih, ko mu Ustava pri svojih posameznih normah izrecno dopušča možnost zakonskega urejanja in s tem omejevanja posameznih ustavno varovanih pravic in svoboščin[3]. Poleg tega, da se lahko navedene pravice omejuje le z zakonom, pa mora biti izpolnjen dodatni pogoj – pogoj upoštevanja načela sorazmernosti.

Zahteva sorazmernosti, ki je eden izmed temeljnih elementov pravne države, kot jo opredeljuje 2. člen Ustave, zakonodajalcu postavlja *omejitev pri zakonskem omejevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin* in vzpostavlja kvalificirano povezavo med zakonodajalčevim namenom, ki ga zasleduje ter sredstvi in normativnimi rešitvami (beri zakonskimi določbami), ki jih v ta namen uporabi.

Pri presoji obstoja sorazmernosti med posegom v človekove pravice, v primeru ZUDDob-1 v pravico do lastnine, mora zakonodajna rešitev predhodno prestati ***test legitimnosti*[4]*,*** nato pa sledi ***test sorazmernosti,*** s katerim se preveri:

- ali so izbrana sredstva za dosego cilja primerna, smiselna, razumna,
- ali so izbrana sredstva za dosego cilja *potrebna* oziroma *nujna,*

[3] Kot na primer 67. člen Ustave, ki določa dodatne funkcije lastnine.

[4] Ali je cilj legitimen in stvarno upravičen, in ali so zakonodajalčeva uporabljena sredstva pravno dopustna.

– ali izbrana sredstva niso zunaj razumnega razmerja družbene ali politične vrednosti cilja – ali je podana proporcionalnost med prizadetostjo ustavne pravice posameznika in koristjo skupnosti.

Sredstva, ki jih zakonodajalec uporabi, morajo biti *smiselna* in *potrebna* oziroma *nujna* za dosego želenega cilja. Šteje se, da je sredstvo potrebno oziroma nujno, če zakonodajalec ni imel na izbiro drugega enako učinkovitega sredstva, ki ne bi omejevalo temeljnih svoboščin ali pa bi jih omejevalo v znatno manjšem obsegu oziroma z manjšo intenzivnostjo. Ukrep mora biti utemeljen s ciljem na takšen način, da v najmanjši možni meri vpliva na pravice in interese prizadetih subjektov.

Smiselnost in primernost sredstev: Cilj zakona[5] je poenostavitev postopkov, odprava odloga izplačila, ugodnejša davčna obravnava izplačanega dobička delavcem ter posledično spodbuda za čim večjo uporabo zakona ter delitev dobička med delavce. Osnovni namen udeležbe delavcev pri dobičku je vzpostavitev zveze med delom delavcev ter rezultati poslovanja, s čimer se vzpostavi **sistem motiviranja zaposlenih in njihovo nagrajevanje**. **Izboljšanje socialnega položaja zaposlenih in posledično zmanjšan pritisk na socialne transferje** je šele sekundarnega pomena. Udeležba delavcev pri dobičku ni edina oblika motiviranja zaposlenih in vedno ne predstavlja optimalne oblike motiviranja zaposlenih v vseh družbah v enaki meri.

Skladno s povedanim je mogoče ugotoviti, da uvedba obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku **ni primerna** za dosego izpostavljenih ciljev instituta, saj na prvo mesto postavlja odnos do sekundarnih učinkov, ne pa primarnega pomena udeležbe zaposlenih pri dobičku.

Nujnost ukrepa: Pravica do dobička je pravica, ki izhaja iz naslova lastništva kapitala in kot takšna predstavlja eno izmed temeljnih človekovih pravic, ki jih izrecno priznava tudi Ustava. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) na podlagi Ustave izvedeno določa, da ima (so)lastnik družbe iz naslova lastništva upravljavske pravice in premoženjske pravice. Med premoženjske pravice šteje ZGD-1 pravico lastnika do prodaje deleža, do dobička ter do poplačila v primeru prenehanja družbe. Lastnikom kapitala torej pripada dobiček, ki je nagrada za riziko, ki ga z investiranjem prevzamejo lastniki kapitala, delavci pa za svoje delo prejmejo plačilo za delo. **Dobiček je torej nagrada lastnikom za riziko investiranja, ki pa delavcem ni lasten.** Socialno funkcijo torej primarno zagotavlja dostojno plačilo za delo, ki je v spodnjem znesku zakonsko določeno z Zakonom o minimalni plači. **Socialna varnost in dostojno plačilo sta zaposlenim zagotovljena z zakonom, ki minimalno plačilo za delo določa kot socialno kategorijo.**

Lastniki kapitala skladno z ZGD-1 odločajo o svojem dobičku, kateremu se lahko delno odpovejo in ga razdelijo med zaposlene, s čimer se poveča njihova motivacija in posledično izboljšajo bodoči rezultati družbe. V tem primeru lastniki del dobička »investirajo« v motiviranost zaposlenih.

Ukrep obvezne delitve dobička ni ukrep, ki bi bil nujen za zagotovitev sekundarnih učinkov udeležbe pri dobičku, saj **interes skupnosti ni izkazan**. Zaposleni za opravljeno delo prejmejo plačilo za delo, katerega spodnja meja je določena z Zakonom o minimalni plači, ta pa je določena na podlagi zneska izmerjenih življenjskih stroškov. S tem je delavcu zagotovljena ustavna pravica do dostojnega življenja.

Sorazmernost v ožjem smislu: Obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku ne prestane kriterija sorazmernosti v ožjem smislu, saj je **poseg zagotovo prekomeren**. Najmanj 25-odstotna obremenitev dobička predstavlja ob naknadnem davku od dobička nesorazmerna obremenitev lastnine, ki s tem izgubi znatni del njene temeljne funkcije.

Ukrep obvezne udeležbe delavcev pri dobičku ne prestane testa sorazmernosti, saj glede na cilje, ki jih zasleduje, **ni niti primeren niti nujen za zagotovitev ciljev, z njim pa se v lastnino in njene sadove prekomerno posega**. Zakonodajalec bi lahko cilj, ki ga zasleduje z zgoraj navedeno določbo, dosegel tudi na druge načine, ki bi bistveno manj posegali v lastninsko pravico. Poseg v lastninsko pravico mora biti neizogiben za dosego cilja, saj je lahko le kot takšen tudi skladen z Ustavo. Navedenega kriterija sprejeta ureditev ne izpolnjuje.

Cilj zakona v smislu tehtanja med dvema ustavnima pravicama sploh ni podan. Posega se namreč v eno ustavno pravico – lastninsko pravico, pri tem pa na drugi strani ne stoji ustavna pravica, zaradi katere se posega v lastninsko pravico, ki je ustavna pravica. Ustava namreč v tretjem odstavku 15. člena določa, da se sme temeljne človekove pravice, kamor spada tudi pravica do lastnine, omejevati le v primeru kolizije z drugimi ustavnimi pravicami ali v primeru, določenih z Ustavo. **Socialna funkcija lastnine** je v primeru lastništva kapitala podana že preko davčne obremenitve (~20 %) in redistribucije pobranega davka.

Ob tem je potrebno poudariti namen instituta udeležbe zaposlenih pri dobičku: **ključno orodje za izboljšanje motiviranosti zaposlenih** skozi vzpostavitev korelacije med njihovim delom ter rezultati družbe. Gre torej za orodje motiviranja, ki posredno tudi redistribuira ustvarjeno vrednost, zagotovo pa **socialna funkcija udeležbe zaposlenih** pri dobičku ni primarna.

Ustava v prvem odstavku 74. člena zagotavlja pravico do svobodne gospodarske pobude. Gospodarska pobuda obsega odločitve o opravljanju gospodarske dejavnosti, torej svobodno sprejemanje gospodarskih odločitev na ravni podjetja. **Svoboda gospodarske pobude** se ne omejuje le na svobodo sprejemanja poslovnih odločitev, ampak vsebuje tudi podjetniško pravico do zasebne lastnine, saj je smisel podjetniške lastnine pridobivanje dohodka.

Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka je **zagotovo prekomerna** in meri na izničenje namena podjetništva, ki je ravno v doseganju dohodka. Izpostaviti velja, da predstavlja najmanj 25-odstotna obremenitev dobička ob naknadnem davku od dobička nesorazmerno obremenitev lastnine, ki s tem izgubi znaten del njene temeljne funkcije. Podobno je Ustavno sodišče že odločilo[6] v primeru 50-odstotne obremenitve dohodka gospodarskega subjekta. Ugotovilo je, da takšna obremenitev ravno zaradi prekomernosti posega v lastnino pomeni poseg v svobodno gospodarsko pobudo.

ZUDDob-1 v prvem odstavku 4. člena določa, da morajo biti pri dobičku pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci v skladu s tem zakonom. V prvi alineji prvega odstavka 6. člena je **opredeljen pojem delavca**, ki je vsaka fizična oseba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo ali z družbo v skupini, ki ima sklenjeno pogodbo iz 7. člena tega zakona (v nadaljnjem besedilu: družba). Za delavca se ne šteje delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe. Za pretežnega lastnika družbe se šteje posameznik, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima 25 % glasovalnih pravic ali 25-odstotni delež v kapitalu družbe.

Delavci, ki so hkrati pretežni lastniki kapitala, do dobička po tem zakonu, niso upravičeni. Navedena določba predstavlja **neupravičeno razlikovanje** glede na relevantni tipski znak, ki je v tem

[5] EVA 2010-2111-0039

[6] Odl. US VIII U-I-91/98

primeru delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

Ustava v 14. členu določa, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice ne glede na [...] gmotno stanje [...] ali druge osebne okoliščine. Skladno z navedeno določbo je potrebno enake pojavne oblike obravnavati enako, različne pojavne oblike pa različno. Ob tem se zastavi vprašanje, kaj je relevantni znak za presojo enakosti oziroma neenakosti določenih pojavnih oblik.

ZUDDob-1, kot **relevantni tipski znak**, določa znak delovnega razmerja, ki se vzpostavi na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih. Po logiki zakona delavci soustvarjajo rezultate družbe in jim zato ob pogojih priznava pravico do delne redistribucije dela ustvarjene vrednosti. Razlikovalni znak je torej delo.

Delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe s *svojim delom*, ravno tako prispeva k rezultatom družbe kot delavec, ki ni pretežni lastnik družbe. **Razlikovanje obeh delavcev**, ki z delom oba enako prispevata k rezultatom družbe, glede na lastništvo družbe, *ni skladno z načelom enakosti, kot je določeno v 14. členu Ustave, saj so enaki položaji obravnavani različno.*



Piše:
dr. Mato Gostiša

Teorija »obvezne« udeležbe delavcev pri dobičku skozi polemiko s protiargumenti

*V novi družbenoekonomski realnosti na prehodu v ero znanja je udeležba delavcev pri dobičku, ki jo je sicer nujno obravnavati v širšem kontekstu pojma **»ekonomska demokracija«** (le-ta poleg omenjene udeležbe zajema tudi obe drugi temeljni obliki t. i. organizacijske participacije zaposlenih, se pravi sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij in širše notranje lastništvo zaposlenih oziroma t. i. delavsko delničarstvo)[1], že zdavnaj **postala naravna pravica zaposlenih na temelju »človeškega kapitala«**[2], ki bi jo bilo zato nujno čim prej tudi pravno priznati oziroma uzakoniti. Ekonomsko gledano pa v bistvu lahko le **povečuje »naložbeni interes« lastnikov**, ne obratno. To tezo bomo teoretično morda najlaže celoviteje utemeljili skozi polemiko z nekaterimi trditvami iz obrazložitve k vetu Državnega sveta (DS) na Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1), št. 300-01-10-48 z dne 26. 5. 2010, ki v bistvu povzemajo vse v dosedanjih razpravah izražene teoretične protiargumente in resne ter manj resne praktične pomisleke zoper uvedbo **zakonsko obvezne delavske udeležbe.***

Trditev št. 1:

Obvezna udeležba je pravzaprav le oblika »dodatnega davka« s hudimi negativnimi gospodarskimi posledicami!

Trditev, da bi (obvezna) udeležba delavcev pri dobičku v celoti pomenila za podjetja in lastnike **zgolj neke vrste »dodaten davek«** oz. za četrtino manjši dobiček že pred obdavčitvijo, ki bo bojda zanesljivo odgnal tuje investitorje, povzročil beg kapitala, kreativno računovodstvo itd., pomeni hudo in strokovno povsem nedopustno poenostavljanje problema, ki seveda zato nujno privede tudi do povsem napačnega in zelo zavajajočega zaključka.

Kam so se naenkrat zgubile nesporne finančne »koristi« udeležbe?

Če namreč želimo resno in strokovno korektno presojati konkretne finančne učinke te udeležbe (bodisi prostovoljne bodisi obvezne), je treba kot »protiutež« omenjenemu »davku« na drugo

[1] Podrobneje o vsebini in različnih znanih definicijah pojma ekonomska demokracija v Kanjuo Mrčela, A. (1999: 128-135) in v Gostiša (2009: 3).

[2] Ključnega pomena za razumevanje te trditve je predvsem temeljitejše poznavanje sodobne teorije t. i. intelektualnega kapitala podjetij in znotraj tega človeškega kapitala kot kapitala v pravem pomenu besede, ki je – enako kot finančni kapital – predmet lastninske pravice, čemur bo zato v tem prispevku namenjena še posebna pozornost.

stran tehtnice nujno postaviti najmanj dva pomembna finančna »plusa«, in sicer:

- Prvo so **davčne olajšave, ki jih ponuja ZUDDob-1 in ki seveda še zdaleč niso »zanemarljive«**. Kot vemo se celoten znesek izplačane udeležbe šteje kot davčno priznan odhodek, kar za delodajalca pomeni pomembno znižanje zneska davka, ki bi ga sicer moral iz naslova ugotovljenega dobička odvesti državi, česar seveda pri resnih kalkulacijah ni mogoče enostavno spregledati. Poleg tega se od izplačanih zneskov ne plačajo prispevki za socialno varnost, kar za delodajalce v bistvu pomeni »najcenejšo« obliko možnega dodatnega materialnega motiviranja delavcev, kar je še posebej pomembno z vidika učinkovitega motiviranja današnjih t. i. delavcev z znanjem in kar je v sodobnih pogojih gospodarjenja za podjetja v bistvu že naravnost eksistenčnega pomena. Kam se je torej naenkrat zgubila logika trditve in pričakovanj, da naj bi prav nova stimulativnejša ureditev davčnih olajšav bistveno spodbudila delodajalce k širšemu uveljavljanju delavske udeležbe, zdaj pa se nikomur več sploh ne zdijo več niti omembe vredne?
- Drugo – še bistveno bolj pomembno – pa so nesporne **finančne koristi, ki jih delodajalcem ta udeležba posledično prinese v obliki povečanja dobičkov** zaradi bistveno višje delovne motivacije ter organizacijske pripadnosti zaposlenih ter s tem večje produktivnosti dela in številnih drugih znanih ugodnih poslovnih učinkov (znižanje fluktuacije, izboljšanje medčloveških odnosov, zmanjševanje notranjih konfliktov itd.)[3] in ki jih danes nihče več ne zanika, pa vendarle bi jih, kot kaže, nekateri zdaj v svojih spornih kalkulacijah najraje preprosto kar »odmislili«. Ves čas pravzaprav govorimo o teh (že zdavnaj tudi empirično dokazanih) učinkih kot temeljnem smislu obravnavane udeležbe, a naenkrat so se v teh razpravah – ni jasno kam in na podlagi kakšne ekonomske logike – enostavno kar povsem izgubili in naj bi šlo le še za čisto navaden dodaten »davek«, torej povsem neproduktiven izdatek.
- Kot tretje velja opozoriti, da imajo v glavnem vse države z uveljavljeno (prostovoljno ali obvezno) udeležbo delavcev pri dobičku v sistem **vgrajen tudi institut odloga izplačil udeležbe**. Ta je običajno trileten, v tem času pa s sredstvi, »rezerviranimi« v ta namen, upravlja delodajalec, kar mu brez dvoma prav tako lahko prinese pomembne pozitivne finančne učinke pri poslovanju. Ni jasno zakaj je ZUDDob-1 predvidel ukinitev sistema odloženih izplačil, ki je uveljavljen po sedanjem ZUDDob, kajti glede tega bi bili verjetno res svetovni »unikum«. Tega bo zato v vsakem primeru treba ohraniti tudi v bodočem zakonu, in sicer ne glede na to, ali bo temeljil na načelu prostovoljnosti ali na načelu obveznosti udeležbe.

Ne zmanjševanje, ampak dodatno povečevanje »naložbenega interesa« lastnikov

Formula za morebiten **ustrezno celovit »izračun«** končnih ekonomskih učinkov udeležbe delavcev pri dobičku (UDD) – bodisi prostovoljne ali obvezne, kajti učinki so že po logiki stvari v obeh primerih enaki – bi se torej v bistvu morala glasiti:

Ekonomski učinek UDD = (povečan dobiček + davčne olajšave + odlog izplačila) – izplačan znesek udeležbe

Vsaj sodeč po več kot 40-letnih francoskih izkušnjah, se izračun po tej formuli vsekakor izide v **dodaten donos (ne v nek neproduktivni izdatek) za lastnike kapitala**, ki zato v bistvu lahko le še povečuje, ne zmanjšuje »naložbeni interes« lastnikov. In lastniki si bodo – podobno kot so si ga francoski, ki ne bežijo nikamor – tak izračun zagotovo naredili, preden bodo zaradi tovrstne obvezne delavske udeležbe pri dobičku morda res začeli s svojim kapitalom na vrat na nos in brezglavo bežati (mimo in) iz Slovenije. Pri tem imamo seveda v mislih »dolgoročne« lastnike, ki imajo namen v Sloveniji investirati v podjetja in jih upravljati po sodobnih načelih družbene odgovornosti, kajti drugih v Sloveniji pravzaprav ne potrebujemo. Kako je mogoče po tej formuli izračunati, da je udeležba delavcev pri dobičku za lastnike samo **»dodatni davek«**, pa verjetno vedo samo tisti, ki zdaj trosijo to nesmiselno tezo.

Če se izračun ne bi izšel tako, bi bila seveda kakršna koli – bodisi prostovoljna bodisi obvezna – udeležba delavcev pri dobičku brez slehernega ekonomskega smisla in je tudi ne bi imelo prav nobenega smisla davčno podpirati in stimulirati. S tega vidika je kajpak trditev, da bi bila pa **prostovoljna udeležba** – za razliko od obvezne – za lastnike kljub temu »izdatku«, ki jim menda nič ne prinese, poslovno rentabilna in bi se je zagotovo posluževali v večjem obsegu, čisti logični nesmisel. Mar prostovoljno naj bi bili pa ta »davek« menda vendarle pripravljeni »plačati«? Se pravi – če je udeležba prostovoljna, gre za priporočljiv **»vložek« v uspešnejše poslovanje**, če je obvezna, pa ob sicer enakih poslovnih učinkih naenkrat postane zgolj navaden **»davek«,** škodljiv za zaposlene, podjetja in gospodarstvo. Kje je tu logika? Stvar v tem pogledu zagotovo ni ravno najbolj strokovno resna.

Če bi torej kdo hotel s tem argumentom **zares prepričljivo agitirati proti obvezni udeležbi delavcev pri dobičku**, tega kajpak ne bi smel početi kar »na pamet«, ampak bi moral izdelati neko resno, temeljito (in celovito) ter ustrezno strokovno podprto finančno analizo plusov in minusov v zgoraj navedenem smislu. Pa morda še nekaj: kakšne hudo povečane uporabe **t. i. kreativnega računovodstva** kot ene izmed napovedovanih negativnih posledic uvedbe obvezne udeležbe, pa se zagotovo ni mogoče bati najmanj iz dveh razlogov, in sicer,

- ker to vsi delodajalci, ki imajo to možnost in interes, v glavnem počno že zdaj (enako pa velja tudi za prelivanje dobičkov skozi transferne cene), in
- ker bi se takšnega »skrivanja dobičkov« na daljši rok zagotovo razmeroma hitro naveličali tudi lastniki, ki bi tako ostajali brez dividend, posledice tega za podjetja in njihov menedžment pa so bolj ali manj jasne.

O prelivanju dobičkov v tujino prek **»transfernih cen«**, ki se, kjer je le mogoče, v največji možni meri dogajajo že zdaj in se bodo – pa ne zaradi morebitne obvezne delavske udeležbe pri dobičku – dogajali še naprej, pa seveda nima niti smisla izgubljati besed.

Če rezimiramo: Udeležba delavcev pri dobičku (obvezna ali prostovoljna) je z vidika delodajalcev in lastnikov v bistvu **»investicija v motivacijo in učinkovitejšo izrabo t. i. človeškega kapitala podjetij«** z namenom povečevanja poslovne uspešnosti in s tem tudi dobičkov, ne zgolj nek neproduktivni izdatek in (v primeru morebitne obvezne delitve) nekakšno nedopustno prisilno državno prerazdeljevanje ustvarjenih dobičkov. S tem »izdatkom« lastnikov namreč v končni posledici ekonomsko pridobijo oboji. Pri celi stvari torej nikakor ne gre za to, da bi se nekaj prisilno jemalo lastnikom

[3] Več o tem med drugim v Kanjuo Mrčela A. (2004: 3) in v priporočilih Sveta EU 92/443/ECC, strokovna literatura s tega področja pa je tudi sicer zelo obsežna.

zato, da bi se pač dalo oz. »podarilo« delavcem[4] po načelu »dobim – zgubiš«, ampak gre za ekonomsko igro po načelu »dobim – dobiš«. In to dokazano, kajti v nasprotnem kajpak v svetu ne bi bilo nikjer uveljavljene ne obvezne ne prostovoljne tovrstne delavske udeležbe.

Čemu naj bi morebitna obvezna udeležba – če je vsaj približno »sorazmerna« – potemtakem samodejno **zmanjševala t. i. naložbeni interes lastnikov** in povzročala beg kapitala in podobne negativne gospodarske posledice, ni jasno. Vsekakor pa bi na drugi strani utegnilo imeti v današnjih pogojih gospodarjenja in hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih (o tem več v nadaljevanju) bistveno bolj dramatične gospodarske posledice, če bi v pretirani skrbi za interese finančnega kapitala **zanemarili nujnost** motiviranja in učinkovitejše izrabe razpoložljivih človeških produktivnih potencialov, ki je zdaj močno podoptimalna, čeprav so danes pravzaprav samo v tem še ogromne in praktično neizčrp(a)ne rezerve za resnično uspešen in bistveno hitrejši gospodarski razvoj.

Morda samo mimogrede še tole: prav zaradi že omenjenih njenih dokazano pozitivnih ekonomskih učinkov, ki so sicer naravnani dolgoročno in se pokažejo šele po določenem obdobju, je morebitno obvezno udeležbo še toliko bolj smiselno začeti uvajati ravno zdaj, v obdobju hude gospodarske krize (ko dobičkov tako rekoč ni), ker bi kot taka v bistvu lahko pomenila **enega najbolj učinkovitih ekonomskih ukrepov v okviru t. i. izhodne strategije**. Trditev, češ – kaj bomo delili, če ni kaj deliti, raje se ukvarjajmo s tem kako bomo kaj ustvarili – torej pravzaprav kaže le na popolno nerazumevanje ekonomskega bistva udeležbe delavcev pri dobičku. Ravno za to namreč gre – se pravi kako s pomočjo drugačne delitve več ustvariti, da bodo oboji (lastniki kapitala in zaposleni) lahko v prihodnje dobili več, kot dobivajo zdaj.

Udeležba delavcev pri dobičku – prostovoljna ali pa obvezna – je ekonomsko gledano v bistvu »investicija v motivacijo in učinkovitejšo izrabo t. i. človeškega kapitala podjetij«, ki se (tudi) lastnikom dokazano »obrestuje« v povečanih dobičkih, ne pa zgolj nekakšen neproduktiven izdatek ali celo »davek na dobiček«.

Že **čista ekonomska logika**, se pravi povsem praktični razlogi, torej brez dvoma govorijo v prid obvezni udeležbi delavcev pri dobičku. Še bistveno bolj pa je ta danes tudi teoretično utemeljena z **novo družbenoekonomsko realnostjo,** v kateri izjemno hitro narašča objektivni pomen t. i. človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih, o čemer bo več govora v nadaljevanju.

[4] Šušteršič, J. (2010), denimo, stvar razume takole: »Kadar moramo po črki zakona del svojega dohodka nakazati v proračun, temu pravimo obvezna dajatev ali po domače davek. Prav nič drugače ni, če moramo denar prisilno nakazati komu drugemu. Obvezna delitev dobička z vidika podjetja ni čisto nič drugega kot povišanje davka na dohodek pravnih oseb.«

[5] Več o francoski ureditvi udeležbe delavcev pri dobičku v Eror, A. (2009: 4).

[6] ILO Declaration of Pfiladelphia, http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml

Trditev št. 2:
Gre za protiustaven poseg v pravico do zasebne lastnine!

Je francoska ustava v tem delu kaj drugačna od naše?

Za najbolj grobo in ne strogo strokovno – čeprav pa kljub temu vsega razmisleka vredno – utemeljitev zelo resnega dvoma v trditev o protiustavnosti morebitne zakonsko obvezne delitve dela dobička delavcem, ker na naj bi le ta pomenila nedopusten poseg v pravico do zasebne lastnine in uživanja njenih sadov, bi na ravni običajne človeške logike verjetno povsem **zadostovalo že naslednje vprašanje***: v čem naj bi bila, denimo, francoska ustava (s precej daljšo strogo kapitalistično tradicijo od naše) glede varstva lastninske pravice tako zelo drugačna od naše, da bi tam lahko že več kot 40 let ustavno povsem »nemoteno« in predvsem tudi gospodarsko uspešno uresničevali tovrstno obvezno udeležbo, pri nas pa bojda ne?*[5]

Tudi strokovna analiza pokaže na vsestransko zgrešenost sporne trditve

A tudi če skušamo posamezne vidike te sporne trditve podrobneje strokovno analizirati skozi ekonomsko, organizacijsko in ustavnopravno teorijo, je žal treba ugotoviti, da je že v temelju in v celoti **zgrešena najmanj iz petih bistvenih razlogov:**

1. prvič, ker v nasprotju z sodobno ekonomsko teorijo t. i. človeškemu kapitalu podjetij, katerega obstoj in prispevek k ustvarjanju nove vrednosti oz. dobičkov danes sicer ne v teoriji ne v praksi sploh ni več sporen, enostavno ne priznava statusa kapitala v pravem pomenu besede (enako kot finančnemu), zaposlenim pa ne lastninske pravice nad tem kapitalom,

2. drugič, ker zanika notorično dejstvo, da je dobiček podjetij »skupni« rezultat učinkovanja finančnega in človeškega kapitala, ki imata pač različne lastnike, med katere ga je zato logično treba tudi ustrezno deliti,

3. tretjič, ker t. i. »riziku investiranja«, ki je sicer res na strani lastnikov finančnega kapitala, ne na strani zaposlenih, pravno teoretično povsem neutemeljeno pripisuje močno pretiran pomen v zvezi z njihovo domnevno »samoumevno« pravico, da si iz tega naslova lahko trajno prisvajajo celotno novoustvarjeno vrednost oz. dobiček,

4. četrtič, ker – s trditvijo, da so delavci za svoj »vložek« v podjetje ustrezno nagrajeni že s plačo, ki pa je že po definiciji samo »tržna cena delovne sile« in »poslovni strošek« – v bistvu enostavno negira Filadelfijsko deklaracijo (Declaration of Philadelphia)[6], sprejeto v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), ki med drugim jasno določa, da delo ni tržno blago, in

5. petič, ker 67. člen v povezavi s 15. členom Ustave RS nedvomno dopušča zakonodajalcu tovrstne omejitve lastninske pra-

vice zaradi zagotavljanja javnega interesa v okviru uresničevanja njene (tudi) socialne funkcije.[7]

O vseh teh navedbah pa podrobneje v nadaljevanju.

Brez razumevanja pojma »človeški kapital« resna razprava ni mogoča

Sporna trditev o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku kot nedopustnem protiustavnem posegu v lastninsko pravico v celoti sloni na povsem neutemeljeni in že v osnovi zgrešeni predpostavki, da je predmet lastninske pravice, ki vključuje tudi pravico do uživanja njenih sadov, lahko samo nekaj, kar je tako ali drugače **materializirano oz. finančno (o)vrednoteno v zdaj uporabljanih poslovnih bilancah** – v danem primeru torej samo finančni, ne pa tudi t. i. intelektualni kapital podjetij, katerega glavna sestavina je **človeški kapital,** ki je seveda nesporno v lasti zaposlenih.

Danes ne v teoriji ne v praksi ni več sporno, da je tržna vrednost podjetij – če zaradi preglednosti uporabimo v bistvu najenostavnejšo od v teoriji znanih tovrstnih »formul«[8] – v osnovi sestavljena takole:

tržna vrednost podjetja =
finančni kapital + intelektualni kapital,

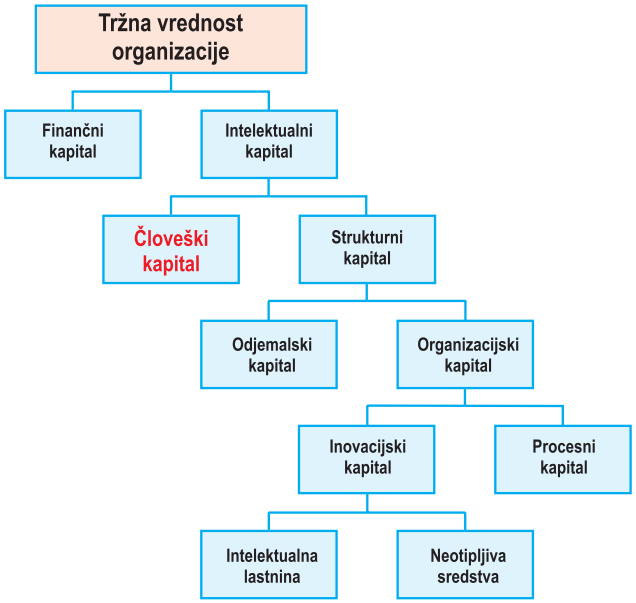
pri čemer prvi vključuje materialna in denarna sredstva podjetja, drugega pa tvorita:

1) v pretežnem delu ***»človeški kapital«,*** *t. j. predvsem obstoječe znanje, ustvarjalnost, sposobnosti in veščine, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih podjetju,*[9] in

2) ***»strukturni kapital«***, ki v bistvu predstavlja vse tiste stvaritve človeškega kapitala, ki so že prešle v »last podjetja«, kot npr. *izgrajen sistem odnosov s kupci in dobavitelji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, realizirane inovacije in tako naprej.*

Obstoječi računovodski sistemi danes od vsega navedenega intelektualnega kapitala v bilancah registrirajo kot finančno vrednost v bistvu le nekatere elemente strukturnega kapitala, kot na primer patente, blagovne znamke ipd. V nadaljevanju pa se bomo osredotočili predvsem na človeški kapital kot temelj pravici do udeležbe delavcev pri dobičku.

Slika: ***Intelektualni kapital organizacije***



Vir: *Skandia, v Roos in drugi, 2000: 21 (barvni poudarki, M.G.)*

Čeprav gre pri človeškem kapitalu kot sestavini intelektualnega kapitala podjetij z vidika veljavnih – v tem pogledu zagotovo že močno zastarelih – računovodskih sistemov, ki ga za zdaj v poslovnih bilancah podjetij ne vključujejo (čeprav bi bilo to tako teoretično utemeljeno kot tudi praktično vsekakor že zdavnaj možno in izvedljivo), za neke vrste **»neotipljiv« kapital**[10], to seveda ne pomeni, da ga tudi dejansko sploh ni, ampak je v končni posledici prav tako materializiran v tržni vrednosti podjetja. Glede na to, da človeški kapital (v povezavi seveda s finančnim) nesporno ustvarja novo oz. dodano vrednost – kar je za razliko od »produkcijskih sredstev« ne nazadnje tudi **bistvo pojma »kapital«** – ga tudi novejša ekonomska teorija (vsaj od zgodnjih 90-ih let naprej[11]) bolj ali manj enotno in

---

[7] Podrobneje o tem v mnenju Zakonodajnopravne službe Državnega zbora, št. 300-01/10-48 z dne 7. 6. 2010, k vetu DS na ZUDDob-1.

[8] Roos in drugi (2000: 21).

[9] V zvezi z nadaljnjo razpravo o pomenu človeškega kapitala v t. i. eri znanja je zelo pomembno predvsem razumevanje naslednje misli avtorja J. Malačiča (2004: 3) o vsebini pojma znanje v povezavi tudi z vprašanjem motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih: » … Kar smo povedali, tudi pojasnjuje dejstvo, da se je znanje pojmovalo kot tehnološko znanje. Z nekoliko širšega vidika bi lahko rekli, da je bilo najpomembnejše predvsem tisto, kar izraža angleški izraz »know how«, šele veliko pozneje pa so ekonomisti začeli spoznavati, da je prav tako pomembno tudi »know who«, »know what« in »know why« (Lazaric and Lorentz, 2003, str. xvii).«

[10] »Intelektualni kapital je nekaj, česar se ne moreš dotakniti, a te vseeno naredi bogatega« (Edvinsson, po Bregantič 2009: 5).

[11] Čeprav so teorijo intelektualnega kapitala v ekonomiji že prej začeli razvijati številni avtorji, kot so Paul Romer, Hiroyuki Itami, Rubin Penrosa, Richard Nelson in drugi, je bil ključen korak v tej smeri v novejšem času narejen na Švedskem. Začetnik t. i. švedske šole je bil Karl-Erik Sveiby s svojo leta 1989 objavljeno knjigo »The Invisible balance Sheet«, ki je s svojimi deli nadahnil mnoge ekonomiste, med katerimi je danes eden najbolj znanih Leif Edvinsson, ki je leta 1991 postal prvi direktor za intelektualni kapital na svetu, in sicer v švedski zavarovalnici Skandia, kjer je leta 1995 zasnoval poseben model merjenja, spremljanja in upravljanja intelektualnega kapitala v podjetju, imenovan Skandia Navigator. Temu modelu danes v takšnih ali drugačnih različicah sledijo že tudi številna druga velika podjetja v svetu. Intenzivnejše teoretično proučevanje človeškega kapitala znotraj koncepcije intelektualnega kapitala pa se začne predvsem s člankom Scotta R. Sweetlanda »Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry« iz leta 1996, čeprav je teorijo človeškega kapitala v bistvu zasnoval že Gary Becker s svojo knjigo »Human Capital« iz leta 1964. Nadaljnja intenzivna znanstvena raziskovanja in proučevanja te problematike so privedla do tega, da danes obstajajo že številne metode konkretnega merjenja človeškega in intelektualnega kapitala nasploh, ter da je danes bolj ali manj enotno sprejet (in z manjšimi razlikami) tudi definiran pojem in sestavine intelektualnega podjetja, kakor tudi, da je v stroki že dogovorjeno tudi bolj ali manj enotno izrazoslovje za opisovanje intelektualnega kapitala in njegovih sestavin. Teorija intelektualnega kapitala, ki je bila razvita v prejšnjem desetletju, je tako zagotovo ena najpomembnejših teorij nove ekonomije. Eden od pionirjev te teorije pa je v svoji knjigi, bestsellerju »Intellectual Capital: The New Wealth of organizations« iz leta 1997, v zvezi s tem tudi dokončno redefiniral standarde in prioritete sodobnega poslovanja in dokazal, da najpomembnejše premoženje sodobnih podjetij niso materialne dobrine, oprema. finančna sredstva ali tržni delež, ampak so to neotipljivi resursi: znanje in sposobnosti zaposlenih, patenti, informacije o kupcih in prejšnje izkušnje, ki jih imajo podjetja v svojem »institucionalnem spominu«. (povzeto po Kolaković: 2003) Odtod tudi znana in danes že bolj ali manj splošno uveljavljena teza, da so »zaposleni pravzaprav največje premoženje oz. bogastvo in najpomembnejša konkurenčna prednost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja«.

povsem utemeljeno obravnava nesporno kot **kapital v pravem pomenu besede,**[12] **ne več kot v "delovno silo" in "poslovni strošek".** (Opomba: V tem smislu ga »ignorirata« le še današnja korporacijskopravna teorija in obstoječi uradni računovodski sistemi[13], čeprav imajo mnoga podjetja v svetu razvite že številne metode merjenja tudi tega kapitala, vendar jih zaenkrat uporabljajo le za lastne potrebe učinkovitejšega upravljanja t. i. človeških virov, ne pa za potrebe sistemskega vključevanja zaposlenih v upravljanje in delitev dobičkov).

Nova družbenoekonomska realnost – izjemno hitro naraščajoč pomen človeškega kapitala

In pomen tega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih (v primerjavi s finančnim) danes, v novi objektivni družbenoekonomski realnosti – torej v eri znanja[14], izjemno hitro narašča, tako da predstavlja tudi **vse večji in** – posebej v nekaterih propulzivnih panogah[15] – **že tudi pretežni del tržne vrednosti podjetij**[16]**.** Naj samo za ilustracijo pripomnimo, da ne kroži neutemeljeno, denimo, za Microsoft krilatica, da gre praktično ves njegov kapital vsak večer domov spat, s čimer je v zvezi s tem povedano vse, kar je bistveno. Temeljno vprašanje sodobnega podjetja torej že dolgo ni več, kaj le-to poseduje, ampak kaj zna in zmore narediti[17].

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku ima svoj temelj v sodobni ekonomski teoriji intelektualnega (in znotraj tega človeškega) kapitala, ki je presegla pojmovanje človeškega dela v produkcijskih procesih kot »delovne sile« in mu že zdavnaj priznava status kapitala v pravem pomenu besede.

Prav nesporno priznanje obstoja in učinkovanja človeškega kapitala pri ustvarjanju nove vrednosti v produkcijskih procesih pa predstavlja tudi teoretsko podlago za »**obvezno**« udeležbo delavcev pri dobičku.

Kaj torej ustava v resnici varuje?

Če torej že razpravljamo o **pravici do uživanja sadov zasebne lastnine nad kapitalom**, potem moramo biti pri tem vsekakor dosledni in stvar obravnavati ustrezno celovito, kar pomeni izhajati iz zdaj že povsem nespornega in zgoraj podrobneje pojasnjenega dejstva, da:

- imamo v produkcijskih procesih v podjetjih danes opravka – ne s kapitalom na eni strani in klasično pojmovanim (manuelnim) delom oz. t. i. delovno silo (kot produkcijskim sredstvom oz. virom, ki ga je mogoče kupiti na trgu za plačo kot »tržno ceno delovne sile«, in s katero lahko podjetje oz. delodajalec potem prosto razpolaga kot s »svojo« pošteno kupljeno lastnino) na drugi strani – ampak v bistvu le z **dvema različnima vrstama kapitala**, ki imata pač tudi **različne lastnike**;
- je ustvarjeni poslovni rezultat (kakršenkoli že je) vedno »**skupni rezultat**« v podjetju udeleženega finančnega in človeškega kapitala – ker eden brez drugega pač ne moreta ustvarjati nove vrednosti *(opomba: vsaj glede finančnega kapitala to zagotovo velja, manj pa za človeškega, ki lahko v nekaterih dejavnostih ustvarja novo oz. visoko dodano vrednost praktično brez omembe vrednega začetnega finančnega vložka)*;
- imajo njuni lastniki že po klasičnem pojmovanju lastninske pravice zato tudi pravico ustrezno **participirati na skupnih sadovih angažiranja njunega kapitala,** pri čemer drug drugega glede tega ne morejo na nobeni ustavnopravni podlagi »razlastniniti« in si v celoti enostransko prilastiti tudi »tujega« deleža pri novoustvarjeni vrednosti (dobičku).

»Delovno silo« **imajo stroji, ne ljudje,** njihov poslovni strošek pa je **amortizacija.** Ljudem torej kot nagrada za njihovo udeležbo v produkcijskih procesih **pripada udeležba pri soustvarjenem dobičku, ne plača** kot poslovni strošek v smislu »amortizacije delovne sile«. Ni 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 in odkod pravzaprav ideja, da naj bi bile vse **zasluge** za ustvarjeni dobiček na strani lastnikov finančnega kapitala. Tega namreč ne opravičujeta ne t. i. podjetniška iniciativa« ne t. i. riziko investiranja lastnikov finančnega kapitala podjetij, a o tem več kasneje.

Skratka, ustava res varuje lastninsko pravico nad kapitalom, vendar jo v enaki meri varuje glede obeh vrst kapitala. Zato nikjer in z nobeno normo v resnici ne varuje izključne pravice lastnikov finančnega kapitala, da si samoumevno prisvajajo celoten dobiček podjetij, ki je sicer **skupen rezultat** finančnega in človeškega kapitala, ampak je ta njihova pravica – tako kot tudi vse ostale – po ustavi **omejena z enako močno pravico drugih**, t. j. v danem primeru s

[12] Intelektualni kapital pomaga v podjetju ustvarjati novo vrednost, je neotipljivo sredstvo ter razlika med celotno in finančno vrednostjo (Roos in drugi, 2000: 19). Kovač (2000, 37) definira intelektualni kapital kot nesnovne sestavine podjetja (znanje, sistemi vrednot, odnosi, sposobnost ravnanja ...), ki povečujejo njegovo vrednost in poslovno učinkovitost. (Ivančič, 2007: 9)

[13] Novejši razvoj poslovnih znanosti je pojmovanje ČK še nekoliko razširil in nadalje razvil v pojem intelektualnega kapitala (IK). Utemeljitev za tak pristop so avtorji našli v velikem pomenu neotipljivih virov sodobnih podjetij, ki v veliki meri določajo vrednost sodobnih podjetij, hkrati pa sploh niso izkazani v računovodskih sistemih teh podjetij. (Malačič 2004: 2).

[14] Gospodarske spremembe v zadnjem desetletju so znanje in informacije postavile v sam vrh konkurenčnih prednosti in uspešnosti podjetja. Pravi izziv torej postaja razumeti različne dinamike znotraj teh dejavnikov in različne ekonomske zakonitosti, ki jih usmerjajo. Medtem ko zemljišča, kapital in delovna sila sledijo zakonitosti zmanjševanja donosnosti, znanje in informacije vodijo v povečanje donosnosti. (Roos in drugi 2000:5).

[15] Strokovnjaki opozarjajo na vse večje razlike med t. i. knjigovodsko vrednostjo nekaterih podjetij in njihovo dejansko tržno vrednostjo. Velik del te razlike je t. i. intelektualni kapital. To je še posebej značilno za propulzivne dejavnosti. (Možina 2008: 3)

[16] Podjetja so se v preteklosti vrednotila na podlagi opredmetenih sredstev, v dobi znanja pa to ni več mogoče, kajti znanje prevzema poglavitno vlogo pri vrednotenju podjetja. Ustanova Brookings je z obširno raziskavo ugotovila, da so leta 1962 kar 62 odstotkov celotne vrednosti podjetja predstavljala opredmetena sredstva, katerih delež je 30 let kasneje upadel na vsega 38 odstotkov. Ugotovitve ustanove Brookings potrjujejo tudi druge raziskave. Baruch Lev je tako, na primer, ugotovil, da je bilo leta 1929 kar 70 odstotkov naložb orientiranih v opredmetena sredstva, kar se je spremenilo v 90. letih prejšnjega stoletja, ko je bila večina naložb usmerjenih v neopredmetena sredstva (Edvinsson, 2002, str. 34). (Jelovšek, 2006: 3)

[17] Kolaković, M. (2003).

pravico zaposlenih kot lastnikov človeškega kapitala do dela dobička na podlagi tega kapitala. Obvezna udeležba torej v ničemer ne posega v lastninsko pravico, ampak posega samo v delitev skupnega rezultata med njegove soustvarjalce po načelu »vsakomur tisto, kar je (so)ustvaril« in s tem v bistvu le zagotavlja dosledno izvedbo temeljnih ustavnih načel o lastninski pravici, ne morda obratno. Prisvajanja rezultatov »tujega« kapitala seveda ne varuje nobena ustava.

Samoumevna (in prav nič marksistična) logika obvezne udeležbe

Logika obvezne delitve dobička tudi zaposlenim je torej v bistvu zelo preprosta in bolj ali manj samoumevna: Če se namreč danes človeškemu kapitalu (tudi v okviru sodobne ekonomske teorije) nesporno priznava status kapitala, potem njegovim lastnikom, t. j. zaposlenim, že po temeljni logiki kapitalizma pripadajo – enako kot lastnikom finančnega kapitala – tudi **ustrezne korporacijske pravice**, zlasti pravica do

- *soupravljanja poslovnih procesov, v katerih so soudeleženi,*
- *in do participacije pri poslovnih rezultatih, ki jih soustvarjajo,*

posebej še, ker so zaposleni s svojo udeležbo v podjetju vsekakor udeleženi tudi **pri poslovnem tveganju oz. pri »izgubi«**. (*Opomba: Poslovno tveganje torej v resnici ni nekaj, kar bi bilo lastno samo lastnikom finančnega kapitala, o čemer več v nadaljevanju.)*

Pri celi stvari gre torej v bistvu samo za neko **teoretično dosledno izpeljavo klasične logike kapitala** in čisto nič drugega. Prav nič »marksističnega«[18] ni pri tem.

Teoretiki, ki želijo tej logiki zares utemeljeno oporekati in ki še vedno vztrajajo pri zguljeni dogmi o pravici do (celotnega) ustvarjenega dobička kot »samoumevni nagradi za vloženi finančni kapital ter podjetniško iniciativo in tveganje njegovih lastnikov«, so torej pred precej težko nalogo – ovreči bodo morali vso sodobno ekonomsko teorijo intelektualnega (in znotraj tega človeškega) kapitala, o kateri je bilo govora zgoraj. Kajti samo, če jim uspe dokazati, da gre pri tem res le za prazno in teoretično zgrešeno govoričenje, jim bomo lahko še naprej verjeli na besedo, da je obstoječi klasični mezdni odnos med »Kapitalom« in »delom (beri: delovno silo)« dejansko lahko še naprej **edini zveličaven in »večen« družbenoekonomski sistem brez konkurence.** Bojim pa se, da bi utegnili imeti (spričo zdaj že zares obsežne znanstvene literature s tega področja, od katere v tem prispevku seveda navajamo le majhen delček) s tem kar precej težav.

Ne več zgolj prostovoljni poslovni ukrep, ampak pravica zaposlenih

Zgoraj navedena logika pa seveda nadalje pomeni, da udeležbe delavcev pri dobičku v novi družbenoekonomski realnosti sistemsko nikakor ni več mogoče obravnavati zgolj kot nek **»priporočljiv« prostovoljni poslovi ukrep delodajalcev** za dviganje poslovne uspešnosti v okviru »nedotakljivega« obstoječega mezdnega odnosa med delom in kapitalom (t. j. absolutne ekonomske in delovnopravne oblasti kapitala nad delom), ampak je ta udeležba v sodobnih pogojih gospodarjenja v bistvu že zdavnaj postala neka **naravna pravica zaposlenih**, ki bi jo bilo zato treba čim prej tudi ustrezno pravno priznati, torej **uzakoniti kot obvezno.** Prav to pa v bistvu pomeni tudi teoretično in praktično preseganje omenjenega mezdnega odnosa, o čemer več v nadaljevanju.

Kdaj si bomo nehali zatiskati oči pred novo ekonomsko realnostjo?

Kritizirana sporna trditev o protiustavnosti obvezne udeležbe kot nedopustnostnem posegu v lastninsko pravico seveda ne pomeni čisto nič drugega kot še nadaljnje **zatiskanje oči pred današnjo objektivno družbenoekonomsko realnostjo,** zlasti pred prej pojasnjenim neizpodbitnim dejstvom obstoja človeškega kapitala ter njegovega (vse večjega) prispevka k ustvarjanju nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih. Tega dejstva pa sistemsko razvojno enostavno ni več mogoče preprosto ignorirati še naprej, ampak je treba iz njega čim prej potegniti tudi **ustrezne »sistemske konsekvence«**[19]. (Opomba: V ta namen ne bo treba kakor koli spreminjati oz. popravljati ustave, ki v tem pogledu, kot rečeno, ni v ničemer sporna, temveč predvsem le Zakon o gospodarskih družbah ter drugo korporacijskopravno ter finančno-računovodsko zakonodajo.)

Ustvarjeni dobiček je vedno rezultat delovanja v podjetju (so)udeleženega finančnega in človeškega kapitala, zato nosilcev oz. lastnikov slednjega ni mogoče izključiti pri njegovi delitvi, posebej še, ker so nesporno udeleženi tudi pri poslovnem riziku.

Ravno zaradi navedenega, izjemno hitrega povečevanja vloge in pomena človeškega kapitala[20] je namreč danes že naravnost paradoksalno, da imamo pa v praksi še vedno uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki še vedno v celoti in izključno temelji samo na lastništvu nad finančnim kapitalom podjetij. Je v tem sploh še kaka sistemska logika? »Najpomembnejši kapital« oziroma zaposleni kot njegovi lastniki 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 že zdavnaj postal čisti **sistemski**

[18] Mišljene so tovrstne trditve nekaterih avtorjev, denimo, J. Šušteršiča (2010), ki pravi: »Eden od mladih socialističnih jurišnikov je v parlamentu dejal, da menda ja vsi vemo, da vrednost ustvarja delo, ne pa mrtev kapital, kot naj bi učila neoliberalna ekonomija. Naj mu zaupam, da je trditev, po kateri je plača nagrada za delo, dobiček pa nagrada za vloženi kapital in tveganje, stara približno toliko kot ekonomija sama in veliko starejša od neoliberalizma – medtem ko tisto, kar on razglaša za samoumevno, se pravi marksistična delovna teorija vrednosti, v ekonomiji nikoli ni imelo resne teže.«

[19] »Ekonomska ureditev v veliki meri vpliva na družbeno ureditev, enaka kot družbena povratno vpliva na ekonomsko.« (Max Weber, Ekonomska moč in družbena ureditev, 1922) Na to ugotovitev pa se nanaša tudi naša trditev v nadaljevanju te razprave, da se bomo pač morali v Sloveniji vendarle končno resno pogovoriti o vprašanju: ali bomo formalnopravni sistem prilagajali objektivni realnosti ali obratno?

[20] »Najuglednejši svetovni strokovnjaki, ki proučujejo področje intelektualnega kapitala, so ugotovili, da je intelektualni kapital v večini primerov v podjetju veliko bolj pomemben kot pa finančni kapital, ki prav tako tvori del celotnega kapitala podjetij.« (Pulić in Sundać, po Bregantič 2009: 6).

anahronizem, ki je že začel tudi resno zavirati hitrejši ekonomski in socialni razvoj, kar seveda zahteva takojšnje ukrepanje v zgoraj omenjenem smislu in o čemer več v nadaljevanju.

»Svetost« izključne pravice lastnikov do delitve dobička – odkod?

Povedano preprosto pomeni naslednje: če je v zvezi s sistemom delitve dobičkov v resnici kaj **protiustavnega**, potem je to zagotovo lahko le sedanja »samoumevna« pravica lastnikov finančnega kapitala podjetij, da si prisvajajo celoten ustvarjeni dobiček in ga z zaposlenimi kot lastniki človeškega kapitala eventuaulno delijo le na povsem prostovoljni podlagi.

Ta, že zdavnaj preživeta »samoumevna« pravica naj bi temeljila na absolutni zveličavnosti **t. i. začetne podjetniško-naložbene iniciative lastnikov finančnega kapitala** in na – danes zagotovo že prav tako preživeti – pravno-teoretično definiciji podjetja kot **»personificiranega kapitala«**[21], ki podjetje razume zgolj kot kapital, naložen v gospodarsko funkcijo oz. za opravljanje pridobitne dejavnosti, ki se »pravno personificira« v obliki gospodarske družbe. Ta potem kot samostojna pravna oseba – pravno ločena od svojih lastnikov – za potrebe uresničevanja svojih ciljev, t. j. ustvarjanje profita za lastnike, na trgu kupuje potrebna produkcijska sredstva oz. vire, med katere sodi tudi **»delovna sila«**, pri čemer je plača (mezda) pač njena »tržna cena« in z vidika podjetja kot delodajalca samo eden izmed poslovnih stroškov v procesu uresničevanja omenjenega cilja družbe. Vse skupaj naj bi v nekoliko poenostavljeni obliki (ki jo sicer pogosto zasledimo tudi v tokratnih razpravah o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku) pomenilo, da so **vse zasluge za dobiček podjetja** na strani lastnikov finančnega kapitala, delavci pa so pravzaprav lahko zadovoljni, da jim je bilo – z »odrekanjem« lastnikov delu svojih sredstev, naloženih v podjetje, in z njihovim podjetniškim trudom – sploh omogočeno delo in plača za bolj ali manj dostojno preživljanje.[22] Plača pa je pač takšna, kakršna je trenutna »cena delovne sile« na trgu, medtem ko je njena socialna funkcija zagotovljena z institutom minimalne plače *(opomba: tudi to je sicer ena od trditev iz obrazložitve veta DS, o kateri pa bomo podrobneje spregovorili kasneje).*

Če je ta klasična »lastniška« teorija podjetja in s tem povezana klasična »kupoprodajna« logika delovnih razmerij morda kdaj imela kako pravno-ekonomsko teoretično podlago v družbenoekonomski realnosti, jo je morda (!) imela le v času najzgodnejšega kapitalizma, ko je bil prispevek delavcev k delovanju podjetja res bolj ali manj le »manuelna delovna sila«, ki jo je bilo na trgu na pretek. Danes, v eri znanja, je zagotovo nima več.

Teoretiki, ki želijo logiki obvezne udeležbe delavcev kot nosilcev človeškega kapitala zares utemeljeno oporekati in ki še vedno vztrajajo pri zguljeni dogmi o pravici do (celotnega) ustvarjenega dobička kot »samoumevni nagradi za vloženi finančni kapital ter podjetniško iniciativo in tveganje njegovih lastnikov«, so torej pred precej težko nalogo – ovreči bodo morali vso sodobno ekonomsko teorijo intelektualnega kapitala.

a)

Svoj pravni temelj je v bistvu zgubila že s **Filadelfijsko deklaracijo MOD iz leta 1946**, ki je načelno prepovedala človeško delo obravnavati zgolj kot tržno blago, še bolj pa ga izgublja s prodorom sodobne **teorije o družbeni odgovornosti podjetij in s tem povezanega koncepta deležnikov (angl. stakeholders)**[23], ki podjetja ne pojmuje več zgolj kot ekonomskega subjekta in »sredstva« za zadovoljevanje profitnih interesov lastnikov finančnega kapitala, ampak kot **družbenoekonomski subjekt**, katerega cilj je zadovoljevanje interesov vseh njegovih deležnikov, ne samo lastnikov finančnega kapitala – torej tudi zaposlenih kot ene od za poslovanje podjetja ključnih deležniških skupin. Gre za povsem novo, že v temelju drugačno definicijo in razumevanje »podjetja«, ki upošteva, da podjetje ni zgolj kapital (ta sam po sebi – razen na finančnih trgih – ne ustvarja nobene dodane vrednosti), ampak »podjetje« v širšem smislu predstavljajo tudi ljudje s svojim delom ter številni drugi (naravni in »družbeni«) viri iz okolja, ki sploh omogočajo podjetniško dejavnost, in jih mora zato podjetje vsem tem deležnikom tudi ustrezno vračati. Po kakšni logiki naj bi namreč podjetje z vsemi omenjenimi viri, črpanimi iz okolja, lahko v končni posledici pa služilo le zadovoljevanju profitnega interesa lastnikov finančnega kapitala[24] kot zgolj enega izmed »produkcijskih tvorcev«? Podjetje deluje v širšem družbenem in naravnem okolju, ki mu to delovanje sploh omogoča in kateremu morda zato tudi služiti. Zato je v 21.

---

[21] Bohinc, R. (1993: 14).

[22] Avtor Šušteršič, J. (2010) bistvo te teze nazorno predstavi takole: »Dobiček je torej za zagovornike prisilne delitve neke vrste naravno bogastvo. Edina zasluga lastnika podjetja je, da je bil prvi, ki je po naključju naletel nanj – vendar mu to, da je prvi odkril reko, po kateri se pretaka zlato, ne daje nobene posebne pravice. Nasprotno, vsak, ki pride mimo in se mu ljubi nastaviti sito, si lahko vzame, kolikor mu uspe nabrati oziroma toliko, kolikor odredi država. Če so stvari res tako preproste, naj zagovorniki prisilne delitve preprosto ustanovijo svoja podjetja, počakajo, da se nateče dovolj dobička, in ga razdelijo, komurkoli želijo. Dobiček, ki ga s svojim tveganjem in trudom ustvarijo drugi pošteni ljudje, pa naj pustijo lepo pri miru. … Enako kot podjetje ne bi moglo poslovati brez delavcev, tudi delavci ne bi mogli delati brez podjetij, saj se ne bi imeli kje zaposliti. Torej podjetje delavcem omogoča zaslužiti plačo, zato lahko kapitalisti, z enako pravico kot delavci udeležbo pri dobičku, zahtevajo udeležbo pri plačah zaposlenih. Seveda pa je bolj praktično, da ostanejo vsak pri svojem, namesto da bi bili prisilno udeleženi v dohodkih drug drugega.«

[23] Več o teoriji družbene odgovornosti in konceptu deležnikov npr. v Dahlin, E. (2007: 17), Jančič, Z. (2002: 3), Kanuo Mrčela A (1999: 120-124) itd.

[24] V mnenju zakonodajno-pravne službe (2010: 2-3) je med drugim zapisano tudi naslednje: »Ta ustavna določba izhaja iz spoznanja, da mora imeti lastnina poleg individualistične funkcije (uresničevanje človekove svobode na premoženjskem področju) tudi funkcijo za celotno družbeno skupnost. To spoznanje se v teoriji označuje kot ideja o "socialni vezanosti" lastnine, ki pomeni, da ravnanje s stvarjo oziroma pravico ne sme ostati samo v sferi odločitev lastnika oziroma imetnika pravice, temveč mora ta upoštevati tudi javni interes. Ideja o socialni vezanosti lastnine se pravno izraža kot zapoved, da mora lastnikova pravica služiti tudi uresničevanju svobode in osebnostnega razvoja drugih oziroma celotne družbene skupnosti. … Omejitve lastninske pravice zaradi zagotavljanja javnega interesa sodijo v okvir socialne vezanosti lastnine".

stoletju pač skrajni čas tudi za povsem **novo pravno definicijo podjetja kot »organizacijske skupnosti (deležnikov)«**[25].

b)

Svoj **ekonomski temelj** pa omenjena klasična lastniška koncepcija podjetja brez dvoma – če ne prej – dokončno in v celoti izgublja zdaj, v eri znanja, ko človeški kapital podjetij postaja (za uresničevanje širših in v duhu sodobne teorije družbene odgovornosti podjetij razumljenih ciljev) **celo pomembnejši od finančnega.** V povezavi z zgoraj navedenim novim konceptom podjetja to vsekakor terja tudi povsem **novo pravno paradigmo »lastništva« nad podjetji** ter **ureditve sistema korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti (dobičkov).**[26]

»Podjetniška iniciativa« je vsekakor ekonomsko relevantna, a ne edino zveličavna!

Prav prej omenjena začetna **podjetniška ideja in naložbena iniciativa** *(ne poslovno tveganje oz. riziko investitorja, kar je, kot bomo podrobneje pojasnili v nadaljevanju, nekaj vsebinsko povsem drugega)* je vsekakor tisto glavno, kar v zvezi z delitvijo dobička res pomeni **dejansko relevantno razliko** med lastniki finančnega kapitala – »ustanovitelji« podjetja in delavci, ki so se v podjetje vključili (zaposlili) kasneje. Vsaj danes, ko se podjetje, kot rečeno, še vedno pojmuje kot »personificirani kapital« in je za njegovo ustanovitev pač potreben ustanovni vložek v finančni obliki.[27] Ta iniciativa ustanoviteljev podjetja, ki delavcem res ni »lastna«, namreč le-tem sploh omogoči zaposlitev in v osnovi poganja celoten sistem podjetništva.

1.

Vendar je treba takoj pripomniti, da je tudi ta **zares »lastna« pravzaprav samo »ustanoviteljem« podjetja** in v resnici traja le dokler ne pride do ločitve funkcije lastništva in upravljanja. Zagotovo je bila alfa in omega podjetništva v zgodnjem kapitalizmu, tudi danes pa je, denimo, značilna za samostojne podjetnike posameznike in (običajno manjše) gospodarske družbe, ki jih bolj ali manj neposredno vodijo prvotni ustanovitelji in idejni utemeljitelji podjetja. Razvoj novih oblik kapitalskih družb,zlasti delniške, in t. i. menedžerska revolucija, pa sta stvari tudi v tem pogledu precej spremenila. Zlasti pri velikih delniških družbah z razpršenim lastništvom, ki jih vodijo menedžerji, »lastniki« pa so v glavnem le še »portfeljski investitorji«, o kaki njihovi podjetniški iniciativi, ki bi jim dajala posebne pravice v primerjavi z lastniki človeškega kapitala, kateri dejansko poganja delovanje in razvoj teh podjetij, seveda ni več govora. Tudi to je ena pomembnih sprememb v družbenoekonomski realnosti, ki jo je treba imeti pred očmi in ki **močno postavlja pod vprašaj** dvesto in več let stare in do danes praktično nespremenjene paradigme lastništva, korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti – skratka, celoten obstoječ sistem družbenoekonomskih odnosov. A pustimo to zaenkrat ob strani. Na to dejstvo smo opozorili le v izogib pretirano črno-belim poveličevanjem »podjetniške inniciative« kot podlage (tudi) za trajno prisvajanje celotnih ustvarjenih dobičkov s strani lastnikov finančnega kapitala podjetij.

Brez dvoma pa omenjena začetna podjetniška iniciativa kljub prej obravnavanim spremembam v objektivni družbenoekonomski realnosti vsekakor **tudi danes ohranja svoj velik ekonomski pomen** in mora biti zato pri delitvi dobičkov vsekakor tudi ustrezno upoštevana in primerno »nagrajena«, kajti v nasprotnem bi to lahko

Paradoksalno je, da »najpomembnejši kapital« oz. zaposleni kot njegovi nosilci danes nimajo nobene – ne ekonomske ne odločevalske moči – v veljavnem sistemu korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki je zato že pravi sistemski anahronizem.

pomenilo popoln gospodarski zastoj. Ta iniciativa bo torej pri delitvi dobičkov med lastnike finančnega in človeškega kapitala morala biti na ustrezen način (o)vrednotena in upoštevana (kot neke vrste »renta«) tudi v bodoče, tako da bo pač ohranjala **temeljni podjetniški naložbeni interes lastnikov finančnega kapitala**. Kako in v kakšni meri, je seveda stvar razmisleka.

2.

Tako ali drugače jo bo torej treba upoštevati kot neko trajno »posebno« pravico lastnikov finančnega kapitala kot ustanoviteljev in idejnih utemeljiteljev podjetja tudi v bodoče, vendar upoštevati le pri »višini« deleža pri dobičku, medtem ko jim glede na vse doslej povedano izključne in trajne pravice do **prisvajanja celotnega dobička** (vse dokler podjetje obstaja in deluje) »samodejno« tudi ta njihova »začetna podjetniška ideja in iniciativa« zagotovo ne zagotavlja na nobeni možni teoretski osnovi. **Kasnejša rast podjetja in njegove vrednosti** iz ustvarjenih dobičkov je namreč že tudi rezultat v podjetje naknadno vključenega človeškega kapitala, ne samo »ustanovnega kapitala«, kar seveda pri delitvi dobička prav tako ne more ostati brez ustrezne »nagrade«. Obravnavana podjetniška iniciativa ni trajna v tem smislu, da bi bila ves čas obstoja podjetja lastna samo lastnikom finančnega kapitala, ampak je – če jim je omogočeno ustrezno soupravljanje – lahko v celoti lastna tudi zaposlenim. Ta iniciativa torej lahko lastnikom ustanovitvenega finančnega kapitala daje določeno trajno »prednost« pred kasneje zaposlenimi delavci glede obsega njihovih korporacijskih pravic, ne more pa trajno preprosto v celoti izključiti sorazmernih korporacijskih pravic tudi lastnikov človeškega kapitala. Naj še enkrat ponovimo, da **»delo ni tržno blago«** in ga v produkcijskih in upravljalskih procesih ni več mogoče obravnavati kot produkcijsko sredstvo, ampak kot kapital v pravem pomenu besede.

3.

Skladno s tem bo zagotovo treba, kot rečeno, v prihodnosti nujno **spremeniti tudi pojmovanje »lastništva« nad podjetjem** in korporacijskih pravic iz tega naslova, kajti dejstva, da lastnikov v podjetje vloženega človeškega kapitala (zgolj na podlagi omenjene

[25] »Vrsta avtorjev s področja menedžmenta in marketinga danes govori o organizacijski oz. korporativni skupnosti (corporate community) kot posebnem načinu delovanja organizacij, z novimi pravili ustroja in delovanja.« (Jančič, 1997: 4)

[26] Podjetja obstajajo zato, da ustvarjajo vrednost in danes, ko se industrijska družba dokončno umika novi dobi, dobi znanja in informacij, se vse več vrednosti ustvari iz naslova intelektualnega kapitala v podjetju. (Bec, 2009).

[27] To načeloma velja tudi za družbe z neomejeno odgovornostjo, kjer sicer ni potreben vložek finančnega kapitala, zahtevano pa je jamčevanje z osebnim premoženjem.

»podjetniške iniciative«) ni možno kar razlastniniti, pač ni mogoče preprosto zanemariti. Podjetja bodo torej nujno morala biti – ne glede na to kdo je bil ustanovitelj – v takšni ali drugačni obliki solastnine. Višina lastniških »deležev«, kjer bo omenjeno podjetniško iniciativo seveda prav tako treba primerno upoštevati, je kajpak drugo vprašanje. A tako globoko se v tej razpravi za zdaj (še) ne moremo spuščati.

Upam pa, da ne bo kdo nasproti temu začel resno postavljati teorije o tem, da lastniki »delovne sile« pač z le-to že zdaj svobodno razpolagajo in jo po tržnih pogojih po svoji volji »prodajajo« (ali pa ne) lastnikom podjetij in da je torej stvar teoretično čista kot solza. Tovrstno »svobodo« zdaj pač na silo vzdržuje veljavni sistem, utemeljen na prej omenjeni klasični lastniški koncepciji podjetja kot »personificiranega kapitala«. Kdaj bo pravno dopustno ustanoviti podjetje tudi zgolj na podlagi vložka človeškega kapitala in temu priznati tudi vse pripadajoče lastniške pravice nad podjetjem, je namreč zagotovo samo še vprašanje časa, o čemer več še v nadaljevanju. Le zakaj ne bi novega pojmovanja podjetja in lastništva začeli – upoštevaje že obstoječo in zgoraj podrobneje pojasnjeno družbenoekonomsko realnost – prek obvezne udeležbe delavcev pri dobičku uveljavljati že zdaj?

Tisto, kar zares loči lastnike finančnega in človeškega kapitala v podjetju, je edinole t. i. podjetniška naložbena iniciativa (ne »riziko investiranja«) prvih, ki jo bo zato pri delitvi dobičkov sicer treba ustrezno upoštevati, vendar le pri določanju višine deleža, ne pa kot podlago njihovi izključni pravici do celotnega dobička.

Enako nujna kot ohranjanje »naložbenega interesa« je (tudi) »motivacija« človeškega kapitala!

Niti pod razno seveda ob upoštevanju vsega zgoraj (in tudi v nadaljevanju) navedenega torej ne pride več v poštev **trajno tovrstno »odrekanje« delavcev** pravici do svojega pripadajočega dela dobička (in do soupravljanja podjetja) v korist lastnikov oziroma ohranjanje (do)sedanje nelogične pravice lastnikov finančnega kapitala do trajnega prisvajanja celotnega ustvarjenega dobička iz tega naslova. Ne samo, da to danes, kot rečeno, to zagotovo nima več nobene ekonomsko in pravno-teoretične podlage, ampak bi šlo brez dvoma za skrajno **nesprejemljivo in tudi nespametno pretiravanje v drugo smer**, ki bi lahko prav tako imelo dolgoročno najmanj enako pogubne gospodarske posledice kot morebitna prej omenjena izguba naložbenega interesa lastnikov finančnega kapitala. Brez pravične udeležbe pri soustvarjenem dobičku, torej zgolj s plačo kot tržno kupnino za delovno silo (pa naj bo ta še tako »motivacijsko« strukturirana), namreč današnjih t. i. delavcev z znanjem prav dolgo zagotovo ne bo več mogoče ustrezno motivirati in zagotavljati optimalnega angažiranja njihovih človeških potencialov v produktivne namene **kot temeljnem pogoju nujne »konkurenčnosti« podjetij** v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu. To bi torej pomenilo popolnoma zanemariti človeški kapital kot najpomembnejši produkcijski dejavnik prihodnosti in bi imelo za današnje gospodarstvo enako »apokaliptične« posledice kot zanemariti naložbeni interes lastnikov finančnega kapitala.

Dolgoročno s »sorazmerno« delitvijo dobičkov vsekakor pridobijo oboji

Dolgoročno torej nima smisla tvegati »demotivacije« niti finančnega niti (in morda še manj) človeškega kapitala. To pa danes lahko v bistvu prepreči samo **uravnotežena in čim bolj pravična delitev dobičkov**. Za razumevanje vsega zgoraj povedanega (zlasti glede nujnosti ohranjanja »naložbenega interesa«) pa je seveda bistveno predvsem upoštevanje že uvodoma pojasnjenega dejstva, da udeležba delavcev pri dobičku – če je sorazmerna in brez pretiravanja v eno ali drugo smer – v resnici za lastnike ni le nekakšen »davek« oziroma neproduktiven izdatek, ki pač zmanjšuje njihove »pripadajoče« dobičke, ampak obratno – gre, kot že rečeno, za **»investicijo v motivacijo in učinkovitejšo izrabo človeškega kapitala«,** ki posledično lahko bistveno povečuje ustvarjene dobičke in s tem tudi nadaljnji »naložbeni interes« finančnega kapitala. Ob upoštevanju tega dejstva je jasno, da v končni posledici – naj ponovimo še enkrat – zaradi te udeležbe ni **nihče v ničemer ekonomsko »prikrajšan«, ampak pridobijo vsi.** Tega zato ne smemo spustiti izpred oči v nobenem trenutku in v nobeni točki celotne razprave o problematiki obvezne udeležbe delavcev pri dobičku.

Trditev št. 3:

Dobiček je nagrada za riziko investiranja, ki pa delavcem ni lasten!

Ločiti »podjetniško iniciativo« in »riziko investiranja«

Trditev, da je dobiček nagrada lastnikom za poslovno tveganje oziroma za »riziko, ki ga z investiranjem prevzemajo lastniki kapitala, delavcem pa ta ni lasten«, je torej strokovno precej poenostavljena. Prej obravnavana »podjetniška iniciativa« in »riziko investiranja« lastnikov finančnega kapitala sta **dva vsebinsko zelo različna pojma,** pri čemer pa – naj ponovimo še enkrat – ne prva ne druga teoretično nikakor ne utemeljujeta njihove izključne pravice glede delitve (celotnega) dobička. Še zlasti to velja glede prevzemanja poslovnega rizika za investirani kapital (ustanovitveni kapital in morebitne kasnejše dokapitalizacije podjetja). Zakaj?

a) Za razliko od prej obravnavane »podjetniške iniciative« poslovno tveganje z udeležbo v podjetju ni nekaj, kar bi bilo lastno samo lastnikom finančnega kapitala, ne pa tudi zaposlenim. Brez dvoma so namreč, kot že rečeno, tudi zaposleni s svojo (čeprav kasnejšo) udeležbo v podjetju v vsakem primeru – in to celo eksistenčno – **udeleženi pri poslovnem tveganju**, o čemer zlasti aktualna dogajanja v tej gospodarski krizi ne dopuščajo več kakih resnejših teoretskih dvomov. Ta riziko je sicer res drugačne narave kot pri lastnikih finančnega kapitala, vendar zato v načelu nič manjše, prej obratno.

Nikakor namreč ne drži, da z udeležbo v podjetju lahko »izgubijo« le lastniki finančnega kapitala. »Izgub« je kajpak več vrst in tudi niso nujno samo finančne narave. Samo za primer, ki je lahko le

eden izmed mnogih: kaj če si, na primer, nekdo z zaposlitvijo v »napačnem« podjetju, ki mu v nasprotju s pričakovanji in obljubami ne omogoča optimalnega osebnostnega in strokovnega razvoja, za lep čas ali celo trajno uniči sicer obetavno kariero (in lahko tudi uspešno življenje nasploh)? Je na izgubi ali ni? Klasična ekonomska logika je seveda ne prizna, ker ni »finančno« evidentirana v nobeni bilanci. A kje v ustavi piše, da je lahko, oziroma da mora biti v sodobnem podjetništvu še vedno **pravno upoštevno izključno** le »finančno« tveganje oziroma t. i. riziko (finančnega) investiranja?[28] In ne nazadnje: ali je tveganje nekega portfeljskega lastnika, ki je v podjetje naknadno vstopil prek trga vrednostnih papirjev, res večje od tveganja, ki ga je ves čas nosil, denimo delavec, ki je v podjetju zaposlen že 30 let?

Tveganje za vloženi kapital torej ni nekaj, kar bi dejansko lahko – vsaj ne »trajno«, se pravi skozi celotno obdobje delovanja podjetja – ločevalo upravljavski status in pravice lastnikov finančnega in lastnikov kasneje investiranega človeškega kapitala v podjetju ter teoretično utemeljevalo kritizirano (in za zdaj še vedno nekako »samoumevno«) trajno **absolutno ekonomsko in delovnopravno oblast prvih nad drugimi v produkcijskih procesih.**[29]

Plača – pa naj bo še tako motivacijsko strukturirana – je že po definiciji le »tržna cena delovne sile«, ne pa pravična nagrada za vloženi človeški kapital in njegov prispevek k novoustvarjeni vrednosti.

b) Časi, ko so »manuelni delavci brez znanja« nujno potrebovali in iskali delo za svoje preživetje, počasi, a nezadržno minevajo. Danes je stvar v praksi vse bolj obrnjena – delodajalci vse bolj nujno potrebujejo in iščejo »delavce z znanjem«, tako da se dejstva glede vprašanja kdo koga bolj eksistenčno potrebuje in kdo je v resnici »v službi« koga v realnosti **zelo hitro spreminjajo v škodo klasičnega pojmovanja »odvisnosti dela od kapitala«.** Zagotovo ne gre za noben futurizem, če rečemo, da verjetno ni daleč čas, ko bo postopek ustanavljanja podjetij ravno obraten od današnjega – predpisan pogoj za ustanovitev podjetja bo vložek v obliki znanja, se pravi človeškega kapitala[30] kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika (če že ne sedanjosti, pa zagotovo bližnje prihodnosti), ki bo pač lahko kasneje prek trga angažiral še potrebno količino finančnih sredstev. Komu in v kakšni obliki bo takrat priznan danes tako poveličevani »riziko investiranja« in podjetniške iniciative«?

Skratka, pomen finančnega kapitala kot produkcijskega dejavnika – za razliko od obdobja zgodnjega kapitalizma – že dolgo ni več niti približno tak, da bi lahko še naprej utemeljeval vzdrževanje sistema absolutne odvisnosti latnikov človeškega od lastnikov finančnega kapitala oz. mezdnega odnosa, v katerem so pač prvi – namesto udeležbe pri dobičku – še naprej »sistemsko« prisiljeni svoj kapital prodajati drugim kot »delovno silo« po tržni ceni. Kdo lahko trdi, da je to edini možen in sprejemljiv temeljni produkcijski odnos in da ga je nujno treba pravnosistemsko ohranjati še naprej?

c) A naj se vrnemo v današnjo realnost. Recimo, da kljub povedanemu zaenkrat pristanemo na tezo, da je »riziko investiranja« lasten le lastnikom finančnega kapitala in da jim je treba iz tega naslova priznati določene posebne pravice tudi pri delitvi dobičkov. Toda največ, kar bi jim bilo mogoče do nadaljnjega priznati na ta račun, je morda **neke vrste prednostna pravica**, da se jim iz ustvarjenih dobičkov tako ali drugače najprej povrne njihov primerno »obrestovan« finančni vložek (podobno kot pri posojilih), po tem pa kakršne koli njihove »posebne« pravice iz naslova »poslovnega tveganja« za ta finančni vložek vsekakor ugasnejo. Kasneje jim lahko pripada le še »pravičen« del skupno ustvarjenega dobička, to je – če ponovimo še enkrat – tisti del, ki je pač sad njihovega kapitala (z vklakulirano nagrado za njihovo »podjetniško iniciativo«), ne pa tudi del, ki je sad v podjetju udeleženega človeškega kapitala. V osnovi jim bo torej zagotovljen trajen donos na vloženi finančni kapital tudi po »poplačilu« obravnavanega vložka, vendar od tu dalje le še v »pravični« višini, ki pa mora seveda – če ponovimo še enkrat – še vedno zagotavljati nujno **ohranjanje že omenjenega naložbenega interesa**. Kje je ta točka, ki je kajpak z morebitnim pretiravanjem glede višine obvezne delavske udeležbe nikakor ni dopustno preseči, pa je zaenkrat še povsem odprto vprašanje.

Obvezna udeležba verjetno nikoli ne bo mogla biti nek rigiden sistem

Ustrezna ocena in upoštevanje tako »vrednosti« njihove podjetniške iniciative kot »cene« poslovnega tveganja s kapitalskim vložkom v zgoraj obravnavanem smislu pri določanju »pravičnega« deleža lastnikov finančnega kapitala na dobičku je zato vsekakor stvar prihodnjega razvoja in tovrstnih temeljitejših znanstvenih proučevanj. Enako pa seveda velja glede »pravične« višine delavske udeležbe pri dobičku. Ta je namreč v tem trenutku lahko le stvar neke **družbene konvencije** na podlagi približnih ocen. Dosledna izvedba čim bolj pravične soudeležbe lastnikov obeh vrst kapitala na dobičku pa bo brez dvoma lahko izvedljiva šele, ko bodo – poleg ustreznih meril za vrednotenje prej obravnavane »podjetniške naložbene iniciative« in »cene« za njihovo tveganje s kapitalskim vložkom – izdelana tudi ustrezna merila in metode za vrednotenje človeškega kapitala nasploh, in ko bo ta sistemsko vključen v ustrezne poslovne izkaze podjetij. Pa tudi takrat bo verjetno treba primerno upoštevati še številne druge relevantne konkretne okoliščine in pogoje ustvarjanja dobičkov v danih razmerah.

Takšna ali drugačna **»delitvena formula« oziroma »delitvene formule«** bo(do) pač morala(e) biti zaenkrat, kot rečeno, pač rezultat nekega družbenega dogovora na podlagi presoje in ocene pomena posameznih ključnih dejavnikov poslovne uspešnosti in različnih specifik ter pogojev delovanja posameznih vrst gospodarskih subjektov, kot npr: že omenjena delitev na osebne in

[28] V zvezi s tem verjetno niti ni potrebno posebej navajati tudi številnih drugih oblik rizika zaposlenih, kot npr. znižanje plač in drugih pogodbeno že dogovorjenih pravic zaradi reševanja podjetij v poslovnih težavah, izguba zaposlitve, od katere so s svojimi družinami morda eksistenčno odvisni, ipd., čemur smo dnevno priče ravno v zdajšnji gospodarski krizi. Strokovno dokaj neresno pa je seveda trditi, da delavci s tovrstnimi »odrekanji« v bistvu rešujejo le svoja delovna mesta, ne pa tudi podjetij in njihovega kapitala.

[29] Po tej logiki bi torej teoretično lahko tudi delavci, preden se zaposlijo, terjali posebne pravice iz naslova tveganja, ki ga prevzamejo s svojo zaposlitvijo v podjetju. Zlasti to velja za sodobne t. i. delavce z znanjem, ki si v nasprotju z razmerami iz časov Marxa in Engelsa lahko danes (če odmislimo aktualno »gospodarsko krizo«, ki pa seveda ne bo večna) vse bolj prosto izbirajo »delodajalca«, kateremu bodo ponudili svoje znanje in sposobnosti, delodajalci pa se zanje borijo, in ne obratno. In ta trend se bo z razvojem družbe znanja še nadaljeval.

[30] A najprej bo treba človeški kapital ustrezno vgraditi v obstoječe računovodske sisteme, kar bi bilo v bistvu, kot je že bilo omenjeno, povsem mogoče že zdaj.

kapitalske družbe z vidika obsega odgovornosti lastnikov finančnega kapitala z osebnim premoženjem, delitev na kapitalsko oziroma delovno intenzivne panoge, velikost podjetij, povprečna profitabilnost določene kategorije podjetij oziroma dejavnosti, poslovna »zgodovina« posameznega podjetja, in tako dalje in tako dalje.

Tudi nasploh zakonsko obvezna udeležba delavcev pri dobičku verjetno nikoli ne bo mogla biti nek **povsem rigiden sistem** brez upoštevanja zgoraj navedenih in vseh drugih pomembnih elementov. Z njimi bodo 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 neštето. Od tega, da se – tako kot je v ZUDDob-1 predvideno zdaj – morda v prvi fazi uvede le za kapitalske, ne pa tudi za osebne družbe (za te pa bi morala biti omogočena vsaj prostovoljna, a seveda ustrezno davčno podprta), prek tega, da se obvezna udeležba lahko zakonsko 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.

Udeležba delavcev pri dobičku torej danes ni več le priporočljiv poslovni ukrep, ampak je že zdavnaj postala naravna pravica zaposlenih, ki jo je zato treba čim prej tudi pravno priznati, torej uzakoniti kot obvezno.

Iz navedenih razlogov je morebitno nadaljnje apriorno nasprotovanje zakonsko obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki ima sicer lahko zelo različne možne praktične rešitve, zagotovo še posebej neutemeljeno. Za začetek, pa je predvidena **rešitev iz 3. člena ZUDDob-1 zagotovo povsem primerna** in v ničemer pretirana ne v eno ne v drugo smer, o čemer več v zvezi s trditvijo o menda »pretiranem« posegu v lastninsko pravico.

Trditev št. 4:

Delavci za svoje delo v podjetju dobijo dostojno plačo, s čimer je zadoščeno tudi t. i. socialni funkciji lastnine!

Plača je zgolj »tržna cena delovne sile«, ne pa pravična nagrada za vloženi človeški kapital

Če ponovimo v enem stavku: plača – pa naj bo še tako motivacijsko strukturirana in tudi navzdol ustrezno regulirana z institutom minimalne plače – je po svojem bistvu v vsakem primeru samo pogodbeno dogovorjena »tržna cena delovne sile« (torej mezda) in navaden »poslovni strošek« z **vgrajenim socialnim korektivom**, ne pa pravična nagrada zaposlenim za njihov v podjetje dejansko vložen (človeški) kapital in z njim soustvarjeni dobiček v zgoraj navedenem smislu. Tega si, kot rečeno, v celoti prisvajajo lastniki finančnega kapitala kot poplačilo za svoj »vložek«.

Vztrajati torej na tezi, da so delavci za svoj dejanski »vložek« v podjetje povsem ustrezno poplačani in tudi motivirani že s prejeto plačo oz. mezdo in da je dolgoročno pomembno z udeležbo na dobičku motivirati le lastnike finančnega kapitala, ne pa tudi lastnike človeškega kapitala, je **čisti ekonomski nesmisel**, ki nas, kot že povedano, lahko v prihodnosti sila drago stane. Manuelno delo, nagrajevano zgolj s »stimulativno« plačo, je danes preteklost, **prihodnost je nagrajevanje zaposlenih prvenstveno z udeležbo pri dobičku**, kar pa bo seveda nujno začelo postopno spreminjati temelje obstoječega družbenoekonomskega sistema. Ni torej zastonj znameniti belgijski teoretik s področja nagrajevanja dela Marcel Bolle de Bal v svojem delu Plačilo za uspešnost v sodobni družbi že leta 1990 zapisal: *»Ko bo začel delež plačila (ne plače!) delavca iz dobička oziroma njegova udeležba pri dobičku naraščati v taki meri, da bo ta delež dosegal že polovico njegovih prejemkov, bo hkrati naraščal tudi njegov interes za čim višji dobiček in čim nižje stroške (torej tudi plače). Tedaj bo nujno začela upadati moč več stoletij starega nasprotja med delom (plačo) in kapitalom (dobičkom), prišlo bo do velike družbene (r)evolucije.*« Plača bo v bodoče lahko sistemsko veljala le kot **neke vrste akontacija za pravično udeležbo pri dobičku**.

Ne potrebujemo socialne funkcije lastnine, ampak ekonomsko demokracijo

In navsezadnje – koga spričo vsega doslej povedanega sploh zanima **»socialna funkcija lastnine«**, ki – čeprav je res zapisana v ustavi – zagotovo ni temeljni cilj uvajanja obvezne udeležbe delavcev pri dobičku? Zanimajo nas predvsem konkretni učinki tovrstne udeležbe na večjo ekonomsko učinkovitost in socialno pravičnost ter splošno družbeno kohezivnost. Naš splošno sprejet in proklamiran družbenorazvojni cilj naj bi bila v resnici vendar **»ekonomsko učinkovitejša, hkrati pa socialno pravičnejša in kohezivnejša družba«**, mar ne?

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku in druge oblike sodobne ekonomske demokracije (soupravljanje, širše notranje lastništvo) v bistvu predstavljajo pravzaprav tudi edino možnost za postopno (evolutivno) sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom ter izgrajevanje ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe.

Ta cilj pa je danes v bistvu mogoče doseči le z visoko razvitim sistemom sodobne **»ekonomske demokracije«**, ki vključuje vse tri oblike t. i. organizacijske participacije zaposlenih, in sicer:

- obvezno, ne zgolj prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku,
- sorazmerno in enakopravno, ne zgolj marginalno sodelovanje delavcev pri upravljanju ter
- širše, ne samo menedžersko notranje lastništvo zaposlenih oziroma t. i. delavsko delničarstvo,

kar pa je, kot bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju, nekaj popolnoma drugega kot razvijanje »socialne funkcije lastnine«.

Trditev št. 5:

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku v bistvu meri predvsem na blažitev pritiskov na socialne transferje!

Upoštevaje zgoraj omenjeno seveda niti približno ne drži, da naj bi bil pravi smisel in cilj uvajanja zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku **prelaganje socialne funkcije države na lastnike kapitala**, kot bi to sledilo iz trditve DS, da *uvedba obvezne udeležbe ni primerna za dosego ciljev instituta, saj na prvo mesto postavlja odnos do njenih sekundarnih učinkov (t. j. izboljševanje socialnega položaja zaposlenih in posledično zmanjševanje pritiskov na socialne transferje), ne pa do njenega primarnega pomena (t. j. motiviranje zaposlenih)*. Krepitev socialne države naj bi bila torej, kot je razumeti to trditev, sicer načeloma prava ideja, vendar v ta namen ni dopustno uporabljati instituta zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki neposredno bremeni lastnike podjetniškega kapitala, ampak je udeležba delavcev pri dobičku v bistvu lahko le **poslovni ukrep za motiviranje zaposlenih na povsem prostovoljni osnovi**.

»Socialna država« je v bistvu že retrograden razvojni koncept

Gre v bistvu za znano in (v različnih oblikah in kontekstih) pogosto uporabljeno tezo zagovornikov prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku, da ta udeležba v nobenem primeru **ne sme spreminjati samih temeljev** obstoječega mezdnega kapitalizma, ker ta – čeprav v osnovi sicer res socialno nepravičen – še vedno predstavlja **ekonomsko nesporno superioren produkcijski odnos** brez konkurence in tudi brez realne alternative, medtem ko naj za pravičnejšo porazdelitev družbenega bogastva pač poskrbi država prek proporcionalnega davčnega sistema in socialnih korektivov, kar je sicer tudi bistvo ideje o **t. i. sodobni socialni državi**. Ta pa v resnici nima praktično nobene zveze z zgoraj omenjeno ekonomsko demokracijo, ampak gre za dve popolnoma **različni možni razvojni alternativi.**

Socialna država namreč lahko prek davčnega sistema in socialnih korektivov samo blaži – in to zgolj posredno – negativne posledice prevelikih in neutemeljenih socialnih razlik, ki izvirajo iz samega družbenoekonomskega sistema, nikoli pa ne bo mogla (vsaj ne brez resnejšega posega v same temelje tega sistema) zagotoviti dejanske socialne pravičnosti. Nasprotno – te bodo kljub še tako močni državni »sociali« v resnici vedno večje.

Obenem pa za tezo o nekakšni **superiornosti obstoječega mezdno-kapitalističnega sistema** ni prav nobenega resnega empiričnega dokaza. Ravno nasprotno**:** tak kot je zdaj – torej brez sistemsko vgrajenih zgoraj omenjenih oblik delavske participacije oz. ekonomske demokracije, ki dokazano pozitivno vplivajo na povečano poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja – je v bistvu začel celo že zelo resno zavirati realne možnosti hitrejšega gospodarskega razvoja nasploh. To pa pomeni, da je ne samo pravno-sistemski anahronizem, o katerem je bilo govora zgoraj, ampak pravzaprav tudi že pravi **ekonomski anahronizem.**

Skušati namreč danes na eni strani ohranjati ljudi v produkcijskih procesih, kar še zlasti velja za današnje t. i. delavce z znanjem, **še naprej v klasičnem mezdnem odnosu** – se pravi

- jih še naprej čisto po tayloristično obravnavati zgolj kot »delovno silo« in navaden »poslovni strošek«
- in jih še naprej tudi nagrajevati samo z mezdo oz. plačo kot pogodbeno dogovorjeno »tržno ceno delovne sile«,

na drugi strani pa istočasno pričakovati, da bodo v takem odnosu kljub temu zainteresirani optimalno angažirati vse svoje človeške potenciale za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij (to pa je brez dvoma ključni pogoj ekonomskega razvoja v želeni smeri) in

Šele delavec, ki je ustrezno udeležen tako pri upravljanju kot pri delitvi rezultatov poslovanja in (v okviru sistema delavskega delničarstva) po možnosti čim širše tudi v finančnem kapitalu podjetja, v bistvu ni več klasični mezdni delavec, ampak postane v načelu povsem enakopraven udeleženec družbenoekonomskih odnosov kot nosilec t. i. človeškega kapitala. Odtod ne nazadnje tudi pojem »ekonomska demokracija«.

obenem sanjati še o nekakšni večji socialni pravičnosti in kohezivnosti, **bi bilo vsekakor čista iluzija**. Treba bo torej vendarle sistemsko poseči v same temelje obstoječega kapitalizma.[31]

Za dosego zgoraj omenjenega proklamiranega družbenorazvojnega cilja torej v resnici ne potrebujemo socialne države z njeno »prerazdeljevalno« in »socialno« vlogo, ampak potrebujemo **v temelju drugačen družbenoekonomski sistem**, ki bo imel že samodejno vgrajene mehanizme tako za doseganje večje ekonomske uspešnosti, kot tudi socialne pravičnosti in kohezivnosti. To pa je, kot rečeno, lahko le **visoko razvita »ekonomska demokracija«,** vključno (in prvenstveno) z obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Zakaj?

Ekonomski učinki delavske participacije

Da imajo omenjene oblike delavske participacije – posebej če so uporabljene hkrati in v medsebojni kombinaciji – zaradi svojih izrazito pozitivnih učinkov na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih in posledično na večjo poslovno uspešnost podjetij tudi **splošno pozitivne ekonomske efekte**[32], že dolgo tudi v stroki ni več sporno. In če drži teza, da so v današnjih pogojih gospodarjenja prav zaposleni pravzaprav najpomembnejši »kapital« in »glavna konkurenčna prednost podjetij«, potem seveda povedano že po logiki stvari pomeni,

[31] »Se je ta kriza res zažrla v srce kapitalizma? mislim, da za zdaj še ne. Vse institucije, ki vzdržujejo kapitalizem, nemoteno delujejo naprej. Vsa ključna razmerja sil, ki so bila vzpostavljena med kapitalističnim gospostvom in podrejenimi množicami, ostajajo enaka.« (Badalič, 2010: 15)

[32] Več o rezultatih tovrstnih raziskav v Kanjuo Mrčela, A. (1999: 181-194) in v Gostiša (2009: 3-17).

- da razvijanje vseh oblik ekonomske demokracije in predvsem tudi obvezne finančne participacije delavcev v tem okviru danes nima praktično nobene zveze s klasično »socialo«, ampak gre za zelo pomembno ekonomsko vprašanje, če ne celo kara za osrednje vprašanje uspešnega nadaljnjega gospodarskega razvoja in
- da prehod v neko ekonomsko učinkovitejšo družbo brez tega preprosto ne bo mogoč.

A povedano še zdaleč to seveda ne pomeni, da je res edini globlji smisel in pomen udeležbe delavcev pri dobičku lahko **zgolj v »izboljševanju motivacije zaposlenih«,** kot trdi DS v svojem vetu.

Socialni učinki delavske participacije

Najmanj enako pomemben cilj obvezne udeležbe delavcev pri dobičku in drugih omenjenih oblik delavske participacije je brez dvoma tudi zagotavljanje večje socialne pravičnosti družbeno-ekonomskega sistema in s tem družbena kohezivnost nasploh. Vse te oblike delavske participacije namreč v bistvu predstavljajo pravzaprav tudi edino možnost za **postopno (evolutivno) sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom**[33].

Namreč – nedvomno šele delavec, ki je ustrezno udeležen tako pri upravljanju kot pri delitvi rezultatov poslovanja in (v okviru sistema delavskega delničarstva) po možnosti čim širše tudi na finančnem kapitalu podjetja, v bistvu ni več klasični mezdni delavec, ampak postane v načelu povsem **enakopraven udeleženec družbenoekonomskih odnosov** kot nosilec t. i. človeškega kapitala *(opomba: odtod ne nazadnje tudi pojem »ekonomska demokracija«).* To pa seveda hkrati že bolj ali manj samodejno zagotavlja tudi večjo notranjo povezanost in pravičnejšo delitev novoustvarjene vrednosti, in sicer – kar je pri vsem najbolj bistveno – **že znotraj samega družbenoekonomskega sistema,** ne prek države in njenega proporcionalnega davčnega sistema in socialnih korektivov.

* * *

V tem smislu razumljen sistem ekonomske demokracije ima torej poleg pozitivnih ekonomskih efektov hkrati v bistvu že **sistemsko vgrajeno** praktično učinkovanje tudi v smeri **večje socialne pravičnosti in kohezivnosti**. Pospešen razvoj tega sistema je danes nekaj, čemur se preprosto ni več mogoče izogniti, ampak je to v bistvu že razvojni imperativ, in sicer

- če že ne zaradi eventualnega načrtnega zasledovanja splošnih načel in ciljev družbene pravičnosti,
- pa zagotovo vsaj zaradi čiste ekonomske nuje, ki nas bo zanesljivo v to slej ko prej prisilila.

Skratka, sistem ekonomske demokracije pravzaprav predstavlja neko logično **naslednjo fazo sodobnega kapitalizma,** ki pač ne bo več klasični mezdni kapitalizem, ampak bo, recimo temu, *»kapitalizem s (tudi) človeškim kapitalom«.* Zato je obvezno udeležbo delavcev pri dobičku vsekakor treba obravnavati **izključno v širšem kontekstu** tovrstnih splošnih družbenih prizadevanj za bodočo ekonomsko učinkovitejšo in socialno pravičnejšo družbo, ne kot neke vrste »socialni korektiv« znotraj nespremenjenega mezdnega kapitalizma, ki bi jih država pač želela v nasprotju s konceptom »socialne« države preprosto preložiti na delodajalce oz. lastnike finančnega kapitala podjetij.

Trditev št. 6:

Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka je prekomerna in nesorazmerna obremenitev lastnine!

Na povsem podobno neresno poenostavljenem izračunu, s kakršnim naj bi bila »utemeljena« uvodoma obravnavana teza o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku kot zgolj nekem dodatnem »davku«, temelji tudi **naslednja trditev DS** (citat): *»Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka je zagotovo prekomerna in meri na izničenje namena podjetništva, ki je ravno v doseganju dohodka. Izpostaviti velja, da predstavlja najmanj 25 % obremenitev dobička ob naknadnem davku od dobička nesorazmerno obremenitev lastnine, ki s tem izgubi znaten del njene funkcije. …«*

Tudi ta izračun, ki je že sicer več kot samo »zgolj na decimalke zaokrožen«, kot prvo torej sploh ne upošteva tudi druge plati medalje – se pravi očitnih plusov, povezanih s to udeležbo, o čemer smo obširneje razpravljali že v uvodnem delu. Kot drugo pa bi – četudi bi bil vsaj približno točen – tudi teoretično veljal **samo v primerih, ko se skupščina odloči za razdelitev celotnega bilančnega dobičk**a. Teh primerov pa je pri t. i. dolgoročnih lastnikih, kakršne si vsi želimo, sila malo, kajti ti po pravilu znaten delež dobička namenjajo za razvoj, ne za delitev (obvezna udeležba delavcev v višini 25 % delitvi namenjenega bilančnega dobička, pa je, kot vemo, predvidena samo na tistem delu dobička, ki je namenjen delitvi, in še to samo, če se deli več kot 25 % bilančnega dobička). Tudi pri tej trditvi se torej ni moč izogniti občutku njene bolj ali manj demagoške narave, kajti na takšnih osnovah dokazovati tezo o »skoraj polovični obremenitvi dohodka« je sicer brez dvoma strokovno več kot le vprašljivo.

»Delovno silo« imajo stroji, ne ljudje, njihov poslovni strošek pa je amortizacija. Ljudem torej kot nagrada za njihovo udeležbo v produkcijskih procesih pripada udeležba pri soustvarjenem dobičku, ne plača kot poslovni strošek v smislu »amortizacije delovne sile«. Plača je v bistvu lahko le neke vrste akontacija za pravično udeležbo na dobičku.

Še enkrat pa je treba spomniti, da je takšen ali drugačen odstotek delavske udeležbe pri dobičku za zdaj lahko le neka **družbena konvencija**, ki je zaenkrat empirično ni mogoče ne potrditi ne ovreči z nobenim oprijemljivi merili. Kaj je to »prekomerno«, je torej, kot je bilo že prej povedano – zaenkrat povsem odprto vprašanje, potrebno temeljitejših znanstvenih proučevanj. Trditev, da gre pri trenutni zakonsko določeni višini delavske udeležbe za **»prekomerno«** obremenitev lastnikov finančnega kapitala, zato tudi iz tega razloga nima popolnoma nobene oprijemljive podlage. Kaj pa, če je tako

[33] V zvezi s tem velja ponovno spomniti na že citirano misel Bolle de Bala o »veliki družbeni (r)evoluciji«.

določen delež prispevka človeškega kapitala k ustvarjenemu dobičku v resnici še prenizek in za lastnike finančnega kapitala še »preveč ugoden« (in v marsikateri panogi, temelječi predvsem na intelektualnem kapitalu, zagotovo tudi je)?

Trditev št. 7:

Udeležba ima lahko pozitivne učinke tako za zaposlene kot za družbo le, če je obojestransko prostovoljna!

Trditev, da je pričakovane **pozitivne poslovne učinke udeležbe delavcev pri dobičku mogoče doseči samo, če je ta prostovoljna, ne pa tudi, če je zakonsko obvezna,** je postavljena povsem na pamet in z ničemer strokovno podprta. Gre seveda že na prvi pogled tudi za popoln logični nesmisel. Delavcem, katerih motivaciji je udeležba pri dobičku v bistvu namenjena, je namreč v osnovi popolnoma vseeno, na kakšni podlagi (dobra volja lastnika ali zakon) participirajo. Ni torej jasno, zakaj naj bi bili manj zainteresirani za dobro poslovanje podjetja, če se jim v tem (in seveda samo v tem) primeru vnaprej obeta ustrezen delež pri ustvarjenem rezultatu že na podlagi zakona (torej dolgoročno), kot pa če je ta njihova udeležba tudi v primeru dobrih poslovnih rezultatov odvisna izključno od dobre volje in milosti lastnikov in ki lahko pogodbo kadarkoli tudi odpovedo. Po temeljnih principih motivacije bi bilo namreč v resnici mogoče utemeljeno sklepati ravno nasprotno, kajti učinek tovrstne delavske udeležbe je v načelu tempiran in zaželen predvsem na dolgi rok

Odkod favoriziranje načela **»prostovoljnosti« udeležbe** v priporočilu Sveta EU 92/443/ECC iz leta 1992, pa je – če vemo kako se tovrstni dokumenti na ravni EU »usklajujejo« med članicami s silno različnimi interesi in sistemi, da so lahko na koncu sploh sprejeti kot »skupni« – seveda povsem jasno. Pa še nekaj: tudi drugod po Evropi imajo opravka s hudim nasprotovanjem delodajalcev in lastnikov, da bi jim bili odvzeti sedanji izključni »privilegiji« glede delitve dobička in se temu – prav tako kot pri nas – hudo upirajo predvsem s sklicevanjem na »svetost lastninske pravice«. Zato je navajanje tega priporočila kot »dokaza« za navedeno, že na prvi pogled zdravorazumsko povsem nesmiselno tezo, kajpak čisto navadna – in to precej cenena – demagogija.

Trditev št. 8:

Interes skupnosti za tak ukrep ni izkazan!

V obrazložitvi veta DS **med drugim piše tudi** (citat): *»Ukrep obvezne delitve dobička ni ukrep, ki bi bil nujen za zagotovitev sekundarnih učinkov udeležbe pri dobičku (t. j. že omenjeni blažitvi pritiskov na socialne transferje, op.p.), saj interes skupnosti ni izkazan. Zaposleni za opravljeno delo prejmejo plačilo za delo, katerega spodnja meja je določena z Zakonom o minimalni plači, ta pa je določena na podlagi zneska izmerjenih življenjskih stroškov. S tem je delavcu zagotovljena ustavna pravica do dostojnega življenja. …Ukrep ni niti primeren niti nujen za zagotovitev ciljev …«*

Da je DS že v osnovi popolnoma **zgrešil bistvo in smisel** uvajanja obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki niti približno ni socialne, ampak strogo dolgoročne družbeno-razvojne narave (ekonomsko učinkovitejša in socialno pravičnejša družbenoekonomska ureditev), je bilo obširneje pojasnjeno že zgoraj. K temu pa bi veljalo dodati še naslednje:

Če je tovrstna udeležba delavcev nesporno ekonomsko in socialno **koristna** in v prej pojasnjenem smislu (v nasprotju s trditvijo DS) celo **nujna** za uspešen gospodarski in socialni razvoj, po kakšni logiki potemtakem ne bi smela biti uzakonjena kot obvezna? Mar potemtakem zakon v imenu nedotakljivosti »svete« pravice lastnikov do razpolaganja s sadovi »svojega« kapitala torej ne bi smel predpisani tudi, denimo, oblikovanja obveznih rezerv iz dobička in še marsičesa nesporno družbeno koristnega (npr. minimalne plače itd.), kar nesporno pomeni poseg v »pravice« lastnikov v imenu javnega interesa in je danes že zapisano v zakonodaji?

Bistvo zakonodaje je namreč prav uresničevanje **splošnega družbenorazvojnega interesa**, ne varovanje nekih pridobljenih privilegijev določenih parcialnih družbenih skupin za vsako ceno, čeprav so ti privilegiji medtem več kot očitno že postali ekonomsko in socialno **razvojno retrogradni**. Po kakšni logiki torej naj ne bi bilo smiselno in dopustno začeti te udeležbe **»sistemsko« uvajati takoj**, ampak – bogve zakaj – enostavno čakati, da se bodo tem privilegijem njihovi nosilci postopno in v neki daljni prihodnosti pač morda odrekli na prostovoljni podlagi? In ne nazadnje: odkod sploh ideja, da je kljub morebitnemu splošnemu družbenemu interesu in imperativu družbenoekonomske realnosti, ki je rezultat hitrega družbenega razvoja v zadnjih desetletjih, že načelno absolutno **nedopustno kakorkoli drezati** v veljavne, sicer že dobrih dvesto let nespremenjene pravne temelje obstoječega družbenoekonomskega sistema?

V bistvu je mogoče na podlagi doslej povedanega **postaviti ravno nasprotno trditev**: skrajni čas je, da se to zgodi. Glede tega se bomo pač morali v Sloveniji vendarle resno pomeniti in uskladiti glede vprašanja:

*Ali bomo **formalnopravni sistem** prilagajali objektivni realnosti ali obratno – se pravi, da bomo objektivno realnost še naprej preprosto ignorirali in zaradi takih ali drugačnih interesov še **naprej vzdrževali pri življenju formalni sistem**, ki pa je v resnici že preživet in razvojno retrograden?*

Nekaterim pač iz razumljivih razlogov tak družbenoekonomski sistem kot je zdaj v celoti odgovarja in bi ga po možnosti radi ohranili dokler bo to »politično« pač le mogoče. To seveda še posebej velja tako za nekatere »kratkoročne« tuje investitorje, kot tudi za številne domače do vratu zadolžene tajkune, ki so zdaj prisiljeni izčrpavati kupljena podjetja za odplačilo svojih kreditov. A razkorak med pravom in realnostjo je na tem področju že prevelik in se z vsakim dnem še povečuje, to pa za nadaljnji ekonomski in socialni razvoj ne more biti dobro v nobenem primeru.

Trditev št. 9:

Tudi Francozi zagotovo ne bi sprejeli zakona, če bi že takrat veljalo priporočilo Sveta Evrope 92/443/ECC!

Pravi demagoški biser pa predstavlja **naslednja trditev DS (citat)**: *»Francoska obvezna udeležba delavcev pri dobičku je bila uvedena pred sprejemom navedenega priporočila Sveta Evrope 92/443/EEC*[34]*, z gotovostjo pa je mogoče trditi, da tudi ta ne bi bila obvezna, če bi ob odločanju o njenem sprejemu že bila sprejeta priporočila.«* Šlo naj bi seveda za znano priporočilo, ne direktivo ali

[34] 92/443/EEC: Council recommendation of 27 July 1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation), Uradni list L 245, 26. 8. 1992, str. 0053-0055.

morda celo uredbo, Sveta ES oz. po novem Sveta EU (in ne Sveta Evrope, ki je povsem druga institucija), s katerim se med drugim priporoča uveljavitev načela prostovoljnosti udeležbe. Vir, po katerem so avtorji povzeli to očitno neumnost, ki seveda hudo žali francosko zdravo pamet, kajpak ni naveden. Vsekakor pa bi bilo verjetno precej bolj logično sklepati kvečjemu ravno nasprotno – če bi bila obvezna udeležba res tako ekonomsko pogubna, bi jo

»Le kakšno »podjetniško iniciativo« in večje »zasluge« za ustvarjanje dobička podjetja (v primerjavi z zaposlenimi) imajo, denimo, portfeljski lastniki, ki so na trgu kupili delnice že delujočega podjetja in se z njegovim upravljanjem sploh ne ukvarjajo?«

Francozi – tako kot so jo uvedli – brez dvoma že zdavnaj sami ukinili, ne čakajoč na takšna ali drugačna evropska priporočila.

Mimogrede morda v zvezi s tem ni na odmet opozoriti tudi, da je Svet ES omenjeno priporočilo sprejel leta 1992, Francija pa je svoj zadnji zakon o finančni participaciji zaposlenih sprejela leta 1994 in z njim ni prav v ničemer omejila veljavnega sistema obvezne udeležbe delavcev pri dobičku v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi po zakonu iz leta 1990 (tudi takrat pa je bilo sicer omenjeno priporočilo že v pripravi), ampak ga je celo dodatno utrdila s skrajšanjem zadržanih izplačil s pet na tri leta. O omenjeni domnevi Državnega sveta, ki je zapisana celo kot trditev, je torej vsekakor mogoče zelo resno dvomiti.

Prav tako pa ni jasno, na podlagi katere baze podatkov je Državni svet v zvezi s tem postavil še eno sila dvomljivo trditev, t. j. da je bila večina družb z več kot 50 zaposlenimi ob sprejemu zakona (torej leta 1990) ***»v pretežni državni lasti«.*** Prvi francoski zakon o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet že leta 1967, a šele zakon iz leta 1990 je tovrstno udeležbo razširil tudi na podjetja z več kot 50 (prej 100) zaposlenimi. A v te nesmisle se spričo vsega zgoraj povedanega niti ne kaže več posebej poglabljati.

Literatura

Badalič, Vasja (2010) Humanost škodi poslu, Intervju v Sobotni prilogi Dela z dne 12. 6. 2010, Ljubljana.

Bec, Barbara (2009) Metode ustvarjanja nov vrednosti po zaposlenem, Poslovni svet.si, url: http://www.poslovnisvet.si/clanki/vodenje/metode-ustvarjanja-dodane-vrednosti-po-zaposlenem (15. 6. 2010).

Bohinc, Rado (1993) Upravljanje gospodarskih družb, Lege artis, Ljubljana.

Bolle de Bal (1990) Plačilo za uspešnost v sodobni družbi, Moderna organizacija, Kranj.

Bregantič, Anita (2009) Intelektualni in socialni kapital: vloga in pomen v podjetju, diplomsko delo, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana.

Dahlin, Elisabeth (2007) Corporate Social Responsibility from a Government Perspective, Zbornik prispevkov 2. mednarodne konference »Družbena odgovornost in izzivi časa 2007«, IRDO, Maribor.

Eror, Andrej (2009) Udeležba delavcev pri dobičku – primerjalni pregled, Raziskovalno dokumentacijski sektor Državnega zbora, Ljubljana.

Gostiša, Mato (2009) Ekonomska demokracija namesto mezdnega kapitalizma – programski manifest ZSDS, Ekonomska demokracija št. 6, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Ivančič, Barbara (2007) Človeški kapital kot konkurenčna prednost podjetja – diplomsko delo, Fakulteta za management Univerze na Primorskem, Koper.

Jančič, Zlatko (1997) Sodobno podjetje kot organizacijska skupnost, Industrijska demokracija št. 12, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Jančič, Zlatko (2002) Nova družbena odgovornost podjetij, Industrijska demokracija št. 12, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Jelovšek, Jan (2006) Merjenje intelektualnega kapitala v izbranih slovenskih podjetjih – diplomsko delo, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999) Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2004) Finančna participacija zaposlenih – trendi v EU in ZDA, Industrijska demokracija št. 5, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Kolaković, Marko (2003) Teorija intelektualnog kapitala, Ekonomski pregled, 54 (11-12) 925-944, Zagreb.

Malačič, Janez (2004) Kakšno znanje potrebujemo za gospodarski razvoj?, predavanje, Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Ljubljana, url: http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2004/predavanje-Malacic_119.doc

Možina Stane (2008) Skrita vrednost podjetja ali intelektualni kapital, Industrijska demokracija, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Roos, Johan, Göran Roos, Leif Edvinsson in Nikola C. Dragonetti (2000) Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu, Inštitut za intelektualni kapital, Ljubljana.

Šušteršič, Janez (2010) Prisilna delitev dobičkov, Finance, 28. 5. 2010, Ljubljana, URL: http://www.finance.si/280813 (10. 5. 2010).

Predpisi in dokumenti

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1), št. 300-01/10-48, EPA 1028-V, sprejet na seji Državnega zbora, 20. 5. 2010.

Zahteva Državnega sveta, da Državni zbor RS ponovno odloča o ZUDDob-1 oziroma veto DS na ta zakon, št. 300-01/10-48, z dne 26. 5. 2010, Poročevalec št. 71/10 z dne 28. 5. 2008.

Mnenje Zakonodajnopravne službe Državnega zbora, št. 300-01/10-48, z dne 7. 6. 2010, k vetu DS na ZUDDob-1.

ILO Declaration of Philadelphia, (1946), URL: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml (10. 6. 2010).

Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03 in 69/04.

92/443/EEC: Council recommendation of 27 July 1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation),Uradni list L 245, 26/08/1992 str. 0053-0055, url: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0443:SL:NO (10. 6. 2010).

Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije …

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije (skupaj več kot 1.000 člankov), razen tistih iz zadnjih 12-ih številk revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij na URL naslovu **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovne informacije – Strokovni članki – Članki iz revije Industrijska demokracija**. S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.

Mnenje Zakonodajno-pravne službe DZ o (proti)ustavnosti »obvezne« udeležbe

*Stališču, da **v morebitni uvedbi »obvezne« udeležbe delavcev pri dobičku ne bi bilo nič protiustavnega**, se s svojim mnenjem, št. 300-01/10-48 z dne 7. 6. 2010, ki ga je sprejela v zvezi z odločanjem državnega zbora o vetu državnega sveta na ZUDDob-1, pridružuje tudi Zakonodajno pravna služba Državnega zbora RS. V tem svojem mnenju je namreč zapisala[1] (citat):*

Zahteva Državnega sveta za ponovno odločanje sloni predvsem na nasprotovanju določbi 3. člena zakona, ki **uzakonja obvezno udeležbo delavcev pri dobičku**. Za to uvodoma navaja razloge stvarne narave, do katerih se ZPS, skladno s svojo vlogo, ne opredeljuje. Gre namreč za vprašanja, povezana s presojo primernosti zakonske ureditve, ki so vsebinske narave. Tako opredeljena vprašanja presegajo okvir nalog ZPS, ki jih določa 27. člen Poslovnika državnega zbora.

Nadalje pa Državni svet v svoji zahtevi izpostavlja nekatere določbe ustave, za katere se da sklepati, da jim zakon ne sledi oziroma, da napadena rešitev zakona ne prestane **testa sorazmernosti.**

Državni svet izpostavlja predvsem naslednje ustavne določbe:

- 33. člen (pravica do zasebne lastnine)
- 15. člen (omejevanje pravic)
- 67. člen (lastnina)
- 74. člen (svobodna gospodarska pobuda)
- 14. člen (enakost pred zakonom)

Državni svet tudi zaključuje, da ukrep obvezne udeležbe delavcev pri dobičku ne prestane testa sorazmernosti, saj glede na cilje, ki jih zasleduje, ni niti primeren niti nujen za zagotovitev ciljev, z njim pa se v lastnino in njene sadove prekomerno posega. Meni, da bi zakonodajalec cilj, ki ga zasleduje s sporno določbo, lahko dosegel tudi na druge načine, ki bi bistveno manj posegali v lastninsko pravico. Poseg v lastninsko pravico bi moral biti neizogiben za dosego cilja, saj naj bi bil le takšen skladen z ustavo. Zaključuje, da sprejeta ureditev tega kriterija ne izpolnjuje.

Po mnenju ZPS **zakonska določitev obvezne udeležbe delavcev pri dobičku ni ustavno sporna**.

Za izhodišče je potrebno vzeti v obzir 33. člen ustave, ki zagotavlja pravico do osebne lastnine, vendar pa tudi prvi odstavek 67. člena ustave, ki omogoča, da zakon določi način pridobivanja in uživanja lastnine tako, da je **zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija**. Člena sta neločljivo povezana, saj 33. člen zagotavlja ustavno jamstvo lastninske svobode, druga določba pa opredeljuje vsebino lastnine. "Ta ustavna določba izhaja iz spoznanja, da mora imeti lastnina poleg individualistične funkcije (uresničevanje človekove svobode na premoženjskem področju) tudi funkcijo za celotno družbeno skupnost. To spoznanje se v teoriji označuje kot **ideja o "socialni vezanosti" lastnine**, ki pomeni, da ravnanje s stvarjo oziroma pravico ne sme ostati samo v sferi odločitev lastnika oziroma imetnika pravice, temveč mora ta upoštevati tudi **javni interes**. Ideja o socialni vezanosti lastnine se pravno izraža kot zapoved, da mora **lastnikova pravica služiti tudi uresničevanju svobode in osebnostnega razvoja drugih oziroma celotne družbene skupnosti.**"[2]

"Zakonodajalec mora pri urejanju vsebine lastnine upoštevati na eni strani temeljno vrednostno opredelitev Ustave v prid premoženjski svobodi in na drugi strani legitimne javne interese po omejevanju absolutnosti te svobode. Vsaka omejitev lastninske pravice pomeni poseg v 33. člen, ki je ustavno dopusten samo, **če zasleduje cilj, ki izhaja iz 67. člena (gospodarska, socialna in ekološka funkcija lastnine),** če je torej za dosego tega cilja primeren in neobhodno potreben ter s koristjo, ki jo prinaša, sorazmeren. Merilo za uravnoteženje individualnih in javnih interesov na področju lastnine je torej ustavnopravno načelo sorazmernosti."[3]

Iz obrazložitve amandmaja, ki je uvedel sporno določbo 3. člena zakona, in razprave na seji Odbora za gospodarstvo ter državnega zbora izhaja, da je bil namen zakonodajalca uzakoniti obvezno delitev dobička med zaposlene zato, ker je to **edina pot, da delavci dejansko participirajo na dobičku**. Z amandmajem je bila vnesena kompromisna pot, in sicer je prostovoljnost udeležbe še vedno dopuščena, če se deli manj kot 25 % bilančnega dobička. Če pa se skupščina s sklepom odloči, da se bo delilo več kot 25 % bilančnega dobička, potem je potrebno 25 % tega dobička obvezno deliti delavcem. Vprašanje obvezne ali prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku ni strokovno vprašanje, gre namreč **za politično vprašanje**, in sicer, ali je Slovenija zrela, da delavcem prizna pravico do udeležbe pri dobičku, ki so ga soustvarjali.[4] Te navedbe so bile ponovljene tudi na seji državnega zbora, dodatno pa je bilo poudarjeno, da se s tako rešitvijo vpliva na motivacijo delavcev, povečuje vez med zaposlenimi in gospodarsko družbo ter vzpostavlja vez med rezultati družbe in prejemki zaposlenih.

Zato menimo, da vse navedeno **izpolnjuje pojem socialne funkcije** lastnine, torej je zakonodajalec v tem primeru – ko je presojal pravico do zasebne lastnine in njeno omejitev, dal prednost slednjemu. Omejitve lastninske pravice zaradi zagotavljanja javnega interesa sodijo v okvir socialne vezanosti lastnine.[5] Ali je podan javni interes ali ne, ter ali so zato možne omejitve lastninske pravice, presoja zakonodajalec, ki se je v danem primeru strinjal z rešitvijo o

[1] Dele teksta v odebeljenem tisku dodal odgovorni urednik.

[2] Virant G. v: L. Šturm (ur.), Komentar Ustave Republike Slovenije, Fakulteta za podiplomske in evropske študije, Ljubljana, 2002, str. 673.

[3] Ibidem, str. 640.

[4] Poročilo Odbora za gospodarstvo k Predlogu zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, z dne 17. 5. 2010.

[5] Virant G. in I. Šturm v: L. Šturm (ur.), Komentar Ustave Republike Slovenije, Fakulteta za podiplomske in evropske študije, Ljubljana, 2002, str. 348.

obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku. Ob tem je pomembno dejstvo, ki je vezalo zakonodajalca, da gre za delitev le tisti del bilančnega dobička, ki presega 25 %, kar pomeni neko mero, s katero lastnik ne more prosto razpolagati, hkrati pa **ni takšne višine, da bi lastniku odvzelo temelj substance in iz nje izvirajočega namena,** to je pridobivanje dobička. Gre za omejitev, ne za odvzem lastnine.

Ponovno pa velja poudariti, da "lastninska svoboda posameznikov in pravnih oseb ni neomejena. Zanjo velja splošna ustavna določba o dopustnosti omejevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin (tretji odstavek 15. člena ustave). Po tej določbi so človekove pravice lahko omejene, če za omejitev ni izrecne ustavne podlage, **samo s pravicami drugih**. Na tej podlagi je treba z uporabo stroge ustavnosodne presoje preizkusiti, ali je poseg v ustavno pravico iz 33. člena v skladu z načelom sorazmernosti. V skladu s tem je poseg dopusten, če je 1.) primeren za dosego zaželenega, ustavno dopustnega cilja, 2.) nujen v tem smislu, da cilja ni mogoče doseči z nobenim blažjim posegom v ustavno pravico ali celo brez njega, in 3.) sorazmeren v ožjem pomenu.

Omejitve lastninske svobode, ki jo varuje 33. člen, so posebej opredeljene v 67. členu kot **t. i. socialna vezanost lastnine**. 67. člen določa v prvem odstavku, da "zakon določa način pridobivanja in uživanja lastnine tako, da je zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija". 67. člen dopušča oziroma celo nalaga zakonodajalcu, da določi vsebino lastnine. S tem, ko določa vsebino (način pridobivanja in uživanja) lastnine, postavlja omejitve lastninski svobodi. Zakonsko urejanje, oblikovanje lastnine oziroma omejevanje lastninske svobode je ravno tako podvrženo načelu sorazmernosti. Zakonodajalec lahko omeji lastninsko svobodo le, če s tem 1.) zasleduje gospodarske, ekološke oziroma socialne cilje, 2.) če je omejitev nujna za dosego teh ciljev in 3.) če je omejitev sorazmerna z doseženim ciljem."[6]

Glede na argumentacijo v razpravi in končno odločitev, ki jo je sprejel zakonodajalec, menimo, da je **državni zbor opravil test sorazmernosti in na tej podlagi sprejel ustavno skladno ureditev.**

[6] Ibidem, str. 344.

ZA UČINKOVITO DELAVSKO PARTICIPACIJO



Piše:
mag. Cvetka Peršak

Dobiček deliti, uporabiti, razporediti in narediti!

Kratko o temeljnih pojmih v zvezi z udeležbo delavcev pri dobičku

Zadnje čase se veliko govori o »dobičku«, tudi o tem, kako bi ga bilo najbolj prav – ali narobe – deliti (tudi delavcem). Tudi o tem, ali je pomembno, da ga lastniki delijo »prostovoljno« – torej po svoji presoji ali »obvezno«, torej na osnovi predpisov (zakona). Prenovljeni zakon, ki je predvideval vsaj deloma obvezno delitev dobička zaposlenim, sicer zdaj ni bil sprejet, a delitev dobička je še vedno aktualna po zdaj veljavnem ZUDDob. Zato morajo delavski predstavniki, ki se bodo pogajali o sklenitvi tovrstnih pogodb v podjetjih, dobro poznati in razumeti vsebino temeljnih s tem povezanih pojmov.

Očitno je nekaj v »delitvi dobička«!

Zakaj si ga **želijo lastniki?** Predvsem zato, ker je dobiček eden izmed pomembnih pokazateljev uspešnosti poslovanja, na osnovi katerega se (tudi) odločajo (potencialni) investitorji, se (tudi) določa boniteta podjetja, se (tudi) oblikuje tržna (in ocenjena) vrednost podjetja (delnic), se (tudi) zagotavlja razvoj podjetja, se oblikuje ugled podjetja, se motivira lastnike, da ostanejo še naprej lastniki, se motivira dobre kadre, da pridejo in/ali ostanejo… Torej zato, da bo podjetje ustvarjalo še več dobička in tako **zagotovljen njegov obstoj in nadaljnji razvoj**.

In zakaj bi bilo z željo zaposlenih kaj drugače? Prav **isti motivi in cilji!**

Splošna pravila za delitev dobička

Pravila za delitev dobička so pri nas podrobno opisana v 230. členu Zakona o

gospodarskih družbah (ZGD-1), ki **skoraj ničesar ne prepušča »prostovoljni« odločitvi delničarjev**. Še največ »prostovoljnosti« je v tem, da na skupščino, ki o tem glasuje, sploh pridejo! V nadaljevanju navajam celoten člen (v okviru!), v katerem sem podčrtala nekatere, po mojem mnenju pomembne poudarke.

tudi izrazi »oblikovati«, »razdeliti«, »uporabiti«, »odvesti«, niso čisto jasni, čeprav se nam zdi, da jih v vsakodnevnem življenju razumemo. Vsaka stroka si je pač oblikovala svoj »žargon«, in če se hočemo strokovno pravilno razumeti, moramo – hočeš nočeš – pač uporabljati prave izraze.

Tako je npr. iz odstavka (7) v okvirju

firm in imen, pa tudi zneskov ne povem, ker bi vas preveč razjezilo, saj so ti lastniki oz. uprave povezani z nečednimi posli... Potem pa spet: Bilančni dobiček Delo Revije ostaja **nerazporejen**, bilančni dobiček Vzajemne ostaja **nerazporejen**…

Članki pod temi naslovi se nanašajo na različna leta, večinoma dve, tri leta oddal-

230. člen
(uporaba čistega dobička in bilančnega dobička)

*(1) Če družba v poslovnem letu izkaže čisti dobiček, **ga mora najprej uporabiti za te namene in po tem vrstnem redu:***

1. kritje prenesene izgube,

2. oblikovanje zakonskih rezerv po četrtem odstavku 64. člena tega zakona,

3. oblikovanje rezerv za lastne deleže po petem odstavku 64. člena tega zakona,

4. oblikovanje statutarnih rezerv v primeru iz sedmega odstavka 64. člena tega zakona.

(2) Uporabo dobička za namene iz prejšnjega odstavka mora upoštevati že poslovodstvo ob sestavi letnega poročila.

*(3) Organi vodenja ali nadzora lahko pri sprejemu letnega poročila iz zneska čistega dobička, ki ostane po uporabi čistega dobička za namene iz prvega odstavka tega člena, oblikujejo druge rezerve iz dobička, vendar za ta namen **ne smejo uporabiti več kot polovice zneska čistega dobička**, ki ostane po uporabi dobička za namene iz prvega odstavka tega člena. **Statut lahko pooblasti** organe vodenja ali nadzora, da smejo za namen iz tega odstavka uporabiti tudi delež, ki je večji od polovice zneska čistega dobička, ki ostane po uporabi dobička za namene iz prvega odstavka tega člena. Če se z delnicami družbe ne trguje na organiziranem trgu, lahko statut pooblastilo organov vodenja ali nadzora iz prvega stavka tega člena **omeji** tudi tako, da lahko organi vodenja ali nadzora uporabijo samo delež, ki je **manjši od polovice zneska čistega dobička**, ki ostane po uporabi dobička za namene iz prvega odstavka tega člena. Če statut pooblašča organe vodenja ali nadzora, da smejo za namen iz prvega stavka uporabiti delež, ki je večji od polovice zneska čistega dobička, ki ostane po uporabi dobička za namene iz prvega odstavka tega člena, **to pooblastilo ne velja**, če druge rezerve iz dobička že dosegajo polovico osnovnega kapitala ali če bi druge rezerve iz dobička presegle polovico osnovnega kapitala, če bi bilo statutarno pooblastilo za oblikovanje rezerve iz dobička uporabljeno.*

*(4) Če o sprejetju letnega poročila v skladu s tem zakonom odloča skupščina, lahko ob njegovem sprejetju odloči, da se iz zneska čistega dobička, ki ostane po uporabi dobička za namene iz prvega odstavka tega člena, oblikujejo druge rezerve iz dobička, **vendar za ta namen ne sme uporabiti več kot polovice čistega dobička**, ki ostane po njegovo uporabi za namene iz prvega odstavka tega člena.*

(5) O uporabi bilančnega dobička odloča skupščina.

*(6) S sklepom o uporabi bilančnega dobička lahko skupščina odloči, da se v druge rezerve iz dobička, poleg morebitnih zneskov iz tretjega ali četrtega odstavka tega člena, **odvede dodatni znesek. Če statut določa, da je bilančni dobiček dovoljeno uporabiti tudi za druge namene** (na primer za izplačila delavcem ali članom poslovodstva), **lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se ta uporabi tudi za te v statutu določene druge namene.***

(7) Delničarji imajo pravico do deleža v bilančnem dobičku, razen če je skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička v skladu z zakonom ali statutom odločila, da se bilančni dobiček uporabi za namene iz prejšnjega odstavka ali da se bilančni dobiček ne razdeli delničarjem (preneseni dobiček).

(8) Pred likvidacijo družbe je dovoljeno med delničarje razdeliti samo bilančni dobiček.«

Neopredeljenost pojma »bilančni dobiček«

Pojem »bilančni dobiček«, ki je bil posebej aktualen v zvezi z nedavno razpravo o ZUDDob-1 (ta je namreč predvideval udeležbo delavcev pri delitvi **bilančnega dobička**, ne **»dobička posameznega poslovnega leta«,** kot to določa veljavni zakon), v zakonu ni opredeljen. V 65. členu ZGD-1, kjer so predstavljene vse postavke bilance stanja – in kjer bi se moral, po logiki zadev skrivati tudi bilančni dobiček, ga ni najti. Zato ne čudi, da si s pojmom »bilančni dobiček« vsak predstavlja nekaj po svoje, pa navedenega člena ZGD-1 sklepati, da se dobiček **UPORABLJA** za rezerve in izplačila delavcem, članom poslovodstva, medtem ko se delničarjem **RAZDELI oz.** ne razdeli.

Pobrskala sem malo po spletu in čisto naključno izbrala nekaj naslovov: Bilančni dobiček Melamina ostaja **nerazporejen**…, Bilančni dobiček Name ostaja **nerazporejen**…, Lanski bilančni dobiček Vegrada ostaja **nerazporejen**…, Bilančni dobiček Term Dobrna ostaja **nerazporejen**, Fructalov bilančni dobiček za leto 2008 ostaja **nerazporejen**…, potem pa končno eno podjetje, kjer je velik ustvarjen dobiček in **se razdeli** na dva lastnika (podjetji) in upravo –

jena, podatkov za leto 2009 večinoma še ni, bojim pa se, da ga – dobička namreč – niti ne bo potrebno prav veliko **razporejati**. Imamo pa vseeno problem – z besedo »razporediti«, o kateri ZGD-1 v navedenem členu ne govori.

Čisti dobiček in bilančni dobiček

Zakon navaja tudi izraza **ČISTI DOBIČEK** in **BILANČNI DOBIČEK,** česar Slovenski računovodski standardi, ki opredeljujejo pojme, da bi bili razumljivi in nedvoumno

definirani – vsaj za namen računovodstva, ne poznajo.

Standardi govorijo o ***»čistem poslovnem izidu poslovnega leta«, »preneseneм čistem poslovnem izidu«*** ter raznih ***»rezervah iz dobička«*** (zakonske, statutarne, rezerve za lastne delnice in lastne poslovne deleže in druge rezerve), kar je sicer eksplicitno navedeno tudi v 65. členu ZGD-1, ki pa se teh izrazov v nadaljevanju ne drži.

Čisti poslovni izid poslovnega leta in njegovo razporejanje

Čisti poslovni izid poslovnega leta predstavlja **razliko med prihodki** (poslovnimi, finančnimi in drugimi) **in odhodki** (poslovnimi, finančnimi in drugimi) v poslovnem letu, **zmanjšano** še za plačilo davka od dohodka pravnih oseb.

Takšen čisti poslovni izid je lahko pozitiven – rečemo mu tudi **čisti (neto) dobiček** – ali pa negativen, torej **izguba**. Razviden je iz izkaza poslovnega izida, ki ga morajo podjetja, skladno s predpisi, pripraviti za vsako poslovno leto posebej.

Ta čisti poslovni izid poslovnega leta (na predlog uprave in/ali nadzornega sveta) lastniki lahko **razporedijo:**

- *za dividende (ali udeležbe lastnikov na dobičku, če ne gre za delniško družbo)*
- *za rezerve*
- *za prenos v drugo leto*
- za udeležbo *poslovodstva na dobičku*
- za *udeležbe zaposlenih na dobičku*

Podlage za odločanje o uporabi za posamezne namene

Predlagatelji razporeditve dobička oz. lastniki morajo **pri predlogu razporeditve dobička torej upoštevati** predpise (zakone, statut), pogodbe ali predhodne lastne sklepe, poslovno politiko podjetja, morebitno definirano dividendno politiko, gospodarske pogoje in globalno situacijo, v kateri deluje podjetje.

O zakonskih obvezah smo že govorili. Kakšna pa je **dobra dividendna politika**? V praksi imajo podjetja različne poglede na to, kolikšen del dobička je »pametno« izplačati lastnikom. To je seveda odvisno od številnih faktorjev – od davčne politike države, od velikosti dobička, od vrste lastnikov, od predvidevanj bodočega poslovanja, od velikosti dobička, od denarja, ki ga imajo ali nimajo itd. Nekateri prisegajo na »postopno rast« in se trudijo vsako leto izplačati nekoliko višjo dividendo, ki je ne zmanjšajo, tudi če podjetje posluje slabše. Da to lahko zagotovijo, si predhodno in vedno sproti ustvarjajo tudi **rezerve,** ki jih črpajo – porabljajo v slabših letih in včasih za izplačilo celo vzamejo posojilo.

Lahko so se lastniki že opredelili za **pridobitev lastnih delnic** – za kar je prav tako potrebno oblikovati ustrezne rezerve.

Naloga poslovodstva je tudi, da podjetje **dobro posluje in se razvija**. Mnogokrat za to podjetje potrebuje nove stavbe, nove stroje… Nakup teh osnovnih sredstev – investicije, se ne more realizirati iz sprotnega poslovanja, ampak mora največkrat podjetje ustvariti finančni vir z večletnim namenskim zbiranjem dobička. Lahko pa se podjetje odloči za investicije s pomočjo (bančnega) posojila. V tem primeru je seveda treba posojilo odplačevati – obresti gredo med finančne odhodke, glavnico posojila pa je potrebno odplačati iz čistega poslovnega izida!

Individualne pogodbe članov poslovodstev največkrat predvidijo višino udeležbe na dobičku, če bodo rezultati ustrezali predvidevanjem ali bodo celo boljši. Takšne pogodbene obveze je seveda treba spoštovati. (*Opomba: Doslej so podjetja za uspešno opravljanje njihove nadzorne funkcije iz dobička pogosto* ***nagrajevala tudi člane nadzornih svetov****, vendar je novelirani 284. člen ZGD-1 udeležbo članov NS pri dobičku izrecno prepovedal in jim določil možno nagrado za njihovo delo le v obliki posebej določenega »plačila«, ki mora biti »v ustreznem razmerju z nalogami članov nadzornega sveta in finančnim položajem družbe«.)*

Kot vemo pa zakonodaja, torej tako ZGD kot veljavni ZUDDob, pod določenimi pogoji dopušča **razdelitev dela dobička tudi delavcem.**

»Čisti dobiček poslovnega leta« **morajo** torej lastniki na predlog uprave in nadzornega sveta na nek način **razporediti,** oz. kot pravi zakon **uporabiti** in morebiti tudi **razdeliti.**

»Nerazporejen« dobiček

Pa vendar sem na začetku navajala članke o tem, kako ostaja dobiček marsikje **nerazporejen.** Izraz »nerazporejen« **ni ustrezen** in si ga različni ljudje različno razlagajo. Pomeni jim:

- da je dobiček razporejen za prenos v drugo leto ali
- da dobiček ni razporejen za dividende in/ali udeležbe v dobičku (je pa razporejen, na primer za rezerve).

Dobiček, ki je razporejen za dividende in udeležbe v dobičku, je večinoma tudi **IZPLAČAN** – razen če ne gre za **udeležbo v obliki pridobitve delnic ali deležev.** To pa je lahko problem, če ima podjetje finančne težave – oz. če preprosto nima denarja. Imeti dobiček seveda še ne pomeni imeti tudi denar. In če ga podjetje nima? Ali naj se zaradi tega zadolži? Izplačati je potrebno tudi tisti del dobička, ki gre za poplačilo posojil (običajno že med letom v obliki obrokov posojila).

Ostali del razporejenega dobička – torej za rezerve in za prenos v drugo leto **pa ni potrebno izplačati**. Ta del dobička sestavlja **del kapitala podjetja**, ki poleg ostalih sestavin (osnovni kapital, presežek iz prevrednotenja…) predstavlja knjigovodsko vrednost podjetja. S tem dobičkom torej lastniki povečujejo knjigovodsko vrednost svojih delnic (delniška družba) oz. deležev (druge oblike gospodarskih družb).

Bilančni dobiček

Lastniki se pa lahko o tem dobičku odločajo tudi prihodnje leto oz. leta. Tako se ustvarja **»bilančni dobiček«,** ki torej predstavlja:

- **čisti poslovni izid poslovnega leta**
- **+ preneseni čisti dobiček iz preteklih let**
- **+ zmanjšanje rezerv iz dobička**
- **povečanje rezerv iz dobička (po predlogu uprave in nadzornega sveta)**

In ta se zopet lahko razporedi **za iste namene kot dobiček poslovnega leta**, o čemer odločajo lastniki – ob istih omejitvah, kot je že navedeno za dobiček poslovnega leta.

Običajno lastniki **potrdijo predlog uprave in nadzornega sveta**, vsaj dokler obstaja zaupanje v njihov način vodenja in upravljanja. Tako, bi rekli, imajo uprave, nadzorni sveti in lastniki v rokah »škarje in platno« za razporeditev dobička – v resnici pa gre za hudo zakonsko, statutarno in pogodbeno **prisilo**. (Tako mislim, da še ena prisila v obliki udeležbe delavcev na dobičku vsaj ne more škodovati, če že v pozitivne efekte nekateri ne verjamejo!)

Morda še kratka misel o »kreativnem računovodstvu«

Prave »škarje in platno« pa imajo organi vodenja in nadzora v veliki meri pri

prikazovanju višine čistega dobička poslovnega leta – čemur nekateri pravijo ***»kreativno računovodstvo«***, kar je zopet čisto zgrešen izraz! V resnici, se da v računovodskih izkazih glede višine izkazanega dobička na kratek rok marsikaj prilagoditi »poslovni politiki«, se pravi po potrebi povečati ali pa tudi »skriti«. Pri tem mislim na metode vrednotenja, časovno razporejanje prihodkov in odhodkov ipd. Na dolgi rok pa se »skrivanje dobičkov« tudi pred delničarji (ne samo pred državo) zanesljivo ne more obnesti.

Prava »kreativnost« pa je vendarle ustvarjen čim večji »output« ob čim manjšem »inputu« – kar je resnični »dobiček« in pravi pokazatelj donosnosti podjetja. K temu pa teži vsako sposobno poslovodstvo, ki upošteva celovit nabor deležnikov in njihovih interesov, s tem pa izpolnjevanje ciljev podjetja!



Piše:
Brane Gruban

Kako komunicirati z zaposlenimi v času krize in sprememb?

Številne slovenske organizacije in podjetja imajo v času krize in velikih sprememb en skupen problem: ***odpovedujejo interne komunikacije z in med zaposlenimi!*** *Izvirni greh je v dolgoletnem podcenjevanju sistemov notranjega komuniciranja, češ... komunikacije se itak zgodijo, zakaj bi se morali še posebej ukvarjati s sistemom in modeli!? Na naivni, intuitivni ravni, bi sicer vsak moder voditelj ("street smart" vodja) preprosto moral imeti neformalne informacije iz neformalnih virov, saj se v kriznih (in tudi drugih!) razmerah ne more in ne sme zanašati na uraden sistem internega komuniciranja, še manj na hierarhično podrejene vodje. Uraden sistem internega komunikacij vpliva na vedenje zaposlenih komajda z nekaj več 10 %, veliko več štejejo neposredni vodje (30 %) in sistemske rešitve (npr. sistem in politika nagrajevanja, do 60 %). Toda te številke skrivajo v sebi veliko več, da bi si lahko preprosto privoščili prezreti potrebo po* ***novi paradigmi organizacijskega komuniciranja!*** *Kako torej komunicirati z zaposlenimi v teh spremenjenih in bistveno zahtevnejših okoliščinah?*

Hitre spremembe v poslovnem okolju

Okolje današnjih organizacij se je temeljito spremenilo... in spremembe niso več, kar so bile nekoč, ko so zaposleni vedeli, kdaj so se začele, kako potekajo in kdaj so se končale! Danes so kaotične, težko je vedeti, kdaj pravzaprav je začetek, še manj se zanašati... na njih konec, da o tem, da vmesnega predaha sploh ni več, niti ne govorimo! Nihče več tudi ni zvest zgolj imaginarni podobi organizacij, poslovanje je nasploh postalo izjemno kompleksno in zahtevno, **klasični komandno nadzorni upravljalski sistem in strukture pa ne delujejo več**. Zato se je tudi vloga internega komuniciranja nepreklicno in nepovratno povsem spremenila; v ospredju niso več preprosti mehanizmi distribucije in posredovanja informacij, ampak strateška vloga ***interpretacije sporočil***, razlage njihovega pomenskega konteksta in preoblikovanje oz. prevajanje informacij v pomene in smotre za zaposlene! Prav v **smotrih** pa je očem pogosto skrito najpomembnejše sporočilo, saj ljudje za razliko od robotov, iščemo smisle in smotre svojega početja, želimo pripadati nečemu, kar je več kot smo sami, svoja vedenja pa oblikujemo na osnovi čustev in vrednot. Vsega tega pa seveda ni mogoče doseči brez ustreznih notranjih komunikacij, katerih poglavitni protagonisti so vodje!

"Komuniciranje na ukaz" se ne obnese več

Vendar pa se pri tem značilno **"komuniciranje na ukaz"**, ki so mu zaupali vodje starega kova in s katerim se slepijo tudi mnogi "novokomponirani" menedžerji, ne obnese več! Preprosto pozabiti bo treba, da:

- so ljudje plačani in v zameno dolgujejo podjetju, da delajo po najboljših močeh ter vedno sami poskrbijo, da so seznanjeni s tem, kar se dogaja v podjetju;
- bi morali zaposleni redno prebrati interno glasilo in stran na intranetu, že ker delajo tu in je to del njihove obveznosti iz službe;

- imamo intranet in interni časopis... in to pomeni, da imajo ljudje vse, kar rabijo, da so obveščeni!?

Zadnji dogodki vroče krizne jeseni v resnici niso niti najmanjše presenečenje, saj bi že davno morali **prisluhniti opozorilnim signalom iz "baze":** dramaturgijo jesenskih dogodkov so recimo napovedovale dolgoletne raziskave mikroklime po podjetjih, raziskave vse večje (ne)zavzetosti ljudi, podatki EU, da smo v Slovenci prvi v Evropi po intenzivnosti dela in med zadnjimi po zadovoljstvu zaposlenih ipd. Vsi so tiščali glavo v pesek in upali, da se ne bo nekoč zgodil "kmečki punt", ki bo nastavil ogledalo tako ***neprimernim modelom notranjega komuniciranja*** vodij z zaposlenimi, kot ***neustreznim "modelom nagrajevanja"*** (beri mizerni plači, kot temelju konkurenčne usposobljenosti!) in nenazadnje tudi t. i. ***terminator slogu menedžmenta***, ki temelji na negativni psihologiji motivacije zaposlenih, grožnjah, in ki ljudi obravnava kot zamenljive rezervne dele velikega stroja imenovanega Podjetje! Vsak prvi vodja bi, če bi imel vire, ki bi mu recimo upali ali hoteli povedali zadnji vic, ki o njem kroži po podjetju, bi lahko vedel, kaj se napoveduje! Toda številne raziskave, ki kažejo na velik deficit čustvene inteligence pri vodjih, so napovedovale, da se bo elastika prav kmalu strgala. Ti vodje namreč ne razumejo, da so ljudje v prvi vrsti čustvena bitja in da ima vsak od nas skrit ***čustveni transakcijski račun***, na katerega je potrebno 365 dni na leto vlagati depozite, da bi potem, ko pride do posameznih večjih težav, imeli kaj dvigniti z njih! Tega niso počeli in ko pride do vsega tega, kar se recimo zdaj dogaja, s tega računa nimajo kaj dvigovati! Mentaliteta "problema nema" in "lako ćemo" očitno ni umrla s staro državo ... in priseganje teh vodij na levo možgansko hemisfero, kjer so logika, dejstva, razum, številke, se bo pač moralo sinhronizirati z desno, kjer so čustva, intuicija, domišljija, slike itd.

Kaj ponuja stroka

Posebno vprašanje pa je, kaj – recimo – ponuja stroka in ne le priseganje na improvizacijo in intuitivnost vodij! Na voljo nam je recimo dragoceno in uporabno diagnostično in upravljalsko menedžersko orodje, **t. i. tranzicijska krivulja**. Z njo lahko izkušeni in ustrezno usposobljeni vodje detektirajo skozi ustrezna vprašanja, kje na omenjeni krivulji se sodelavci nahajajo: v fazi 1 – **šok ali zanikanje**, fazi 2 – **odziv, zavračanje in odpor**, fazi 3 – **sprejemanje situacije, akcije, vizije in preverjanja mej** ali mogoče celo v fazi 4 – v fazi **zaveze novi prihodnosti!** Namen obvladovanja te krivulje iz menedžerskih ved, sposojene iz psihologije, je zagotoviti, da se ljudje čimprej preusmerijo iz preteklosti v prihodnost in postopoma preusmerijo od ogroženosti posameznika na razmislek o prihodnosti (te ali neke druge) organizacije! Omogoča, da vodje obvladajo (komunikacijske) strategije novega ravnanja z zaposlenimi, da je globina emocionalnega, stresnega padca na tej krivulji čim manjša, čas trajanja teh bolečih, a neizogibnih izkušenj posameznikov pa čim krajši, saj nič ne ubija huje, kot prav negotovost! Obvladovanje tega menedžerskega orodja na pravi način in pravočasno, bi lahko nevtraliziralo vsaj del **čustvene stiske**, ki – ko enkrat nenadzorovano eksplodira – povzroča lahko neki "novi ludizem", nepopravljivo škodo.

Strategije početja vodij v posamični fazi se da razvijati, čeprav je fokus resda vedno na bedni resnici o nekaj sto evrih plače, ki je ne more spremeniti še tako človeško ravnanje vodij! Vseeno pa ne bo odveč, če vodje spoznajo prave trenutke na krivulji, kdaj je čas za poslušanje, kdaj za dogovarjanje, kdaj čas za velike besede in veliko sliko, iskanja, kdaj za aktivno vključitev ljudi, za predstavitev možnih perspektiv in prihodnosti, kdaj za več informacij, spodbude, kdaj zagotovila in kdaj le za "rame za plakanje"! Pod pogojem, da že marsikaj ni prepozno... In ne, pri tem ne gre za olepševanje, ponesrečen PR, prazne besede, gre za **pristno in avtentično skrb za ljudi in njihove probleme**, vendar pa se moramo hkrati zavedati, da se slabih novic preprosto ne da povedati na lep način! Važno je le, da ni predolge negotovosti, ki ubija na obroke, da legitimnost vseh dogajanj potrjujejo ***tržne razmere***, ne pa recimo dolgoletne napake vodstev! Vse to zdaj pa nekoliko spominja na alibije tistih menedžerjev, ki so se še 10 in več let po odhodu Slovenije iz Jugoslavije za prav vse težave, sklicevali na razpad jugo trga! Tudi (pre)mnogi vodje danes za vse krivijo krizo in se sprenevedajo, da niso vedeli, kaj se bo zgodilo... resnica je, da **niso hoteli vedeti ali so nesposobni zaznavanja**, kar je … še huje!

Katere so najzahtevnejše komunikacije

Najzahtevnejše komunikacije so:

- **komuniciranje slabih novic**
- **komuniciranje v času negotovosti in sprememb ter**
- **krizno komuniciranje**

Največ preglavic organizacijam povzroča (beri seveda: organizacijskim vodjem!) komuniciranje v posebej zahtevnih okoliščinah, npr. pri (dramatičnih) spremembah, v razmerah konfliktov in kriz ali pa preprosto že samo komuniciranje slabih novic.

Zavijanje vodstev v molk ali pa zgolj **nepripravljenost vodij** za delitev informacij s sodelavci ima veliko obrazov in veliko razlag ali motivov. V ozadju pa je pogosto iluzija, da razplet dogodkov sam sploh ne bo terjal potrebe po komuniciranju. Ali pa gre za naiven premislek, da je začasno s komuniciranjem smiselno počakati, vsaj dokler stvari ne bodo "jasnejše"! Negotovost in trdoživost današnjih procesov sprememb obe iluziji hitro ovržeta in pogosto povzročita **nekredibilnost vodstva**! S tem se njihove možnosti za upravljanje odnosov z zaposlenimi bistveno zožijo, saj si večina ljudi res ne želi igrati se zasebnih detektivov, ki sami iščejo, ali so primorani iskati odgovore na številna vprašanja, ki jih zanimajo in zadevajo. Absolutno pravilo v tem primerih je preprosto:

(1) povejte ljudem, kar veste,

(2) povejte ljudem česa ne veste in

(3) povejte ljudem, kdaj boste vedeli več!

Vodstva bi morala dojeti še eno, sicer logično, vendar pogosto spregledano dejstvo: ljudem ni treba, da bi jim bile novice všeč, vse kar potrebujejo, je le, **da jih razumejo in da je bil pri tem vodja do njih iskren in pošten!** Zaposleni se bodo tako ali drugače prikopali do novic, tudi če se menedžerji temu izogibajo ali informacije skrivajo, vendar bo učinek precej drugačen, če vse zvedo iz govoric, medijev in ne od svojih vodij!

Prvinske zapovedi komuniciranja

Nekaj **prvinskih zapovedi komuniciranja** v tovrstnih situacijah zato ne bo odveč:

- zaposleni naj zvedo stvari prvi in najprej (razen v primeru omejitev pri borznem poslovanju);
- ne čakajte na vsa dejstva, ker bodo mediji poročali tudi, če ne bodo imeli vseh;
- najprej komunicirajte z linijskimi, neposrednimi vodji, ki bi morali biti med naj-

bolj obveščenimi v podjetju ali organizaciji;
- ne podcenjujte govoric;
- bodite iskreni in dovolj obsežni;
- kakšne so alternativne možnosti?
- katere odločitve smo sprejeli in zakaj?
- kdo je odločal?
- kako je odločitev skladna s poslanstvom in strategijo ali tržnim položajem družbe, podjetja?
- kako bo vplivala na podjetje?
- kako bo vplivala na posamezne zaposlene?
- kaj konkretno se od njih pričakuje?
- osredotočite se na prihodnost, saj se preteklosti ne da spremeniti, medtem ko se na prihodnost lahko vpliva;
- bodite vidni med ljudmi;
- merite in spremljajte učinke.

Vse povedano pomeni, da se počasi bliža napovedovani čas za **spremembe poslovnih modelov**, ki bodo v segmentu ravnanja z zaposlenimi morali temeljiti na povsem drugih podmenah, saj bodo sicer tudi tisti, ki ostajajo, **vse manj zavzeti** (naredili bodo samo tisto, kar zares morajo, da "preživijo"!).

Naj še enkrat ponovimo, kar smo sicer že zapisali v eni prejšnjih številk te revije: podatki po svetu in za Slovenijo namreč kažejo na **alarmantno situacijo glede zavzetosti in motiviranosti zaposlenih** – če uporabimo športno analogijo, bi mar slovenska reperezentanca v košarki zmagovala, če bi bil le en sam igralec v peterki na parketu zavzet za zmago, trem bi bilo povsem vseeno, kakšen bo izzid, eden pa bi redno podarjal žogo nasprotnemu moštvu!? Toda prav takšna je statistika glede zavzetosti po svetu in doma, kar kaže, da se ljudje pred takšnim, "terminator menedžment" ravnanjem z njimi, vse bolj branijo z nezavzetostjo .. naredijo, kar pač morajo, v slogu "**nihče me ne more plačati tako malo, kot jaz lahko malo delam!"**

Kam to pelje pa je vsakomur kristalno jasno .. zato bodo potrebni povsem **novi modeli ravnanja z zaposlenimi**, kjer pa še zdaleč niso v ospredju zgolj denarne nagrade, ampak številni drugi vplivi, ki delujejo na počutje zaposlenih! Plače pa pri tem morajo preprosto biti spodobne, poštene in pravične oz. proporcionalne, kar pa ni le subjektivna kategorija, kot se pogosto zmotno misli, ampak oprijemljiva kategorija, za katero so navsezadnje ekonomisti že dobivali Nobelove nagrade!

Reaktivni model internega komuniciranja

Izvirni greh težav pri strateškem preoblikovanju poslovnega podsistema, ki vključuje notranje komunikacije, je prav gotovo vztrajna in zakoreninjena uporaba t. i. ***reaktivnega modela internega komuniciranja***. Njegove poglavitne značilnosti so:

- poskus komuniciranja "uradne verzije" določenega dogodka tako, kot ga vidi vodstvo samo;
- "komuniciranje" poteka od zgoraj navzdol, praviloma torej enosmerno – navzdol;
- malo je priložnosti za povratno informacijo zaposlenih;
- propagirajo se pozicije vodstva ("spin" ali olepševanje);
- vztrajanje na sporočilu in soglasju o njem;
- prepričanje, da vodstvo lahko nadzoruje izzid komunikacijskih procesov;
- vse se začne z odločitvijo vodstva *"za ali proti"* komuniciranju;
- v negotovih okoliščinah (katere pa to danes niso!?) se vodstvo praviloma odloči za molk, dokler stvari ne bodo "jasnejše";
- posledica: prazen prostor napolnijo špekulacije in govorice, netočnosti;
- o stvareh se ne govori;
- nastaja skepsa do vodstva, saj ljudje najprej dobijo informacije iz neformalnih virov;
- ljudje verjamejo neuradni verziji!?
- vodstvo izgublja verodostojnost;
- veliko je dvoumnosti, ker ljudje želijo odgovore na ne le "kaj se je zgodilo", ampak tudi "*zakaj"*;
- uradna verzija gre pod vprašaj;
- nastaja vtis kaosa, nenačrtovanosti komunikacij, zavestne manipulacije (*"saj ti sploh ne vedo, kaj delajo"* ali pa še huje *"ti hudičevo dobro vedo, kaj delajo"*);
- ergo, sistem notranjega komuniciranja ne deluje ali deluje nadvse neprepričljivo!

Proaktivni model internega komuniciranja

Vse to pomeni, da bo nujen precejšen napor pri prakticiranju t. i. ***proaktivnega*** (nekateri ga imenujejo tudi okoljskega ali tržnega) ***modela internega komuniciranja***! Za razliko od opisanega ponesrečenega reaktivnega modela, ki temelji praviloma na poročanju o stvareh, ki so se že zgodile, se proaktivni model osredotoči na interpretacijo tistega, kar ljudi danes najbolj zadeva – **sprememb**!

Jack Welch, največja legenda med direktorji, je nekoč upravičeno dejal, da se podjetjem slabo piše, če je stopnja notranjih sprememb manjša, kot tistih zunanjih. Sprejemanje sprememb je sicer zelo individualno – pri nekaterih ljudeh terja zavzetost za spremembe precej dlje časa kot pri drugih, pa tudi njihovo čustveno doživljanje sprememb, utegne biti precej bolj intenzivno in stresno. Proaktivni model notranjega komuniciranja zato ponuja ***interpretacijo vzrokov za spremembe***, ki izvira iz zahtev trga, okolja ali kupcev in se jim preprosto ni mogoče izogniti, zaposlenim pa omogoča razumevanje ne le tega, "kdo je kriv", ampak tudi, zakaj se stvari dogajajo in kako bodo spremembe zadevale njih osebno!

S tem za razliko od reaktivnega modela, za katerega je značilno prepozno odzivanje vodstev organizacij, **omogoča daleč večji vpliv na komunikacijsko odličnost**, saj se vnaprej anticipirajo potrebne spremembe, ki s tem postanejo osrednje komunikacijske teme in sporočila! To zagotavlja povsem drugačne upravljalske možnosti za notranje komuniciranje, saj podjetja sama diktirajo časovnico, izbiro tem in orodij in na ta način nevtralizirajo "prednost domačega igrišča", ki jo povzročajo **govorice, špekulacije in ugibanja**. Prazen prostor je tako bistveno manjši, zožen, komunikacijska vrzel je zapolnjena z informacijami in razlagami in ne more se zgoditi, da bi se mnenje, stališča, vrednote in prepričanja zaposlenih oblikovali le na osnovi neformalnih komunikacij. Jasne so prioritete komuniciranja, jasno ciljani segmenti notranje javnosti, komunikacije zmožno upravljati in ne prepuščati kaosu množice, skozi usklajevanje besed in dejanj se pritiska na vodstvo, vzpostavlja in nedvoumno locira odgovornost za komuniciranje, ne vliva se lažno upanje in optimizem, skratka **rešuje se probleme in ne poroča o dogodkih!** Hkrati s strateškim modelom internega komuniciranja INFORMS, ki smo ga ponekod že začeli uvajati v slovenska podjetja, je to zaščitni znak nove paradigme v komuniciranju in ravnanju z zaposlenimi.



Piše:
dr. Valentina Franca

Pomen poznavanja nacionalnega ogrodja visokošolskih kvalifikacij (NOVK) za delavske predstavnike

Področje visokega šolstva doživlja neprestane spremembe, ki pa velikokrat odpirajo vprašanja ter vnašajo nejasnosti na trgu dela. Tipičen primer tega je bolonjska reforma visokega šolstva. Prenovljeni programi in ***pridobljene stopnje izobrazbe ter nazivi diplomantov*** *po zaključenem visokošolskem študiju v določenih vidikih še vedno niso povsem jasni, kar maje tudi pravno varnost zaposlenih v delovnem razmerju. V okviru tega je pomembna stopnja izobrazbe, ki jo pridobijo diplomanti pri študiju ter njeno vrednotenje v delovnem razmerju. Zato je pomembno, da delavski predstavniki poznajo nacionalno ogrodje visokošolskih kvalifikacij, zlasti* ***njegov vpliv na oblikovanje plač v kolektivnih pogodbah in pri plačnih sistemih*** *na ravni posameznega podjetja.*

Pridobitev stopnje izobrazbe v visokem šolstvu

Z odprtjem visokošolskega prostora v širše evropske integracije, zlasti s sprejetjem Lizbonske konvencije o priznavanju visokošolskih kvalifikacij v Evropski regiji (1997) in podpisa Bolonjske deklaracije (1999), se je začel **t. i. bolonjski proces** v vseh državah EU in širše. Na teh izhodiščih se je leta 2004 zgodila najkorenitejša sprememba, ko je zakonodajalec spet uvedel ***numerične stopnje izobrazbe*** *(1., 2. in 3.)* in določil, da se mora zgoditi prenova vseh študijskih programov s študijskim letom 2009/2010. Od sprememb oziroma novele Zakona o visokem šolstvu leta 2004 se **študijski progami delijo na**:

- 1. stopnjo: visokošolski strokovni in univerzitetni študijski programi,
- 2. stopnjo: magistrski študijski programi in
- 3. stopnjo: doktorski študijski programi.

Pred tem je veljala delitev študijskih programov na dodiplomske (za pridobitev visoke strokovne in univerzitetne izobrazbe) in podiplomske (za pridobitev specializacije, magisterija in doktorata znanosti). Novela Zakona o visokem šolstvu je vzpostavila tudi **primerjavo s prejšnjimi stopnjami**, in sicer je določila, da so študijski programi prve stopnje dodiplomski, študijski programi druge in tretje stopnje pa podiplomski študijski programi.

Dosedanji študijski programi	Nove stopnje (33. člen ZViS)
Višja izobrazba (pred 1. 1. 1994)	Prva stopnja
Visoka strokovna izobrazba (pred 11. 6. 2004)	
Univerzitetna izobrazba	Druga stopnja
Specializacija (pred tem visoka strokovna izobrazba)	
Magisterij znanosti (pred tem univerzitetna izobrazba in/ali specializacija)	Tretja stopnja
Doktorat znanosti	

Največ vroče razprave je povzročila ravno **primerjava med »starimi« in »novimi« študijskimi programi oziroma stopnjami izobrazbe** (glej tabelo). Podrobnejše določbe o razvrstitvi ravni izobrazbe je sprejela Vlada Republike Slovenije v predpisu o uvedbi in uporabi klasifikacije izobraževanja in usposabljanja v Republiki Sloveniji.

V praksi je bila zlasti problematična izenačitev starega univerzitetnega študija z novim strokovnim magisterijem. Zato je bil sprožen tudi spor pred ustavnim sodiščem, iz katerega izhaja zlasti dolžnost visokošolskih zavodov, da zagotovijo **možnost študentov, da bodo pridobili za eno stopnjo višjo izobrazbo** od tiste, ki so jo imeli pred začetkom študija.

Vpliv NOVK na kolektivne pogodbe in plačne sisteme

V normativnem delu kolektivnih pogodb je običajno določena tudi **razvrstitev del glede na zahtevano stopnjo izobrazbe**, kar predstavlja podlago za oblikovanje tarifnih razredov in posledično določanje (osnovne) plače zaposlenega. Pri tem je pomembno, da snovalci kolektivne pogodbe **upoštevajo zakonsko ureditev nacionalnega ogrodja visokošolskih kvalifikacij**. Vključiti je torej treba »stare« stopnje izobrazbe in nove, kakor jih je določila novela Zakona o visokem šolstvu iz leta 2004. Na primer, za zelo zahtevna dela se zahteva po »starem« sistemu višja strokovna izobrazba oziroma diploma prve stopnje v univerzi-

tetnem programu po »novem«. Poznavanje stopnje izobrazbe po prejšnjem in sedanjem sistemu je pomembno, ker lahko znatno **vpliva na položaj zaposlenega**.

Vprašanje iz prakse:

Ali bom s pridobljeno višjo stopnjo izobrazbe napredoval/a?

V praksi so pogoste situacije, ko se zaposleni želi izobraževati oziroma »študirati ob delu«. Po zaključku študija se velikokrat zgodi razočaranje, ko delodajalec takega zaposlenega ne nagradi bodisi v obliki napredovanja bodisi v obliki višje plače. Zato se velikokrat postavlja vprašanje, ali ima zaposleni do tega pravico. Odgovor je odvisen predvsem od tega, kaj se je zaposleni pred začetkom študija dogovoril z delodajalcem. Če je delodajalec zaposlenega napotil na izobraževanje (in tudi plačal vse stroške) ter se zavezal, da po zaključku študija sledilo bodisi napredovanje bodisi plača, je ob izpolnjevanju vseh ostalih pogojev, do tega tudi upravičen. V nasprotnem primeru, torej če dogovora oziroma zaveze s strani delodajalca ni, potem do tovrstnih pravic zaposleni ni upravičen. Pomembno je torej, kaj je dogovorjeno v pogodbi o izobraževanju, ki jo praviloma skleneta zaposleni in delodajalec.

Delavski predstavniki se morajo ravno tako tega zavedati in odigrati svojo vlogo tako pri ustreznih razvrstitvi del v okviru kolektivnih pogajanj kakor tudi pri komunikaciji in svetovanju zaposlenim, ali in kdaj je smiselno se (ponovno) vključiti v visokošolski sistem **z vidika pridobivanja višje stopnje izobrazbe**. Znani so namreč primeri iz prakse, ko so se posamezniki s pridobljeno univerzitetno izobrazbo po starem sistemu vpisali in tudi zaključili bolonjski magisterij. Pričakovanja so bila, da bodo pridobili višjo stopnjo izobrazbe, a ker se niso ustrezno pozanimali, so razočarani ugotovili, da sicer imajo »nov« naziv, a stopnja izobrazbe ostaja enaka.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

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 preko 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.

DOPUSTNOST NAVODIL OBVLADUJOČE DRUŽBE GLEDE VODENJA POSLOV ODVISNE DRUŽBE

Vprašanje:

Kot predstavnika delavcev v nadzornem svetu odvisne družbe v 100-odstotni lasti obvladujoče družbe znotraj koncerna me zanima, ali lahko poslovodstvo obvladujoče družbe določene odločitve pri vodenju poslov odvisne družbe veže na svoja navodila in predhodna soglasja? Na primer: zadnje od takih navodil je, da je treba za vsako nabavo računalniške opreme pridobiti odobritev službe za informatiko obvladujoče družbe.

Odgovor:

Ključnega pomena v zvezi s konkretnim problemom je določba 1. odstavka 265. člena ZGD-1, ki se glasi: »Uprava vodi posle družbe samostojno in na lastno odgovornost«.

Uprava vsake družbe, ki je samostojna pravna oseba (ne glede na njen status znotraj koncerna), je torej povsem samostojna pri sprejemanju vseh poslovnih odločitev v okviru pooblastil, ki jih ima po zakonu. Celo nadzorni svet po določbi 5. odst. 281. člena istega zakona v njene odločitve ne more posegati – največ, kar je, lahko v tem smislu določene odločitve uprave veže na svoje »soglasje«, nikakor pa ne na svoja »navodila«. Še manj torej lahko na ta način deluje poslovodstvo obvladujoče družbe.

Brez takšne logike namreč preprosto tudi ne bi bila uresničljiva odškodninska odgovornost uprav za vodenje poslov, kakršno sicer ureja zakon. Iz teh razlogov je v smislu 541. člena ZGD-1 dopustno, da obvladujoča družba daje odvisni obvezujoča navodila za vodenje poslov le v primeru obstoja »pogodbe o obvladovanju«. Vendar pa za te primere zato zakon izrecno določa tudi ekskulpacijo odgovornosti poslovodstva odvisne družbe za škodo, če je ravnalo v skladu s prejetimi navodili (3. odst. 544. člena ZGD-1), odgovornost pa prenaša na poslovodstvo obvladujoče družbe (2. odst. 543. člena ZGD-1).

Ker v danem primeru ne gre za pogodbo o obvladovanju in ker poslovodstvo obvladujoče družbe za posledice svojih »navodil« ne prevzema nikakršne odgovornosti (obvladujoča družba pa odvisni tudi ni dolžna nadomestiti morebitne škode), so morebitna takšna navodila povsem nedopustna. Kako dosledno je v zakonu izpeljano načelo samostojnosti uprave odvisne družbe znotraj koncerna, zelo jasno kaže tudi določba 545. člena ZGD-1, ki izrecno sankcionira celo posredno vmešavanje obvladujoče družbe v vodenje poslov odvisne družbe in katere 1. odstavek se glasi:

»(1) V koncernskih družbah, v katerih ni sklenjena pogodba o obvladovanju, obvladujoča družba ne sme uporabiti svojega vpliva, da bi pripravila odvisno družbo do tega, da bi zase opravila škodljiv pravni posel ali da bi kaj storila ali opustila v svojo škodo, razen če obvladujoča družba prikrajšanje nadomesti.«

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

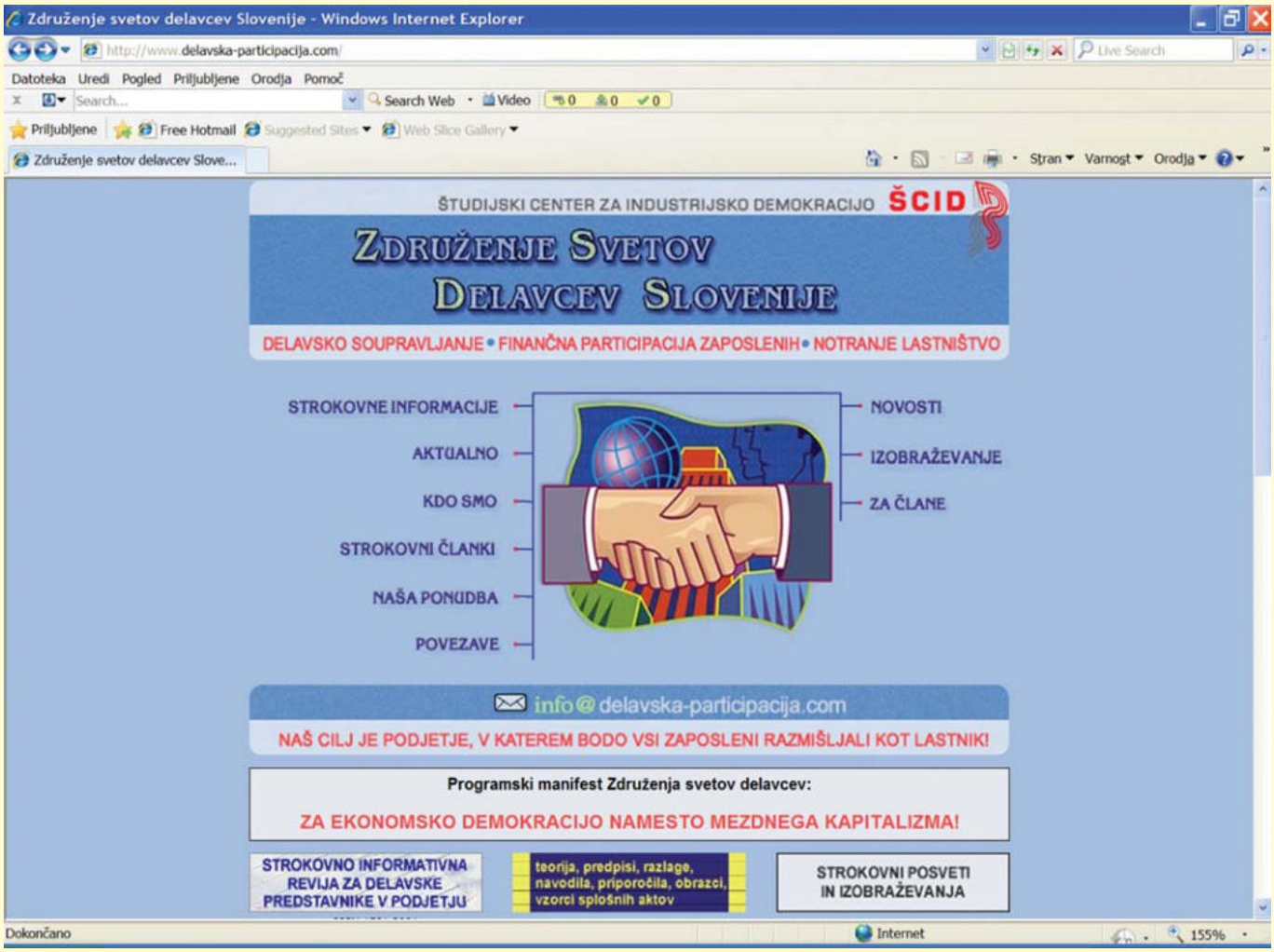
AVTORJI PRISPEVKOV: Brane Gruban, Accredited Business Communicator, direktor svetovalne družbe Dialogos d.o.o.; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja managementa, docentka in prodekanja na Fakulteti za management v Kopru; **Alojz Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID; **Cvetka Peršak,** magistra ekonomskih znanosti, svetovalka v družbi EDIL ING d.o.o. iz Ljubljane; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije INDUSTRIJSKA 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: **A. 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

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 ZSDS je na voljo:

- več kot 1.000 izbranih **strokovnih člankov** trajnejše vrednosti iz različnih strokovnih publikacij (**Ekonomska demokracija, Pravna praksa, Manager, Podjetje in delo in 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 Slovenije;
- 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 usposabljanja;
- **povezave na uporabne spletne strani** (Združenje članov nadzornih svetov, Inštitut za delovna razmerja, GZS itd.) in številne druge uporabne informacije.