TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2011, LETNIK XV

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 !



Zablode (»nedolžne prevare«?) kapitalistične teorije razdelitve

Str. 3

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Tržni sistem – sinonim za kapitalizem?

Ena zagotovo najučinkovitejših »znanstvenih prevar« neoklasične ekonomske teorije je ***preprosto enačenje tržnega gospodarstva s kapitalizmom kot družbenoekonomskim sistemom.*** *Z drugimi besedami to namreč pomeni: kdor si drzne drezati v temelje obstoječega kapitalizma, v bistvu ruši tržni sistem gospodarjenja. Ob tem »močnem« argumentu pa se vsakemu morebitnemu »heretiku« kajpada nehote zašibijo kolena. Tako je s to povsem neutemeljeno, a nadvse perfidno domislico uspela za več kot stoletje uspešno zablokirati vsa resnejša iskanja družboslovnih znanosti v smeri morebitnih ekonomsko učinkovitejših, hkrati pa socialno pravičnejših alternativ sedanjemu mezdnemu kapitalizmu in le-tega ohranjati kot domnevno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence. Razvpiti ameriški filozof Francis Fukuyama je na tej osnovi nasanjal celo idejo o koncu zgodovine razvoja človeške civilizacije.*

Poglejmo si nekaj izbranih misli na temo spornosti uporabe izraza »tržno gospodarstvo« kot sinonima za »kapitalizem«, in sicer iz knjige ***J. K. Galbraitha, Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. 2010*** *(citati, str. 14-19): »Beseda "kapitalizem" je, predvsem v Evropi, še preveč očitno potrdila razplamtelo moč lastništva in podrejen položaj delavcev. Tako je prišlo do več kot verjetne možnosti za revolucijo. V Združenih državah je imel kapitalizem v poznem 19. stoletju drugačen, a prav tako negativen prizvok. Tu niso bili le delavci tisti, ki so do njega gojili sovražen odnos, temveč je v pomembnem obsegu vplival tudi na širšo javnost. Pomenil je cenovno, stroškovno izkoriščanje. … Sledilo je odločno iskanje benignejšega alternativnega izraza. Tako je bil smiselno sprejet izraz "tržni sistem". Tu ni bilo neželene zgodovine, pravzaprav sploh nobene zgodovine. Resnično težko bi bilo najti oznako z manj pomena – to je bil tudi razlog za njeno izbiro. V zgodovini človeštva so bili sicer trgi pomembni vsaj od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št., dalje. … Sklicevanje na tržni sistem kot na benigno alternativo kapitalizmu je laskavo prikrivanje globoke korporacijske stvarnosti – moči proizvajalcev, ki imajo vpliv in nadzor nad povpraševanjem potrošnikov. Tega seveda ne bi smeli reči. Sodobne ekonomske razprave in poučevanje temu ne dajejo poudarka. … Nedvomno pa je bilo preimenovanje sistema, pobeg od nespremljivega izraza "kapitalizem", do neke mere uspešno. … Sklicevanje na tržni sistem je, naj ponovim, brez pomena, zmotno, prazno, benigno. Vzniknilo je iz želje, da bi se zaščitili pred neprijetnimi izkušnjami moči kapitalizma in, kot rečeno, zapuščine Marxa, Engelsa in njunih predanih in izjemno artikuliranih učencev. … In v tem je prevara.«*

Je treba k tem, nadvse lucidnim ugotovitvam enega najuglednejših svetovnih ekonomistov 20. in začetka 21. stoletja še kaj dodati? Da. Čas je, da se družboslovne znanosti končno prenehajo obremenjevati z uvodoma navedeno neumnostjo in se ***pogumneje lotijo iskanj*** *za sistemsko afirmacijo človeškega kapitala kot danes najpomembnejšega produkcijskega tvorca, kar je sicer ključno vprašanje morebitnega spreminjanja »temeljev kapitalizma«, o čemer se danes sicer vsevprek, a zaenkrat bolj ali manj brezplodno, razpravlja.*

Dejanski temelji obstoječega kapitalizma*, to so koncepcija podjetja kot »pravno personificiranega kapitala«, delovnega razmerja kot mezdnega (tipično menjalnega, pogodbenega najemnega) razmerja in s tem povezana domnevo »ekonomsko pravična« tržna delitev ustvarjenega produkta med delo in kapital, namreč v resnici* ***niti približno niso objektivno determinirane s tržnim sistemom gospodarstva****. Kdo lahko utemeljeno trdi, da bi bila morebitna (sicer edino logična) koncepcija podjetja kot »integralne skupnosti človeškega in finančnega kapitala«, organizirane v gospodarsko družbo, kaj manj »tržna« in »kapitalistična« od sedanje, ki pojem podjetja enači zgolj s (finančnim) kapitalom, organiziranim v obliki gospodarske družbe, ki potem delo »najema« kar na trgu? Zakaj bi moralo biti delo – za razliko od lastniškega kapitala – tretirano kot navadno »tržno blago«, ko pa je vendarle produkcijski dejavnik conditio sine qua non sleherne proizvodnje? Če že mora biti eden od njiju zgolj tržno blago, čemu to – namesto človeškega kapitala kot danes najpomembnejšega produkcijskega tvorca – ne bi bil potem raje finančni kapital? Kdo lahko nadalje trdi, da bi bilo delovno razmerje, oblikovano kot združevalno (asociativno) razmerje med lastniki človeškega in finančnega kapitala v pogojih tržnega gospodarstva ekonomsko manj učinkovit produkcijski način od sedanjega, zdaj že tudi dokazano »kontraproduktivnega« mezdnega odnosa med njimi? Kdo lahko – ob tem, da »tržno oblikovana cena delovne sile« definitivno nima blage zveze z njenim dejanskim pomenom in vrednostjo v proizvodnji ter višino njenega »dejanskega prispevka« k skupno ustvarjenemu produktu, fame o »lastnikih – podjetnikih« pa so spričo t. i. menedžerske revolucije že zdavnaj sesute v prah – še danes utemeljeno zagovarja nesmisel, da trg »pravično vrednoti« prispevke obeh produkcijskih tvorcev, ko pa je vendarle jasno, da v resnici ovrednoti samo vrednost njunega skupnega produkta? Če izhajamo iz narave*

produkcije kot skupne dejavnosti dela in kapitala, namreč trg njunih implicitnih prispevkov v resnici preprosto sploh ne vrednoti, ampak je glede tega ***samo nekakšen operacijski sistem****, ki dohodke med njiju porazdeli tako, kot mu je pač ukazano z obstoječo »družbeno pogodbo« v obliki mezdnega delovnega razmerja. Če bi bilo to razmerje, denimo, ravno obratno, bi tudi trg svojo »pravično« razdelitev opravil ravno obratno – kapitalu le tržne obresti, celoten dobiček pa delavcem.*

Dokler mu bo ukazano, naj prispevek dela vrednoti zgolj po »tržni ceni delovne sile«, celoten dobiček pa naj samodejno dodeli lastnikom kapitala (podjetja), pa bo ***»privid« o tržno pravični delitvi novoustvarjene vrednosti*** *kajpak lahko deloval še naprej. Ko mu bo z morebitno novo »družbeno pogodbo« v zgoraj navedenem smislu ukazano, naj ustvarjeni produkt razdeli med njegova dejanska »producenta« skladno z njunimi implicitnimi (t. j. vsebovanimi, a nedoločenimi) prispevki, pa bo seveda odpovedal na celi črti. Proizvodnja namreč ni menjava po načelih ponudbe in povpraševanja, ampak je šele proces skupnega ustvarjanja nove vrednosti po načelih vzajemno soodvisnega delovanja obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov.* ***Odkod torej ideja****, da lahko trg (že vnaprej) ekonomsko pravično porazdeli njuno »(so)udeležbo«, če izmed obeh enakovrednih produkcijskih dejavnikov »tržno« ovrednoti samo delo, ne pa tudi lastniškega (za razliko od dolžniškega) kapitala, in samo slednjemu pripiše vse »zasluge« za ustvarjeni dobiček? Posebej še, če upoštevamo arhaičnost že omenjene fame o »lastnikih – podjetnikih«.*

Ko bo torej enkrat tudi sodobno delo v skladu s spoznanji novejše ekonomske znanosti v teoriji tretirano kot (človeški) kapital in integralna sestavina pojma »podjetje« (kar je sicer edini logični imperativ objektivne družbenoekonomske sedanjosti in prihodnosti), bo trenutno še vedno zveličavna ***neoklasična teorija faktorske razdelitve dohodkov*** *brez dvoma postala le še »zanimiva zabloda« ekonomske znanosti preteklih stoletij. Nujna posledica tega pa bo kajpak sistemska afirmacija enakopravnega soupravljanja in (obvezne) udeležbe zaposlenih kot lastnikov človeškega kapitala pri dobičku ter delavskega delničarstva, oziroma* ***t. i. ekonomska demokracija*** *kot ekonomsko in socialno naprednejša alternativa klasičnemu »mezdnemu« kapitalizmu. A to bo še vedno v celoti »tržni«, obenem pa tudi povsem »kapitalistični« sistem gospodarstva – prav nič manj kot dosedanji. Le pojem »kapital« je treba razširiti (s sedanjega zgolj »finančnega«) še na – pri ustvarjanju nove vrednosti v produkcijskih procesih nesporno obstoječ in učinkujoč – tudi* ***intelektualni (človeški in strukturni) ter socialni kapital.***

Trditev, da je kapitalizem enostavno sinonim za tržno gospodarstvo, je torej žal – če parafraziramo Galbraitha – samo ena od (ne najbolj) »nedolžnih prevar ekonomike našega časa.«

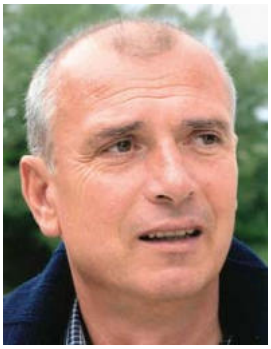
IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE DELAVSKE PARTICIPACIJE

Zablode (»nedolžne prevare«?) kapitalistične teorije razdelitve

Dogme ekonomskega (neo)liberalizma padajo druga za drugo, ali kot ugotavlja M. Repovž (2011): »S hudo krizo v epicentru razvitega Zahoda so bile postavljene na laž mnoge samoumevnosti dominantne ekonomske doktrine, posmehljivo imenovane "kečap ekonomija". Padla je dogma o nezmotljivosti trga; konec je vere, da vsi igralci na trgu delujejo racionalno, da, skratka, med njimi, prosto po L. Summersu, ni idiotov. Konec je tudi slepega prepričanja o koristnosti velikih socialnih razlik. Številne raziskave potrjujejo, da uspešnost družb praviloma raste z večjo enakostjo (na primer Wilkinson-Pickett).« Skrajni čas je torej, da končno pade tudi ***razvpita neoklasična teorija t. i. faktorske razdelitve produkta,*** *ki trdi, da že trg sam v celoti in ekonomsko najbolj pravično porazdeli ustvarjeni produkt na dohodke lastnikov posameznih produkcijskih faktorjev – dela, zemlje in kapitala, to je na mezde/plače, rente, obresti in dobičke. Njene posledice se namreč danes kažejo kot čedalje bolj ekonomsko nevzdržne.*

Trg ni ovira nujnim spremembam sistema

Ta teorija izhaja iz koncepcije podjetja oziroma gospodarske družbe kot »pravno personificiranega kapitala« in na tem temelječega mezdnega oziroma (najemnega, kupoprodajnega), torej čisto navadnega menjalnega razmerja med delom in tem kapitalom. Oboje je v praktično nespremenjeni obliki podedovano še iz 18. stoletja in je danes, v eri znanja in vse hitreje naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala (in intelektualnega kapitala nasploh), že pravi pravcati sistemski anahronizem, ki začenja nadvse resno zavirati gospodarski razvoj. Ne eno ne drugo pa v resnici **ni imperativ tržnega gospodarstva**, kot nas sicer skušajo na vsak način prepričati teoretiki neoklasične ekonomske šole. Trg s tem nima



Piše:

dr. Mato Gostiša

popolnoma nobene zveze, ampak bi tržno gospodarstvo lahko povsem nemoteno in vsekakor še bistveno bolj ekonomsko učinkovito delovalo tudi ob povsem drugačni

- ustanovitev industrijskega podjetja zahteva velik finančni vložek v proizvodna sredstva, kapital pa je – v nasprotju s ponudbo dela – v tem obdobju »redek« produkcijski dejavnik,
- kapitalist – ustanovitelj podjetja (delodajalca) je v začetku običajno hkrati tudi »podjetnik«, ki neposredno upravlja podjetje.

Končni rezultat spleta teh okoliščin seveda objektivno skorajda ni mogel biti nič drugega kot (sicer tako ekonomsko kot socialno nepravična, a takrat edino logična) »**družbena pogodba« v obliki mezdnega kapitalizma**, katerega jedro predstavlja že omenjeni tipično menjalni odnos med kapitalom in delom (kapital se pravno oblikuje kot podjetje, delo pa je »tržno blago«, ki je kapitalu-podjetju na razpolago po »pravični« tržni ceni). In prav takšni sistemski temelji kapitalizma, ki jih je postopno utrdila tudi – še vedno veljavna – pravna regulativa, se v bolj ali manj nespremenjeni obliki ohranjajo še danes, to je po več kot 250 letih družbenega razvoja. Zato so danes nujno potrebne, kot temu pravi Bohinc (2011: 3) **»temeljne družbene spremembe«.**

Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo. (Charles Handy)

zasnovi kapitalističnega podjetja, delovnega razmerja in razdelitve dohodkov. Znameniti guru menedžmenta **Charles Handy** verjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo. Nujno bo torej najti sistemsko ravnotežje med »človeškim« in »finančnim« kapitalom kot ključnima produkcijskima dejavnikoma sedanjosti in prihodnosti.

O ekonomskih temeljih obstoječega kapitalizma

Objektivna družbenoekonomska stvarnost je danes **povsem drugačna** od tiste, v kateri se je v 18. stoletju rodila omenjena koncepcija podjetja in delovnega razmerja, njene značilnosti pa so bile zlasti:

- obstoj velike množice z zemlje pregnanih, a zdaj osebno svobodnih delavcev – ponudnikov na trgu delovne sile in s tem njeno popolno »ekonomsko razvrednotenje«;
- razvijajoča se industrijska proizvodnja tistega časa potrebuje v glavnem zgolj nezahtevno (ročno oz. manuelno) delo neizobražene »delovne sile«, ki so jo njeni lastniki prisiljeni za mezdo prodajati zgolj za svoje preživetje;

Odveč je verjetno na dolgo in široko razlagati, kaj vse se je v tem poltretjem stoletju (radikalno) spremenilo. Zadostuje, če zgolj v enem stavku opozorimo, da je bliskovito razvijajoča se družba znanja pomen in vlogo ključnih proizvodnih dejavnikov v sodobnih produkcijskih procesih obrnila dobesedno na glavo. O tem da tudi delavci z udeležbo v podjetju prevzemajo **tveganje**, in sicer eksistenčno, torej morda celo večje kot lastniki, in da so – če jim je to prek sistema soupravljanja omogočeno – sposobni prevzeti tudi pomemben del tekoče **podjetniške iniciative** – pa prav tako ne kaže posebej razpredati. Praktično noben od zgoraj navedenih ekonomskih temeljev torej ne podpira več obstoječega kapitalizma, ampak so se (vključno z vlogo lastnikov kapitala, ki v sodobnih korporacijah po J. K. Galbraithu igrajo bolj ali manj le še vlogo »investitorjev«) sprevrgli v svoje nasprotje in naravnost kličejo po **temeljiti spremembi sedanje »družbene pogodbe.** In sicer v smeri vzpostavitve koncepcije podjetja kot enakopravne skupnosti »človeškega« in »finančnega« kapitala, asociativnega (združevalnega, ne menjalnega in antagonističnega) delovnega razmerja ter ekonomsko pravičnega modela razdelitve dohodkov.

Nelogičnost sedanjega modela razdelitve

In v čem se v teh spremenjenih družbenoekonomskih razmerah kažejo nekdanje teoretične zablode, danes pa v najboljšem primeru – če si sposodimo Galbraithovo prispodobo – samo še **»nedolžne prevare«** neoklasične teorije faktorske razdelitve dohodkov, ki sicer v celoti temelji na konceptu marginalne produktivnosti proizvodnih dejavnikov in njegovih softificiranih matematičnih formulah? Naj opozorimo samo na nekaj ključnih:

1. Če naj takšna ali drugačna razdelitev dohodkov spodbujevalno učinkuje na rast produktivnosti in dobičkov, potem mora biti po logiki stvari **neposredno determinirana** z razmerji med produkcijskimi dejavniki pri ustvarjanju produkta v proizvodnji, ne z menjalnimi razmerji na trgu (po načelu »daj – dam«). Razmerja med delom in lastniškim kapitalom podjetja pri produkciji namreč v stvarnosti – ne glede na to, kako so »umetno« pravno regulirana – **niso in tudi nikoli niso bila menjalna**, ampak so vzajemno soodvisna in sinegijsko učinkujoča, njun prispevek k produktu pa je implicitni (t. j. vsebovan, a nedoločen) del dobička. Teh »notranjih« prispevkov dela in kapitala k ustvarjenemu dobičku pa trg s svojimi razpoložljivimi inštrumenti merjenja vrednosti seveda ni sposoben ugotoviti in jih ekonomsko pravično razdeliti. Nobene realne ekonomske podlage torej ni za vsesplošno sprejeto »predpostavko«, da je dobiček v celoti rezultat učinkovanja kapitala in s tem tudi izključni dohodek lastnikov kapitala, ne pa tudi dohodek delavcev, ki naj bi bili pravično poplačani že s »tržno« določeno mezdo. **Asociativno naravo produkcijskih odnosov** na načelni ravni sicer povsem prostodušno priznava tudi (neo)klasična ekonomska teorija. Samuelson in Nordhaus (Ekonomija, 2002: 214), denimo, v tej zvezi ugotavljata: »Proizvodnja je skupinsko delo. Motorna žaga je sama po sebi neuporabna, če želimo požagati drevo. Prav tako ni nič vreden delavec s praznimi rokami. Skupaj pa lahko delavec in žaga prav lepo požagata drevo. Z drugimi besedami: produktivnost enega dejavnika, kot je delo,

je odvisna od razpoložljive količine drugega dejavnika, s katerim dela. … To pomeni, da je nemogoče reči, koliko outputa je proizvedel en sam ločen proizvodni dejavnik. Različni inputi vzajemno delujejo. Sir William Petty je to ubesedil takole: "Delo je oče proizvoda in zemlja je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče." Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.« Nadvse dobrodošlo bi torej bilo, da nam enkrat nekdo od neoklasičnih ekonomskih teoretikov (po možnosti čisto po kmečko) razloži, zakaj in po kakšni logiki se danes potemtakem kapital sam po sebi šteje kar kot »podjetje«, delo pa (zgolj) kot »na trgu najeti produkcijski dejavnik«. Ko bo enkrat znal ekonomsko utemeljeno kdo razložiti to, bom morda tudi sam spet verjel v »tržno pogojen sedanji model razdelitve družbenega produkta«. A tega doslej ni storil še nihče in tudi močno dvomim, da bi to komu uspelo.

Soudeležba pri dobičku je torej v bistvu ekonomska pravica delavcev, morebitna **uzakonitev obvezne tovrstne finančne participacije** pa niti približno ne bi pomenila kakega posega v lastninske pravice lastnikov kapitala. Podjetje kot (zgolj) »personificirani kapital« in tržna (mezdna) koncepcija delovnega razmerja sta ekonomsko in pravno »nenaravna« konstrukta, ki ne sodita več v objektivno družbeno-ekonomsko realnost 21. stoletja.

2. Ljudje kot delavci imajo za razliko od ostalega tržnega blaga, uporabljenega kot proizvodni input v obliki kapitalnih dobrin, to »nenavadno« lastnost, da v resnici (lahko) v proizvodnji produkta prispevajo bistveno več ali pa tudi manj kot so »vredni« na trgu na podlagi ponudbe in povpraševanja, kar pomeni, da tržna menjava na relaciji delo – kapital v resnici **ni ekvivalentna.** Glede na to, da je ena stran eksistenčno prisiljena vstopiti v takšno menjavo pod vnaprej danimi pogoji, pa tudi ne **svobodna**. Zato mezdna koncepcija delovnega razmerja ne izpopolnjuje temeljnih pogojev sicer proklamirane »svobodne tržne menjave« in je zato za pravo tržno gospodarstvo že v osnovi nesprejemljiva.

3. Cena dela na trgu je torej z vidika dejanskega – večjega ali pa manjšega – prispevka dela k ustvarjenemu produktu povsem **nerealna, umetno vzpostavljena kategorija**, ki nima nobene zveze z dejanskim prispevkom. Trditev, da je trg najbolj objektiven in ekonomsko pravičen določevalec prispevkov posameznih produkcijskih dejavnikov k ustvarjenemu produktu, s tem pa tudi dohodkov njihovih lastnikov, je zato – vsaj kar zadeva delo – resnično huda znanstvena zabloda (nedolžna prevara?) obravnavane teorije.

4. Obravnavanje dela v podjetju kot – za razliko od lastniškega kapitala – enega izmed »najetih« produkcijskih dejavnikov je iz navedenih razlogov konceptualno povsem zgrešeno. V resnici sta vedno **samo delo in lastniški kapital** (in sicer oba, ne samo kapital) tista produkcijska dejavnika *conditio sine qua non*, ki v podjetju ob prevzemanju tveganja in z neposrednim učinkovanjem dejansko ustvarjata novo vrednost in ki (upoštevaje zgoraj povedano) nimata in tudi ne moreta imeti svoje »tržne cene«. Za razliko od teh dveh **»notranjih«** produkcijskih dejavnikov sta morebitni, za potrebe produkcije angažirani tudi upniški kapital in zemlja oziroma drugi naravni viri **»pomožna«** produkcijska dejavnika, ki donos svojim lastnikom prek obresti in rente ustvarita na trgu, ne v podjetju posojilojemalcu oziroma zakupniku. Zanju pač ni razloga dvomiti, da jima je trg določil pravo ceno uporabe in da so obresti in renta pravično odmerjen dohodek njunih lastnikov. Po vstopu v podjetje, ki plača obresti in rento, pa delujeta kot njegovo lastno »produkcijsko sredstvo« in nista več v ekonomskem razmerju s svojimi (prejšnjimi) lastniki, kajti posojilodajalci in zakupodajalci niso nikakršni »vlagatelji« v podjetje. Iz teh razlogov ju kot produkcijskih dejavnikov sistemsko nikakor ni mogoče preprosto metati v isti koš z delom, nato pa na osnovi na ta način pričarane »medsebojne soodvisnosti produktivnosti vseh produkcijskih dejavnikov« izračunavati njihove marginalne produktivnosti in medsebojno porazdeljevati t. i. rezidualne presežke njihovih outputov.

5. A prav to v resnici počne obravnavana razdelitvena teorija, pri čemer gre zgolj za umetno ustvarjanje megle, slepila, ki naj bi prikrilo dejstvo, da bi moralo biti delo pri razdelitvi produkta nujno obravnavano enako kot lastniški kapital (ne pa v isti kategoriji z »najetima« produkcijskima dejavnikoma, kot sta dolžniški kapital in zemlja), in da je pravi in edini nerešeni problem sedanjega modela razdelitve izključno samo **vprašanje razdelitve dobičkov med delo in kapital**. Tipičen rezultat tega znanstvenega larpurlartizma so, denimo, v zadnjem času zelo moderni t. i. izkazi dodane vrednosti podjetja, ki naj bi bili menda (po mnenju Odbora za računovodske standarde, angl. Accounting Standards Steering Committee, kot ga povzema Buležan, 2008) najboljše orodje za »razumevanje dobička kot dosežka skupnih prizadevanj vlagateljev kapitala, poslovodstva in zaposlenih«. Ti v duhu povedanega prikazujejo dodano vrednost podjetja med drugim tudi kot »rezidualni presežek outputa dolžniškega kapitala«, posojilodajalce kot nekakšne vlagatelje oziroma kot t. i. »financerje« podjetja (v isti kategoriji z delničarji), plačane tržne obresti pa – enako kot stroške dela – kot nekakšno udeležbo posojilodajalcev pri ustvarjanju nove vrednosti v podjetju. Kakšen neverjeten nesmisel. Želena popolna zmeda glede dejanskih prispevkov posameznih produkcijskih dejavnikov pa seveda tudi.

6. In kako potem ta teorija skozi vso to teoretično meglo, ki jo je sama ustvarila, vendarle matematično »dokaže« želeni rezultat, to pa je, da trg sam po sebi pravično porazdeli vseh 100-odstotkov ustvarjenega produkta med lastnike vseh produkcijskih dejavnikov, pri čemer ves dobiček samodejno dodeli lastnikom kapitala? Zelo preprosto. Iz vseh formul za ugotavljanje marginalne produktivnosti produkcijskih dejavnikov in s tem tudi dohodkov njihovih lastnikov je **kot morebitni »variabilni faktor« izvzet lastniški kapital**. Ta naj bi bil namreč a priori produkcijski dejavnik *sui generis*, superiorni in samozadostni nosilec podjetja oziroma podjetništva, ki lahko teoretično edini najema vse druge produkcijske dejavnike. Matematični rezultat te teorije je pod temi pogoji seveda jasen in povsem predvidljiv.

A pozor! Če v matematični shemi te iste teorije zamenjamo izhodiščno predpostavko, denimo, da je podjetje koncipirano kot

Nujna bo sprememba sedanje »družbene pogodbe«, in sicer v smeri vzpostavitve koncepcije podjetja kot enakopravne skupnosti »človeškega« in »finančnega« kapitala, asociativnega (združevalnega, ne menjalnega in antagonističnega) delovnega razmerja ter ekonomsko pravičnega modela razdelitve dohodkov.

pravno institucionalizirana skupnost delavcev, ki za potrebe svoje proizvodnje najema upniški kapital, bi bil **končni rezultat »tržno pravične« razdelitve ustvarjenega produkta pač bistveno drugačen – v osnovi ravno obraten**, a matematično ravno tako neoporečen. In sicer: v produkciji udeleženi kapital (v tem primeru zgolj dolžniški) bi bil po zakonih ponudbe in povpraševanja pravično poplačan z obrestmi, najeta zemlja z rento, delavci in poslovodstvo pa s celotnim dobičkom. Ali torej obravnavana teorija kakorkoli »dokazuje« edino zveličavnost sedanjega modela razdelitve? Nikakor. Samo pojasnjuje ga in – žal nadvse učinkovito – ustvarja vtis, da je objektivno »tržno pogojen«.

Ekonomske posledice veljavnega modela razdelitve

Kljub temu, da bi bil brez udeležbe dela v skupnem »podjetju« realno »mrtev«, torej kapital sam po sebi danes lahko z obilno pomočjo te sporne neoklasične ekonomske teorije še vedno absolutno dominira nad delom. Le po kakšni logiki? Prav je, da je podjetnik, ustanovitelj podjetja, z delom dobička primerno posebej nagrajen za svojo začetno podjetniško iniciativo, ki jo bo v kakršnem koli morebitnem drugačnem modelu razdelitve, vsekakor treba na ustrezen način ohranjati tudi v prihodnje. A ta ne more preprosto kar **v celoti in trajno izključiti** zaslug in prispevka (tudi) dela za tekoče ustvarjene dobičke.

Nujno bo torej čim prej ustrezno razviti tudi **t. i. računovodstvo človeških virov (zmožnosti)**, človeški (in intelektualni nasploh) kapital vključiti med sestavine podjetja in na tej podlagi razviti nov model upravljanja podjetij in delitve dobičkov. Po sistemu iz 18. stoletja ne bo šlo več naprej.

Posledice zdajšnje poenostavljene obravnave produkcijskih odnosov kot menjalnih (t. j. delo je zgolj »najeti« produkcijski dejavnik, vrednoten po zakonih trga) in na tem zgrajenega sistema razdelitve so namreč – vsaj v današnjih razmerah – **ekonomsko uničujoče**. Delavci so, kot rečeno, plačani toliko, kolikor je ceno njihovega dela določil zakon ponudbe in povpraševanja na trgu dela, ne toliko, kolikor dejansko prispevajo k novoustvarjeni vrednosti v produkciji. To jih skladno z zakonom ekonomsko racionalnega obnašanja ekonomskih subjektov spodbuja, da se trudijo tudi prispevati samo toliko, kolikor so plačani, ne kolikor so dejansko zmožni. Obenem pa je jasno, da dobičke lahko ob dani količini celotnega razpoložljivega kapitala družbe povečuje samo morebitno povečan output dela, kjer so za razliko od kapitala rezerve danes še ogromne. Vendar – brez iluzij, praktično nobene rezerve za povečevanje produktivnosti dela ni več v morebitni tayloristični optimizaciji organizacije dela, ki je v večini sodobnih podjetij danes že prignana do skrajnega roba objektivnih zmogljivosti gole »delovne sile«. Je torej brez poštene udeležbe delavcev pri dobičku (pa tudi pri upravljanju poslovnih procesov) v prihodnje sploh še mogoče pričakovati kak ekonomski napredek in rast dobičkov tudi za lastnike?

Imperativ prihodnosti je zato **spraviti zaposlene iz sedanjega neutemeljenega in kontrapoduktivnega mezdnega položaja** v položaj enakopravnih družbenoekonomskih subjektov. Z drugimi besedami, namesto zdajšnjega mezdnega kapitalizma je treba pospešeno razvijati t. i. ekonomsko demokracijo (obvezna udeležba delavcev pri dobičku, soupravljanje in v čim večji meri tudi delavsko delničarstvo). Brez tega je zastonj sanjati o neki ekonomsko učinkovitejši, hkrati pa socialno pravičnejši in kohezivnejši družbi. Nadaljnje oklepanje koncepta t. i. socialne države, razumljene predvsem v smislu njene redistributivne funkcije, pa je razvojno popolna slepa ulica.

Imperativ prihodnosti je zato spraviti zaposlene iz sedanjega neutemeljenega in kontrapoduktivnega mezdnega položaja v položaj enakopravnih družbenoekonomskih subjektov.

Viri:

Bohinc Rado (2011) (Obvezna) delavska udeležba pri dobičku – Moč in nemoč za temeljne družbene spremembe. Ekonomska demokracija, št. 5/2011, str. 3-6. ŠCID. Kranj.

Buležan, Aleš (2008) Dodana vrednost: ali informacije o njej dopolnjujejo tiste o dobičku?, Management 3 (4), str. 379 -390, Fakulteta za management, Koper.

Galbraith, John Kenneth (2010) Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.), Družba Piano d.o.o in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.

Repovž, Mija (2011) Dol z enakostjo. NeDelo z dne 2011, str. 4. ČZP Delo. Ljubljana.

Samuelson, Paul. A. in Nordhaus, William D. (2002) Ekonomija (izv. Economics, Sisteenth Edition), GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, inc., 1998).

Šmuc, Sonja (2007) Vera v čudeže. Uvodnik. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007. Ljubljana.

»Od Clarka naprej pa vse do Samuelsona je neoklasična ekonomska teorija izhajala iz načela mejne produktivnosti kot načela razdelitve in je na tem načelu razvila tudi apologetsko teorijo razdelitve, katere temeljni zaključek je v tem, da **v razdelitvi prejme vsak produkcijski faktor tak delež produkta, ki je enak mejnemu produktu tega faktorja. ...** Razdelitev ustvarjenega produkta med lastnike sodelujočih produkcijskih faktorjev temelji na načelu mejne produktivnosti, kjer velja dejstvo, da razumni podjetnik delovni sili ne bo plačal višje mezde kot je vrednost mejnega produkta, ki ga je ta delovna sila ustvarila. Enako velja tudi za kapital in enako seveda tudi za zemljo.« (Meh, 2002) »Teorija marginalne produktivnosti je **obrazložitev kapitalističnega načina proizvodnje**, v katerem se produkt ustvari v sodelovanju proizvodnih dejavnikov in so dejavniki za to primerno nagrajeni.« (Kanjuo Mrčela, 1999). »Razdelitev dohodka je bila ena pomembnejših tem, o katerih so razpravljali klasični ekonomisti. Šlo je zlasti za vprašanja o **faktorski razdelitvi dohodka**, torej o tem, koliko naj dobijo posamezni produkcijski faktorji. V ”mainstream” ekonomski teoriji teorija cen produkcijskih faktorjev določa deleže nacionalnega dohodka, porazdeljene med plače, profite in rente.« (Romih, 2006)



Piše:
mag. Cvetka Peršak

Ustvarjanje računovodskih temeljev za udeležbo delavcev pri dobičku

Načelo pravičnosti – človeški kapital v bilanci stanja

Tako imenovano računovodstvo človeških zmožnosti, ki se ukvarja z merjenjem intelektualnega kapitala podjetij (najpomembnejša sestavina le-tega pa je seveda človeški kapital), je doslej služilo predvsem kot pripomoček za učinkovitejše upravljanje z različnimi poslovnimi viri podjetij. Razvoj tega področja znotraj ekonomske znanosti je v preteklih desetletjih žal nekoliko zastal. V zadnjem času pa se je o njem začelo razmišljati tudi kot o enem glavnih možnih ***temeljev za bodoči sistem delitve dobičkov*** *med nosilce dela oz. človeškega kapitala in lastnike finančnega kapitala podjetij. Tudi s tega vidika se torej kaže potreba po ustreznem evidentiranju človeškega kapitala v bilancah stanja.*

Računovodski standardi, človeški kapital in načelo pravičnosti

Mnogo slišimo o načelu pravičnosti (na Googlu najdete kar 150.000 zadetkov). Gre za načelo, za katerega, denimo, tudi papež, misli, da je nad načelom zakonitosti. Torej: tudi če stvari niso urejene z zakoni ali drugimi predpisi, pa so pravične, jih moramo upoštevati. Ali celo, če so stvari drugače urejene s predpisi, se moramo obnašati in odločati pravično, torej tako, da je moralno, etično, po neki notranji normi, ki jo vsi prinesemo že na svet. Ta moralna norma bi morala biti tudi družbeno sprejemljiva in sprejeta, čeprav ni vedno zapisana.

Predpisi bi morali nastajati tako, da bi zapisali moralne norme. Tudi **predpisi glede človeškega kapitala.** Tokrat razmišljam o Slovenskih računovodskih standardih (v nadaljevanju: SRS), ki imajo moč zakona pri letnih poročilih.

Kakšna naj bi bila **bilanca stanja**, ki bi, po načelu pravičnosti, upoštevala tudi človeški kapital?

Najprej je treba pojasniti, da mora računovodstvo **že sedaj upoštevati nekaj načel**, denimo:

- načelo časovne neomejenosti delovanja
- načelo vrednostnega izražanja
- načelo smotrnosti
- načelo strogega upoštevanja nastanka poslovnega dogodka
- načelo medsebojne povezanosti in soodvisnosti gospodarskih kategorij
- načelo dokumentarnosti
- načelo metodične izenačenosti
- načelo preglednosti
- načelo urejenosti
- načelo ažurnosti in aktualnosti
- načelo sodobnosti
- načelo gospodarnosti
- načelo kosmatega izkazovanja gospodarskih kategorij
- načelo objektivnosti
- načelo objektivnosti
- načelo previdnosti
- načelo nenehne revalorizacije
- načelo zakonitosti

Najbolj se načelo pravičnosti, ki sedaj **ni zapisano** v Kodeksu računovodskih načel, dotakne štirih obstoječih načel: *načela smotrnosti, načela sodobnosti, načela objektivnosti in načela zakonitosti*. Glede zadnjega – načela zakonitosti, se zdi, da bi bilo načelo pravičnosti lahko z njim v nasprotju, vendar bi mu zadostili že, če bi morebitna nasprotja oziroma razlike s predpisi v računovodskih izkazih ustrezno pojasnili.

Načelo smotrnosti pravi, **da računovodstvo oblikuje informacije za potrebe upravljanja, poslovodenja in izvajanja v okviru poslovne celote ter za potrebe zunanjih uporabnikov, da bi gospodarsko čim bolj smotrno poslovali ter ohranjali in povečevali kapital.**

Iz vrste raziskav, dejanskih podatkov in teoretičnih razglabljanj, nedvoumno izhaja, da bi ugotavljanje in ustrezno nagrajevanje človeškega kapitala prispevalo k smotrnosti poslovanja, k ohranjanju in povečevanju tudi (finančnega) kapitala, vsekakor pa k povečevanju celotnega kapitala.

Načelo sodobnosti pravi, **da je računovodstvo sodobno, če pri oblikovanju in dajanju informacij uporablja najnovejša spoznanja, metode, in tehnična sredstva.**

Spoznanja na področju človeškega kapitala bi lahko šteli za sodobna, čeprav segajo že v davno preteklost. Dejstvo je, da jih je praksa potrdila in jih potrjujejo uspešna podjetja. Dejstvo je tudi, da »klasični« kapitalizem prehaja iz krize v krizo, kar je dokaz, da je na zgolj »finančnem« kapitalu temelječa družba – zmotna paradigma.

Načelo objektivnosti pravi, **da morajo biti računovodski podatki in informacije objektivni. To se doseže s pravilnim izražanjem poslovnih stanj in procesov, s**

popolnostjo podatkov in tudi z enako korektnostjo pri njih predočanju vsem uporabnikom, to je brez vsakršnih vsebinskih razlik in sprememb pomena pri predočanju različnim kategorijam uporabnikov.

Formulacija načela je nekoliko zapletena, pomeni pa, da morajo biti računovodske informacije točne in popolne in korektno posredovane vsem uporabnikom. Vključevanje človeškega kapitala bi prav gotovo prispevalo k večji objektivnosti informacij, zanje pa bi bili še posebno zainteresirani vsi »nosilci dela, znanja, razvoja, inovacij, dodane vrednosti« – kar vse bom v nadaljevanju imenovala kar »nosilci dela« namesto »delavci«, ki ima klasični kapitalistični prizvok.

V skladu z gornjimi načeli in zlasti še načelom pravičnosti bi torej **v računovodske izkaze morali vključiti tudi človeški kapita**l.

Ideja je v praksi vsekakor izvedljiva

Resnici na ljubo, se s tem vprašanjem ukvarjajo številni teoretiki in institucije. O razlogih za nevključenost človeškega kapitala sem pisala že v eni prejšnjih številk Ekonomske demokracije. Po mojem, so razlogi predvsem v tem:

- da ni prave »politične« volje za ustrezen predpis
- da je moč »finančnega« kapitala prevelika
- da so dosedanji predlogi vrednotenja precej kompliciran

Vrednotenje človeškega kapitala bi lahko bilo **v resnici precej enostavno**. Tako kot je vrednost stroja definirana z vsoto vseh stroškov amortizacije v amortizacijski dobi, bi lahko bila vrednost »nosilcev dela« definirana z vsoto preostalih (osnovnih) plač posameznika do upokojitve.

»Nosilec dela« bi bil torej s strogo podjetniškega vidika ocenjen glede na neko osnovno plačo, ki jo za konkretno delo v konkretnem času, več ali manj dobro, definira trg. To je neke vrste povprečna plača za enaka dela (podobno kot danes to definirajo kolektivne pogodbe). Boljše ali slabše delo (seveda tudi razmišljanje, odločitve, inovacije…) ob ostalih nespremenjenih okoliščinah, definira boljše ali slabše poslovanje podjetja ter odstopanje poslovnega izida od povprečnih rezultatov grupacije.

Poleg same višine osnovne plače pa bi na vrednost »nosilca dela« vplivala tudi njegova **potencialna doba delovanja v podjetju** – načeloma do izpolnjenih pogojev za upokojitev.

Tako bi npr. »nosilca dela«, katerega delo je na trgu vredno povprečno 1.000 evrov in ima do upokojitve še 10 let ovrednotili s 120.000 evri. Vsako leto bi, identično kot pri stroju (če ga vrednotimo po nabavni vrednosti) popravili njegovo vrednost za 12.000 evrov, kolikor znaša letna plača, oziroma bi ugotavljali »pošteno vrednost« glede na razmere na trgu in njegovo skupno vrednost »okrepili« (povečali) ali »oslabili« (zmanjšali).

Za **prvi približek** ocenjevanja bi bilo to dovolj (vse najboljše rešitve so enostavne), sicer pa bi v nadaljevanju lahko izdelali številne modele vrednotenja in izbrali najboljše. Tako bi lahko upoštevali tudi povečevanje vrednosti zaradi izobraževanja, usposabljanja in osebnostnih lastnosti – motivacija, iznajdljivost, inovativnost itd., pa tudi zmanjševanje zaradi izostankov, nemotiviranosti, nezmožnosti timskega dela ipd.

Vrednost vseh »nosilcev dela« bi nato izkazali na **aktivi** bilance stanja med »sredstvi« oziroma premoženjem podjetja, na **pasivni strani** bilance pa bi ravno za toliko povečali tudi kapital, ta del pa bi imenovali človeški kapital, intelektualni kapital, kapital nosilcev dela ali kakor koli že *(Shema 1)*.

Potem bi bilo jasno, da tudi »nosilcem dela« **pripada del dobička**, ne samo »nosilcem kapitala«, zakon, ki bi to uredil, pa bi nadomestil »načelo pravičnosti«.

V predvolilni kampanji smo slišali veliko tovrstnih obljub o pravični državi, spoštovanju dela, pravicah delavcev. Ali bomo kaj od tega tudi doživeli?

SREDSTVA	OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV
Nosilci dela Zemljišča Zgradbe Stroji, oprema Zaloge Terjatve Finančne naložbe Denar	Kapital nosilcev dela Kapital lastnikov podjetja Obveznosti do dobaviteljev Obveznosti do zaposlenih Obveznosti do bank Obveznosti do države

Shema 1: *Poenostavljena shema bilance stanja podjetja X na dan Y – po načelu pravičnosti*

Uporabnost posrednega vključevanja vrednosti človeških zmožnosti v bilanco stanja je omejena, zato le-to ne daje vedno zadovoljivih rezultatov. To je tudi razlog, da so se v šestdesetih letih prejšnjega stoletja v razvitem svetu pojavile zamisli o neposrednem vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v bilanco stanja. Tako se je razvilo novo področje poslovnega računovodstva, **t. i. računovodstvo človeških zmožnosti (angl. Human Resource Accounting)**. Komisija za računovodstvo človeških zmožnosti pri ameriškem združenju računovodij (American Accounting Association) je opredelila to računovodstvo kot »proces ugotavljanja podatkov o človeških zmožnosti in njihovega poročanja uporabnikom«.

Milost, Franko *(2007) Računovodstvo človeških zmožnosti*



Piše:
dr. Valentina Franca

Razvoj in prihodnji izzivi evropskega socialnega dialoga

Evropska komisija je ob 20. obletnici prvega dogovora socialnih partnerjev na ravni Evropske unije (Social Partners' Agreement; oktober 1991) dne 24. in 25. novembra 2011 organizirala konferenco o socialnem dialogu v Varšavi, na katero je povabila okrog 200 predstavnikov socialnih partnerjev ter strokovnjakov na področju socialnega dialoga iz celotne Evrope. Razprava je na dvodnevni konferenci potekala od predstavitve prvih načinov vključevanja socialnih partnerjev v oblikovanje evropske zakonodaje do današnjih izzivov, s katerimi se soočamo na trgu dela.

Vloga socialnih partnerjev pri zakonodaji EU

Po sklenitvi prvega dogovora socialnih partnerjev so ti z Maastrichtsko pogodbo iz leta 1992 pridobili ***pravico do pogajanj o sporazumih, ki se uresničujejo z zakonodajo na ravni EU.*** Sedaj imajo socialni partnerji po Pogodbi o Evropski uniji avtonomijo o vsebini in strukturi njihovih razprav. Poleg tega imajo v evropskem zakonodajnem postopku devet mesecev časa, da dosežejo dogovor o obravnavani zadevi. V tem času zakonodaje ni mogoče sprejeti. Če socialni partnerji dosežejo dogovor, ga lahko Evropski svet sprejme ali zavrne s kvalificirano večino; **ne more pa ga spremeniti**. Parlament je o tem obveščen, ampak o tem ne odloča. Če socialni partnerji ne začnejo pogovorov, ali pa ne dosežejo dogovora, lahko Evropska komisija nadaljuje z zakonodajnim postopkom. Kakor pa so pojasnili govorci na konferenci, je bila pot do sedanjega položaja dolga.

Oblikovalci dogovora iz leta 1991 se spominjajo, da je bila pot do sedanja stanja težka, saj bilo treba na začetku prepričevati tako z ekonomskimi kot s političnimi argumenti, da je socialna Evropa edina prava pot. Imeli so močno soglasje, da to želijo storiti, čeprav so se na poti srečevali s številnimi ovirami, med drugim tudi s pomanjkanjem ustreznega okvira delovanja. Pravni strokovnjaki so menili, da bi takšna vloga socialnih partnerjev izničila pravico pobude EU, poslanci parlamenta pa, da bodo tako doseženi dogovori slabi. Dodatno so se srečevali z različnostjo sistemov industrijskih razmerij držav članic, kar je onemogočilo poenotenje ter iskanje skupnih socialnih imenovalcev. Vsekakor so vsi uvodni govorci priznali, da **brez EU ne bi bilo mogoče zgraditi takšnega evropskega socialnega dialoga**, kot ga imamo danes.

Evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in vključenost, László Andor, je poudaril, da so največji dosežek evropskega socialnega dialoga **sklenjeni dogovori med socialnimi partnerji, ki jih je več kot 600**. Hkrati je napovedal, da bo treba vpreči sile v sprejetje direktive o delovnem času, ki leta 2009 ni bila sprejeta. Pri tem je pozval socialne partnerje, naj sami dosežejo dogovor. Priznal je, da so trenutni ukrepi EU na trgu dela nezadostni, saj se še vedno soočamo z visoko brezposelnostjo ter z visoko prisotnostjo negotovih oblik dela. Poudaril je nujnost reform na trgu dela, a samo, če se bodo hkrati ustvarjala nova delovna mesta. Ob tem pa je treba nujno stabilizirati evro, saj je ta eden temeljev EU. Podobne skrbi je izrazil tudi novi poljski minister za delo, Wladyslaw Kosiniak - Kamysz, ki je na tej konferenci tudi prvič javno nastopil kot minister. Izrazil je skrb nad demografskimi problemi in nad zgodnjim zapuščanjem šolanja mladih. Pri reformah in spremembah tako na trgu dela kot na splošno pa je treba izhajati iz solidarnosti.

Odnos med evropskim in nacionalnim socialnim dialogom

Na konferenci je bilo velikokrat izpostavljeno vprašanje razvoja evropskega socialnega dialoga in odnosa do nacionalnih socialnih dialogov držav članic. Večinoma so se vsi strinjali, da je **nemogoče in tudi nesmiselno doseči popolnoma enak način delovanja socialnih partnerjev v državah članicah,** saj so razlike med njimi enostavno prevelike. Iz vprašanj in predstavitev socialnih partnerjev novih držav članic EU (zlasti Vzhodne Evrope) je bilo večkrat zaznati večjo željo po poenotenju in postavljanju enotnih standardov, zlasti ker imajo v teh državah šibkejši socialni dialog in velikokrat je položaj delavcev slabši. Poenotilo pa se je mnenje, da je treba iskati **nove, inovativne načine** o poteku soci-

alnega dialoga v prihodnje. Kajti današnje razmere se od predhodnih razlikujejo ne samo po gospodarskih (velika brezposelnost, močna prisotnost tehnologije, velik vpliv Indije ter Kitajske ipd.), temveč tudi glede na večjo raznolikost držav članic. Zlasti je treba sile usmeriti v povečanje učinkovitosti socialnega dialoga.

Socialni partnerji si zelo želijo ohranjanja in celo **povečevanja avtonomije** socialnega dialoga. Večkrat je bila izražena želja po čim manjšem vmešavanju EU oziroma Evropske komisije po načelu: »Če bomo potrebovali nasvet, vas bomo vprašali«. To je bilo zlasti poudarjeno s strani delodajalcev v strahu pred dodatno regulacijo, ki bi jim povečala stroške in zmanjšala konkurenčnost. Izziv bo poiskati ravnovesje v EU, da bo spodbujala socialni dialog in hkrati ohranjala avtonomijo socialnih partnerjev.

Po drugi strani se soočamo z relativno velikim **problemom uresničevanja sprejetih dogovorov in direktiv** v slogu: »*Kaj pomenijo vsi ti podpisi, če se ne spoštujejo*?« Ob tem trčimo na klasičen problem poenotenja sistemov, ki ne bo mogoč. Odgovornost za uresničevanje nosijo tako EU kot socialni partnerji. Problemi se zlasti pojavljajo na ravni držav članic, zlasti v vzhodno evropskih državah zaradi slabše prisotnosti socialnih partnerjev in nizkega uresničevanja socialnega dialoga nasploh. V nekaterih državah tudi sindikati ne želijo uresničevati dogovorjenega in/ali nimajo za to ustrezne strukturiranosti. Na ravni EU zaenkrat še nimamo nobene raziskave, ki bi kazala na stopnjo uresničevanja tako sprejetih dogovor v posameznih državah članicah.

Večinsko stališče je bilo, da ne bo nikoli mogoče na novo izgraditi nacionalnih sistemov socialnega dogovarjanja, ampak je **treba izgraditi lasten sistem industrijskih razmerij na evropski ravni**. Treba pa je usmeriti načrtovane akcije v države, ki nimajo tradicije avtonomnih dogovorov ter njihovega uresničevanja. Ravno tako je treba delati na ustvarjanju avtonomije in zaupanja. To je namreč začetni položaj na nacionalni ravni in mora biti zelo ciljno usmerjen. Paziti pa je treba, da tovrstnih dogovori ne vodijo oziroma ne povzročajo še dodatne segmentacije na trgu dela ter izključenosti. Hkrati pa je treba graditi sistem, kako se bo preverjalo uresničevanje socialnih dogovorov ter kako se bo ravnalo, če sklenjeni dogovori ne bodo uresničeni. Usmeriti se je torej treba na iskanje različnih načinov in možnosti za uresničevanje tako na evropski kot na nacionalni ravni, pri čemer je treba dati nacionalnim socialnim partnerjem dovolj različnih možnosti za uresničevanje dogovorjenega.

Uresničevanje socialnega dialoga

Posebna sekcija konference je bila namenjena pregledu uresničevanja socialnega dialoga. Najbolj so bili izpostavljeni **t. i. okvirni sporazumi** (framework agreement), ki so jih socialni partnerjih sklenili v zadnjih letih. Najbolj so bili poudarjeni in analizirani sporazumi o stresu in nasilju na delovnem mestu, o vključenosti na trgu dela in o preprečevanju ostrih poškodb v zdravstveni dejavnosti. Splošni cilj tovrstnih dogovorov je povečati zavedanje in usmerjanje pozornosti na tovrstne probleme. Tako sklenjeni dogovori se lahko uresničujejo bodisi z nadaljnjo sklenitvijo kolektivnih pogodb bodisi z vključitvijo v direktive.

Predstavnik ***švedskega sindikata*** je opisal primer, kako so uresničevali sklenjen dogovor o nasilju na delovnem mestu. Iz njihovih izkušenj je mogoče sklepati, da se uspeh lahko doseže le s skupnim delovanjem socialnih partnerjev. Tako so na Švedskem na temo nasilja na delovnem mestu pripravili knjigo ter razne letake, ki so jih delili ne samo v organizacijah, temveč tudi v šolah. Veliko pozornosti so usmerili tudi v nasilje tretjih oseb na delovnih mestih, npr. strank, pacientov, potnikov in podobno, saj se ti lahko pojavijo kot roparji, vlomilci, ali pa so preprosto zelo nasilni do zaposlenih. Ugotovili so namreč, da se o teh problemih premalo govori in seveda premalo rešuje. Kot zanimivost lahko izpostavimo stališče švedskega predstavnika, da se je na Švedskem socialnim partnerjem bliže sklepanje tovrstnih dogovorov kot pa določanje v zakonodaji, saj jim to omogoča večjo prožnost in avtonomijo.

Primer dobre prakse je bil izpostavljen tudi s strani ***danskega predstavnika zveze frizerjev in kozmetičnih delavcev***. Leta 1992 so v tej panogi začeli s socialnim dialogom in po 14 let skupnega intenzivnega dela so razvili sistem izobraževanja ter usposabljanja. Po uspešnem zaključku izobraževanja pridobi posameznik certifikat, s katerim izkazuje svojo usposobljenost in znanje. Delodajalci in sindikati so najprej skupaj sprejeli kodeks ravnanja, nato pa so se začeli pogajati o temeljnih zadevah, kot na primer, kaj pomeni zdravo delo v tej panogi, kako je treba ravnati s kozmetičnimi izdelki ipd.

Od prožnih oblik zaposlitve so pod drobnogled vzeli **t. i. »telework« oziroma delo na daljavo.** Predstavljena sta bila primera Velike Britanije in Poljske. V Veliki Britaniji je tako zaposlenih 8 odstotkov delavcev, kar pomeni tretjo najpogostejšo obliko prožnih zaposlitev (takoj za delo s krajšim delovnim časom in »job sharing«). Predstavnica britanskega združenja sindikatov je poudarila, da ta oblika zaposlitve še ni dovolj izkoriščena, s čimer se strinja tudi mednarodna organizacija OECD. Kot morebitne razloge je navedla neprožnost organizacijskih struktur, kulturo in nezadostno infrastrukturo zaposlenih. Poleg tega se srečujejo s problemom, da zaposlene na daljavo ne obravnavajo enako kot ostale zaposlene, postavljeni so v slabši položaj, zato si tudi posamezniki ne želijo takih oblik zaposlitve. Sindikati tudi ne izražajo velikega zanimanja za ureditev tega področja, saj je delo na daljavo urejeno zgolj v kolektivnih pogodbi za telekomunikacije. Treba bi bilo povečati pobude za določitev smernic uresničevanja te oblike zaposlitve, pojasniti, da so to delavci na daljavo »enaki« ostalim delavcev ter razjasniti dvome na področju varnosti in zdravja pri delu.

Na ***Poljskem*** so se ureditve dela na daljavo lotili na drugačen način. Socialni partnerji so medsebojno sklenili dogovor o ureditvi te oblike zaposlitve. Predstavili so ga vladi, kar je vodilo v zakonska določila, ki so sedaj del njihovega zakona o delovnih razmerjih. Doseženo so razumeli kot uspeh, vendar je praksa pokazala drugačno plat zgodbe. Delo na daljavo se v praksi namreč ne uresničuje, saj je tako zaposlenih le dva odstotka delavcev. Kot glavne ovire predstavnica poljskega sindikata navaja mnenje delodajalcev o formalnih ovirah uvajanja tovrstne oblike zaposlitve (npr. neprožnost določil glede varnosti in zdravja pri delu, nejasnosti pri določanju delovnega časa, odprta davčna vprašanja in podobno) ter o pomanjkanju nadzora nad zaposlenimi, strah delavcev pred tovrstno obliko zaposlitve (socialne ovire in izolacija) in slabo razvitost infrastrukture v državi, kar pa je izven vpliva delavcev in delodajalcev. Zato za nadaljnje aktivnosti načrtujejo povečanje ozaveščanja in začetek pogovorov o spremembi delovne zakonodaje.

Zanimiva je izkušnja ***Belgije*** pri določanju porodniškega in starševskega dopusta. Socialni partnerji so med seboj dosegli dogovor o le-tem ter o njegovi izrabi,

medtem ko želi belgijska vlada predlagati drugačno ureditev. Zaenkrat so v fazi pogajanj. Na drugi strani pa je ***finski*** predstavnik delodajalske organizacije povedal, da se sami ne srečujejo s tovrstnimi problemi. Okvirne dogovore na ravni EU razumejo zlasti kot priložnost za posodobitev obstoječe zakonodaje in za razjasnitev pojmov, ki so potrebni in ki jih zahteva sodobni svet. Denimo, eden takih primerov je definicija družine na ravni EU. Do soglasja na ravni EU ni prišlo, ravno tako je še veliko odprtih vprašanj. Načeloma pa v takih primerih velja, da če ni dogovora na ravni EU, velja nacionalna zakonodaja.

Kot primer dobre prakse je bil večkrat izpostavljen dogovor in kasneje sprejeta ***direktiva o ostrih poškodbah v zdravstveni dejavnosti***. Z aktivnostmi in pogovori so socialni partnerji začeli leta 2006, nato pa zaključili pogajanja tri leta kasneje, leta 2010 pa je bila sprejeta direktiva. Veljati začne leta 2013. Na začetku je evropski parlament izrazil nezadovoljstvo, da se socialni partnerji s tem ukvarjajo, vendar so s postavitvijo trdnih ciljev, kot so zaščita delavcev pred poškodbami in tveganji, ocenitev tveganja, vzpostavitev celotnega sistema preprečevanja poškodb ipd., uspeli prepričati tudi začetne dvomljivce. Doseženi dogovor poudarja zlasti usposabljanje; ne samo začetno, temveč tudi sprotno, da zaposleni ohranjajo potrebno raven znanja.

Izzivi prihodnosti

V več prispevkih govorcev ter vprašanj iz publike je bil tudi izpostavljen problem poenotenja pojmov in njihovega razumevanja. Prevladovalo je mnenje, da je treba v prihodnje še več pozornosti usmeriti v **jasno določanje pojmov**, vključiti bi bilo treba več definicij in pojasnil, da bodo sprejeti dogovori bolj razumljivi.

Raziskovalec Evropske fundacije za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev (EUROFOND) je izpostavil še druge izzive prihodnosti socialnega dogovarjanja, kot so: **1)** razumevanje različnosti in pomen ter vrednost neformalnih postopkov, ki morajo voditi k večjemu zaupanju ter razumevanju različnosti, **2)** oblikovanje vizije socialnih partnerjev o prihodnosti evropskega socialnega dialoga; **3)** vprašanje reprezentativnosti socialnih partnerjev na ravni EU. Slednje je izpostavil kot najbolj občutljivo vprašanje, ki pa se ga je treba lotiti, saj si Evropska komisija želi reprezentativnega sogovornika.

V zaključnem delu konference so svoje misli predstavili vodilni evropskih sindikalnih in delodajalskih organizacij. **Generalna sekretarka združenja sindikatov ETUC** (European Trade Union Confederation) je povedala, da EU ne deluje in da ni na vidiku konkretnih rešitev, a brez socialnega dialoga si nadaljnjega razvoja ne zna predstavljati. Povečati pa je treba učinkovitost uresničevanja sprejetih dogovorov na nacionalni ravni. Pojme je treba bolje opredeliti ter pojasniti; ravno tako je treba še dodatno okrepiti socialni dialog. Rešitve morajo biti socialno sprejemljive in hkrati zagotavljati konkurenčnost. Da je socialni dialog nujno potreben, meni tudi **prvič mož delodajalske organizacije BusinessEurope**. Meni, da smo na križpotju, saj smo v težki situaciji. Treba je določiti nove vloge, se pogajati o odprtih vprašanjih, ohraniti in omejiti vmešavanje EU in nacionalnih vlad v socialno dogovarjanje, na vseh ravneh socialnega dialoga vzpostaviti zaupanje ter imeti sposobnost osredotočiti se na prioritete. Treba je biti realističen, a hkrati ambiciozen. Potrebne bodo strukturne reforme, ne samo na trgu dela, temveč tudi v šolstvu in v finančnem sistemu; velik problem je brezposelnost med mladimi in najbolj pomembno bo zagotavljanje ustreznih kompetenc delavcev za prihodnost, zlasti glede na razvoj tehnologije. **Predstavnik malih in srednje velikih delodajalcev in obrtnikov** (delodajalsko združenje UEAPME – Union Europeenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises; angl. European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises) je poudaril, da je treba iskati komplementarnost med socialnim dialogom na ravni EU in posameznih držav članic ter delovati odgovorno na vseh ravneh.

Konferenca je tako ponudila odgovore na vprašanja, kako so stvari potekale v preteklosti ter kakšna je današnja situacija. Socialnega dialoga si želijo vsi: Evropska komisija oziroma EU, delodajalci in delavci. Vendar po mnenju sodelujočih je treba vzpostaviti **nove načine delovanja socialnega dogovarjanja**, zlasti v smeri hitrejše časovne odzivnosti, učinkovitosti in kakovosti.

N A R O Č I L N I C A

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

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

Naziv podjetja:

.....

Naslov podjetja:

.....

.....

Davčna številka podjetja: .....

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

.....

Revijo pošiljajte na naslov:

.....

.....

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



Piše:
Leja Drofenik Štibelj

Delež lastništva zaposlenih v Evropi, kljub finančni krizi v porastu (3)

V letošnji 3. številki Ekonomske demokracije sem predstavila nekatere izsledke raziskave Evropskega združenja za lastništvo zaposlenih – EFES (European Federation of Employed Shareholders for Employee Ownership and Participation, http://www.efesonline.org), ki se nanašajo na obseg lastništva zaposlenih v največjih evropskih podjetjih v splošnem smislu, v 4. številki pa delež kapitala v lasti zaposlenih in razmerje med vodilnim kadrom (angl. top executive) ter ostalimi zaposlenimi (angl. non-executive) glede udeležbe v različnih shemah finančne participacije, kar se kaže tudi v razširjenosti uporabe širokih shem finančne participacije med podjetji. V tej številki Ekonomske demokracije pa bo predstavljen del raziskave, ki prikazuje odstotek največjih evropskih podjetij z načrti delniških opcij, odstotek podjetij, ki so uvedle katerekoli nove sheme in odstotek podjetij, v katerih imajo zaposleni omembe vredno lastništvo zaposlenih v letih 2009/10.

Spomnimo samo, da raziskava zajema 29 evropskih držav, in sicer vseh 27 držav članic Evropske unije (EU) ter Norveško in Švico. V raziskavo je zajet izbor 2.467 največjih evropskih gospodarskih družb ali t. i. podjetniških skupin (matično podjetje in hčerinske družbe). Izbor največjih evropskih gospodarskih družb, ki so zajeta v raziskavi, je razdeljen v dve skupini, in sicer **gospodarske družbe, ki kotirajo na borzi;** v to skupino je zajetih 2.196 družb, s tržno kapitalizacijo 200 milijonov evrov ali več v maju leta 2006, 2007, 2008, 2009 ali 2010. Na tak način so v raziskavi zajete vse največje evropske družbe brez kakršne koli izjeme ter **gospodarske družbe, ki ne kotirajo na borzi;** v to skupino je zajetih 271 družb, kjer znaša delež lastništva zaposlenih vsaj 50 odstotkov ali več in hkrati zaposlujejo vsaj 100 oseb ali več.

Rezultati raziskave

Tokrat torej predstavljamo rezultate raziskave, ki prikazujejo **odstotek podjetij, v katerih imajo zaposleni omembe vredno lastništvo zaposlenih v letih 2009/10, odstotek največjih evropskih podjetij z načrti delniških opcij in odstotek podjetij, ki so uvedle katerekoli nove sheme**

Obseg lastništva zaposlenih v Evropi se **hitro in vztrajno širi ter povečuje**, kot je razvidno iz podatkov v **tabeli 1**. Podatki kažejo gibanje posameznih kazalnikov lastništva zaposlenih med leti 2006 in 2010 v največjih evropskih podjetjih za vse države, v katerih je bila raziskava opravljena, skupaj. Po državah obstajajo večja in manjša odstopanja, ki pa si jih bomo pogledali v nadaljevanju. Če se najprej osredotočimo na podatke, ki zajemajo vse države, v katerih je bila raziskava opravljena, vidimo, da se je delež evropskih podjetij z uvedenimi shemami lastništva zaposlenih od leta 2006 (79,3 %) do leta 2010 (91,7 %)

Tabela št. 1: *Posamezni kazalniki gibanja lastništva zaposlenih v letih 2006 do 2010 v največjih evropskih podjetjih*

	2010	2009	2008	2007	2006
Delež evropskih podjetij z uvedenimi shemami lastništva zaposlenih (v %)	91,7	91,5	85,9	83,3	79,3
Delež evropskih podjetij z opcijskimi delniškimi programi (v %)	64,1	63,6	62,4	60,1	56,7
Delež evropskih podjetij, ki so uvedle katerekoli nove sheme (v %)	27,5	31,3	36,0	26,7	/

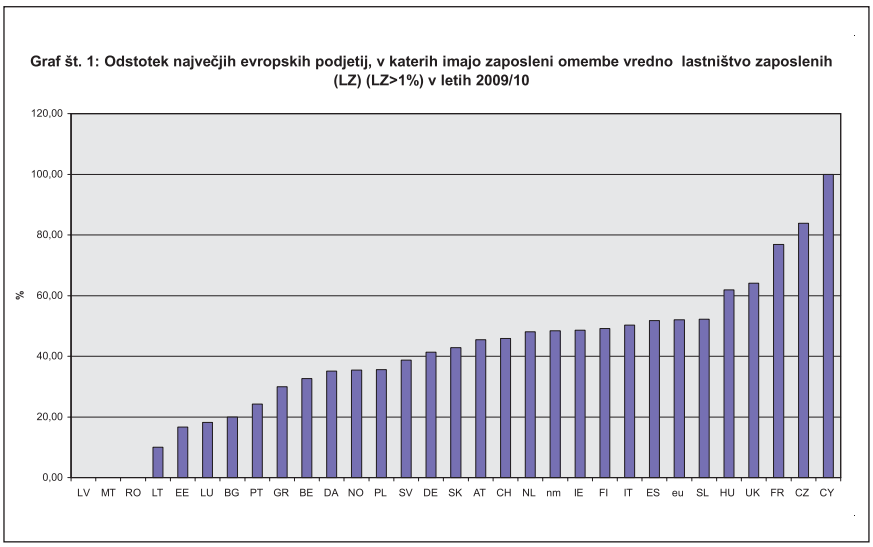
Vir*: EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org/news.htm, 4. 5. 2011*

povečal za 11 odstotkov. Povečanje med letoma 2009 in 2010 je bilo zelo majhno, kar je posledica finančne krize, ki je zajela evropska podjetja. Delež evropskih podjetjih z opcijskimi delniškimi programi se je od leta 2006 (56,7 %) do leta 2010 (64,1 %) **povečal za 12,6 odstotka**. Delež evropskih podjetjih, ki so uvedle katerekoli nove sheme, se je od leta 2007 (26,7 %) do leta 2010 (27,5 %) povečal za najmanjši delež, in sicer za **0,8 odstotka**. Leta 2008 je delež znašal že 36 odstotkov in se je leta 2009 zmanjšal na 31,3 odstotka, v letu 2010 pa je **padel na vrednost 27,5 odstotka**. Pri kazalniku uvajanja novih shem v podjetja, se vpliv finančne krize najbolj pozna.

V nadaljevanju članka bom predstavila podatke za omenjene kazalnike po posameznih evropskih državah, ki so zajete v raziskavo. Odstotek največjih evropskih podjetij, v katerih imajo zaposleni omembe vredno lastništvo zaposlenih (LZ) (LZ>1 %) v letih 2009/10 **(glej graf št. 1)** je **najvišji na Cipru**, kjer znaša 100 odstotkov. Ciper ima pravno ureditev, ki povsem temelji na principih, ki so uveljavljeni v Veliki Britaniji, in to velja tudi v poslovni praksi. Poleg tega pa je na Cipru prisotna tudi zelo dolga tradicija kooperativ, ki so zelo močne, številne in razširjene, imajo pa tudi aktivno podporo s strani vlade. Sledi mu **Češka** (83,87 %), kar je posledica velikega števila večjih delavskih kooperativ, ki jih ima ta država. **Francija** (79,88 %) ima visok delež zaradi obvezne participacije v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi. **Velika Britanija** (64,07 %) kot četrta pa ima na splošno zelo spodbudno okolje za razvoj različnih oblik finančne participacije, saj so na tem področju nenehne izboljšave na področju zakonodaje, predvsem kar se tiče različnih davčnih spodbud. Nad povprečno vrednostjo za države članice EU, ki znaša 52,05 odstotka sta še **Slovenija** (52,17 %) in **Madžarska** (61,9 %) predvsem zaradi privatizacije številnih velikih podjetij, kjer je bil del kapitala razdeljen tudi med zaposlene.

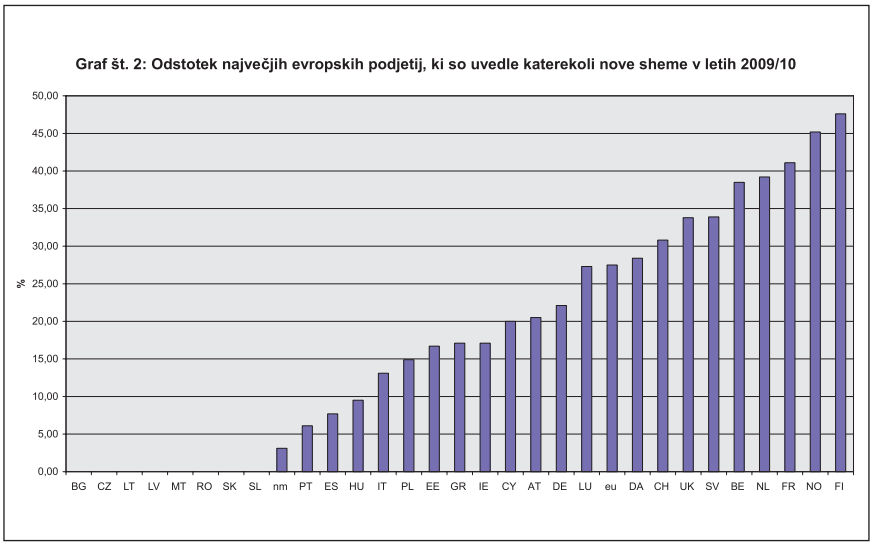
Na repu lestvice najdemo predvsem **nove države članice Evropske unije**, kot so Latvija, Malta in Romunija, kjer zanaša delež 0 odstotkov. Sledijo jim Litva, Estonija, Luksemburg in Bolgarija z deleži do 20 odstotkov. V teh državah je poleg majhnega števila velikih podjetij prisotna tudi nezainteresiranost države do uvajanja različnih oblik finančne participacije med zaposlene. Kljub temu pa je povprečje v novih državah članicah skoraj 50-odstotno zaradi visokih

Graf 1



Vir: *EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.*

Graf 2



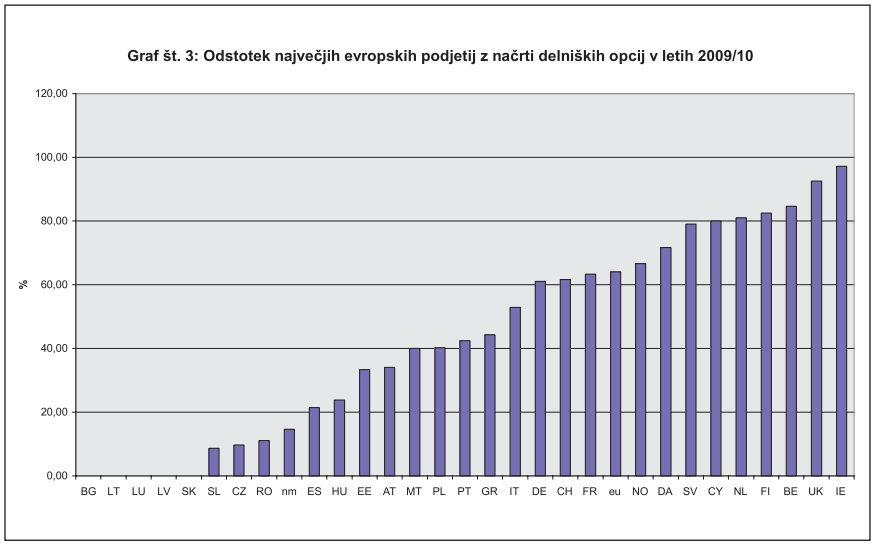
Vir: *EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.*

deležev Cipra, Češke pa tudi Madžarske in Slovenije.

Podatki iz **grafa št. 2** za posamezne evropske države, ki so **uvedle katerekoli nove sheme v letih 2009/10**, kažejo na visoke odstotke uvajanja novih shem v največjih podjetjih v nordijskih državah (Finska, Norveška Švedska in Danska) in Franciji. Največ novih shem v največjih podjetjih je bilo uvedenih na Finskem (47,6 %), sledijo Norveška (45,2 %), Francija (41,1 %) in Nizozemska (39,2 %). V vseh navedenih državah se je v zadnjem obdobju precej dopolnjevala **zakonodaja**, ki ureja področje finančne participacije. Uvedene pa so bile tudi **številne davčne spodbude**, ki stimulirajo uvajanje in izpopolnjevanje posameznih shem finančne participacije.

Na repu lestvice tudi tukaj najdemo predvsem nove države članice EU, in sicer Bolgarijo, Češko, Litvo Latvijo, Malto, Romunijo Slovaško in Slovenijo, katerih delež znaša 0 odstotkov. V teh državah je, kot že omenjeno, poleg majhnega števila velikih podjetij prisotna tudi nezainteresiranost države do uvajanja različnih oblik finančne participacije med zaposlene. Tudi povprečje v novih državah članicah je zelo nizko, saj znaša 3,10 odstotka. Povprečje v vseh državah članicah EU pa je precej višje in znaša 27,50 odstotka. Čeprav so bila s strani evropskih institucij izdana številna poročila in priporočila, v katerih je bilo prikazano stanje in razširjenost shem v posameznih državah članicah EU in podana številna priporočila in smernice, se **pred-**

Graf 3



Vir: *EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.*

vsem v novih državah članicah področje finančne participacije ni razvilo.

V evropskih državah, še zlasti v novih podjetjih in podjetjih nove ekonomije, se **čedalje bolj uporabljajo delniške opcije** (angl. Share Option Plan – SOS). Vodilni državi po obsegu delniških opcij v svojih podjetjih sta Irska in Velika Britanija, kjer so davčno najbolj stimulirane. To potrjujejo tudi podatki te raziskave **(glej graf št. 3)**. Na Irskem ima kar 97,14 odstotka največjih podjetij v državi uvedene načrte delniških opcij za svoje zaposlene. V Veliki Britaniji pa je takih podjetij 92,59 odstotka. Sledijo jima Belgija (84,67 %), Finska (82,54 %), Nizozemska (81,01 %), Ciper (80 %) in Švedska (79,03 %).

V največjih podjetjih v Bolgariji, Litvi, Luksemburgu, Latviji in na Slovaškem ni uvedenih delniških opcij za zaposlene, saj je delež v teh državah 0 odstotkov. Delež v Sloveniji znaša 8,7 odstotka in je pod povprečjem v novih državah članicah, ki znaša 14,62 odstotka. Povprečje v vseh državah članicah EU pa je precej visoko in znaša 64,05 odstotka.

Delniške opcije so »**ameriški izum**«, ki temelji na kompleksnih pojmih, kot sta vrednost za delničarje (angl. *shareholder value*) in korporacijsko upravljanje (angl. *corporate governance*). Osnovno idejo lahko preprosto in tradicionalno razložimo: tisti, od kogar je najbolj odvisen uspeh podjetja, naj se ne motivira samo z denarjem, da s svojim delom pripomore k boljšim rezultatom, temveč naj se njegov rezultat izrazi tudi v dvigu vrednosti njegovih opcijskih pravic do deležev »njegove« družbe« (Samec, 2010: 96,97). Zaposleni od podjetja najprej prejmejo opcije, ki so po nekaj letih (pogojno) **zamenljive za delnice podjetja**. V opcijskih shemah se s plačevanjem opcij varčuje za njihovo izvršbo, zamenjavo v delnice. Ko ni izvršbe, se opcije prodajo na borzi, ali jih podjetje odpokliče in izplača z obrestmi vred.

Najbolj razširjene so v ZDA, kjer so uveljavljene kot **oblika plačila za višji menedžment**. V **Veliki Britaniji** so se razvile pod vplivom menjave vodstvenega osebja iz ZDA. Davčna zakonodaja v Veliki Britaniji »spodbuja udeležbo zaposlenih in med opcijskimi programi daje prednost tako imenovanemu *Company Share Option Plan (CSOP),* davčno ugodneje pa so obravnavani tudi programi, ki temeljijo na izdaji delnic (*Share Incentive Plan, save as you earn – SAYE)* (Samec, 2010:158)«. **Načrt za delniške opcije podjetja** (*Company Share Option Plan*) deluje na naslednji način: delniške opcije določene vrednosti se ponudijo posameznikom (večinoma vodstvu podjetja, o tem odloča delodajalec). V tem primeru ni zagotovljena prednostna pravica, vrednost delnic pa se določi po tržni vrednosti v trenutku nakupa delnic. Davčne ugodnosti so podobne kot pri SAYE shemah. Vrednost pridobljenih delnic na zaposlenega pa ne sme presegati 30.000 funtov. Podjetja uporabljajo to shemo prvenstveno za rekrutiranje in zadrževanje vodilnega osebja (*top executives*) in strokovnjakov oziroma za povečanje njihove vključenosti v razvoj podjetja (glej Eror, 2009:6). Načrt spodbujanja nakupa delnic SIP (*Share Incentive Plan*) je program, ki ga podpira britanska vlada in je bil sprejet leta 2000 z namenom doseči večjo in dolgotrajnejšo finančno participacijo delavcev. Ta načrt pozna štiri oblike shem: free shares – brezplačne delnice za vse zaposlene; partnership shares – zaposleni investirajo 10 odstotkov svojih prihodkov v "partnerske"delnice; matching shares – za nakup vsake "partnerske" delnice delodajalec zaposlenemu dodeli še brezplačne "matching" delnice; dividend shares – nove delnice se pridobijo z reinvestiranjem dividend od obstoječih delnic (glej Eror, 2009:6).

Zaključek

Države članice Evropske unije imajo **različno razvito področje udeležbe zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela.**

Po predstavljenih rezultatih raziskave je področje finančne participacije zelo razvito v **Franciji**, ki je vodilna država članica EU glede razvitosti finančne participacije zaposlenih. Je pa tudi edina država, kjer je udeležba delavcev pri dobičku **obvezna** za vse družbe, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev.

V **Veliki Britaniji** in na **Irskem** je posebej razvejan sistem delavskega delničarstva, kar se povezuje z visoko razvitostjo kapitalskega trga v državi. Delavsko delničarstvo in udeležba delavcev pri dobičku sta še bolj izrazita v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi. To so pa tudi podjetja, na katere se osredotoča predstavljena raziskava.

V **nordijskih državah** (Finska, Norveška Švedska in Danska) se je v zadnjem obdobju precej dopolnjevala zakonodaja, ki ureja področje finančne participacije. Uvedene pa so bile tudi številne davčne spodbude, ki stimulirajo uvajanje in izpopolnjevanje posameznih shem finančne participacije.

Ciper in **Češko** v nekaterih grafih najdemo zelo visoko, kar je na Cipru posledica dolge tradicije kooperativ, ki so zelo močne, številne in razširjene, imajo pa tudi aktivno podporo s strani vlade. Ciper ima tudi pravno ureditev, ki povsem temelji na principih, ki so uveljavljeni v Veliki Britaniji, in to velja tudi v poslovni praksi. Visoko mesto Češke pa je posledica velikega števila večjih delavskih kooperativ, ki jih ima ta država.

Slovenija se, poleg **Madžarske**, glede na rezultate predstavljene raziskave uvršča med države s srednje razvitim področjem finančne participacije zaposlenih, do katere je v večini prišlo v procesu privatizacije podjetij.

V številnih **novih državah članicah**, med katerimi izstopajo Romunija, Bolgarija, Litva, Latvija, Estonija in Slovaška, je področje finančne participacije precej nerazvito. Poleg pomanjkanja političnega interesa za spodbujanje tega področja je v navedenih državah tudi zelo nizko število velikih podjetij, na katere se osredotoča predstavljena raziskava.

Razlogi uvajanja različnih oblik finančne participacije zaposlenih v posameznih državah so bili v procesu privatizacije državnih podjetij (Avstrija, Bolgarija, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška) oziroma kot del dohodkovne politike (Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo) in/ali sistema dodatnih pokojnin (Francija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Združeno kraljestvo) (glej Eror, 2009: 13).

Viri:

EFES, Bruselj, 2011: April 2011 – Employee ownership was continuously progressing across Europe since the financial crisis. Dostopno na: http://www.efesonline.org/news.htm, 4. 5. 2011

EFES, Bruselj, 2011: Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries – 2010 by Marc Mathieu. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011

EFES, Bruselj, 2009: Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries in 2008. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011

Eror, Andrej (2009): PP – primerjalni pregled: Udeležba delavcev pri dobičku. Raziskovalni center Vlade RS, Ljubljana. Dostopno na: http://www.delavska-participacija.com/clanki/udelezba-pri-dobicku.doc 19. 7. 2011

Samec, Nataša (2010): Delniške opcije. GV založba, Ljubljana.

Wilke, Maack in Partner (2007), Country reports on Financial Participation in Europe. Prepared for www.worker-participation.eu. Countries: Dostopno na: http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries, 19. 7. 2011



Piše:

Alojzij Boc

Iz Mnenja EESO o finančni participaciji delavcev v Evropi

Evropski socialno-ekonomski odbor (EESO) je dne 21. oktobra 2010 na lastno pobudo sprejel Mnenje o finančni participaciji delavcev v Evropi, s katerim se je zavzel za hitrejši razvoj tega vidika sodobne organizacijske udeležbe zaposlenih. V nadaljevanju predstavljamo nekaj izbranih izvlečkov iz tega mnenja. Ob tem posebej opozarjamo na izrazito zavzemanje EESO za t. i. delavske odkupe podjetij, ki so pri nas – kljub vsem odprtim možnostim – povsem zanemarjeni, in na povečan pomen tovrstne participacije zaposlenih v kriznih razmerah, ki je povsem v nasprotju s trditvami nekaterih slovenskih ekonomskih demagogov, da v času krize ni smiselno razpravljati o finančni participaciji zaposlenih. Kdor še vedno dvomi v pomen t. i. človeškega kapitala za poslovno uspešnost podjetij, naj si spodnja mnenja EESO prebere še posebej pozorno.

Poziv k sprejetju novega priporočila Sveta EU

EESO med drugim posebej poziva k sprejetju **novega priporočila Sveta** (kot je bilo npr. priporočilo 92/443/EGS z dne 27. 7. 1992) o spodbujanju udeležbe delavcev pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja ter pripravi predlogov, kako odpraviti ovire za čezmejne načrte.

Na evropski ravni bi bili tako koristni naslednji ukrepi:

1. izvajanje finančne participacije delavcev bi bilo treba **s pripravo skupnih načel** olajšati na ravni cele EU;

2. analizirati bi bilo treba vse večji delež in raznolikost oblik finančne participacije delavcev ter jih razumljivo predstaviti za uporabo v praksi, da bi bila finančna participacija delavcev predvsem v MSP (malih in srednjih podjetjih) lažja;

3. zato bi bilo treba **podjetjem, ki delujejo čezmejno**, pomagati pri premoščanju predvsem davčnih ovir v posameznih državah članicah EU in EGP, da bi lahko s pomočjo finančne participacije povečala zvestobo in poistovetenje svojih delavcev s podjetjem;

4. razviti bi bilo treba **oblike finančne participacije delavcev**, ki bi v podjetjih izboljšale predvsem ponudbo na tem področju, udeležbo delavcev, individualne spodbude za ustvarjanje premoženja, naraščajočo udeležbo delavcev pri rezultatih podjetja ali čezmejni prenos;

5. pozitivno sodelovanje delavcev na temelju lastniških pravic in z njimi povezane odgovornosti bi lahko pripomoglo **h kre-**

pitvi upravljanja gospodarskih družb *(Corporate Governance)*;

6. še naprej je potrebno seznanjanje s **primeri najboljše prakse** v zvezi s finančno participacijo delavcev in s tem podpiranje njenega širjenja. V ta namen je treba v proračunu EU predvideti posebno proračunsko postavko za izvajanje ustreznih dejavnosti;

7. finančna participacija delavcev kot model za nasledstvo v podjetju (delavski odkupi podjetij – *Employee buy-outs*) je primerna za zagotovitev kontinuitete in s tem izboljšanje konkurenčnosti evropskih podjetij, ki se jih tako tudi veže na regijo;

8. plače in kupna moč delavcev zaostajajo za rastjo produktivnosti in dohodki delničarjev. Negativne učinke krize na finančnih trgih bodo občutili tudi zaposleni. Finančna participacija delavcev bi bila lahko, odvisno od njene oblike, **delno nadomestilo za izgubo kupne moči in korektiv ponavljajočih se nihanj,** vendar ne bi smela biti nadomestilo za porast plač;

9. zagotoviti bi bilo treba **vire informacij o učinkih finančne participacije delavcev** za podjetja in delavce ter ponudbo izobraževalnih in svetovalnih storitev neodvisnih institucij, t. j. nevladnih organizacij;

10. v državah, kjer so običajna kolektivna pogajanja, bi bilo treba pogoje finančne participacije delavcev urejati s kolektivnimi sporazumi.

Podpora "modularnemu pristopu" (za model EU)

1. Da bi povezala mnoge in zelo različne modele finančne participacije delavcev, ki se uporabljajo v državah članicah EU, je Evropska komisija **podprla** projekte za oblikovanje t. i. **"modularnega pristopa" *(Building Block Approach)***, ki bo razlikoval med tremi temeljnimi oblikami finančne participacije delavcev v Evropi (udeležba pri dobičku, individualna kapitalska udeležba, koncept ESOP).

2. "Modularni pristop" je v skladu z **zahtevami Evropske komisije** (preglednost, nediskriminatornost ipd.) in ne predvideva davčnih spodbud, vendar jih tudi ne izključuje. Vsi elementi so tako za podjetja kot za delavce neobvezni in se jih lahko glede na posebne potrebe podjetja medsebojno kombinira.

3. Poročilo PEPPER-IV navaja, da bi model finančne participacije delavcev, ki bi ga bilo mogoče uporabljati čezmejno in bi imel enotno podporo v vseh državah članicah EU, **povečal privlačnost** finančne participacije delavcev za vse vključene strani. Manjša administrativna obremenitev, ki jo prinaša enoten model, ki hkrati omogoča lažji prenos iz ene države v drugo, bi koristila predvsem podjetjem, ki poslujejo v več državah. Pregledni, enotni in primerljivi modeli finančne participacije bi koristili tudi malim in srednje velikim podjetjem.

4. Dokler takšen model, ki se bo uporabljal v vsej EU, ne bo pripravljen, pa si je treba prizadevati za **vzajemno priznanje** različnih oblik finančne participacije, ki se izvajajo v posameznih državah, vključno z njihovo davčno obravnavo.

Prednosti razširjanja finančne participacije delavcev

Prednosti finančne participacije za podjetja

1. Glede na strategijo Evropa 2020 lahko finančna participacija delavcev **pomaga** podjetjem v Evropi, zlasti MSP, da **izboljšajo svojo konkurenčnost**, saj z njo povečajo poistovetenje kvalificiranih delavcev s podjetjem in njihovo zvestobo, tako v dobrih kot slabih časih. Finančna participacija delavcev tako prispeva tudi k zagotavljanju trajnostne prihodnosti.

2. Del poslovnega rezultata podjetja se izplača delavcem na kraju samem, kar spet pripomore k večji **kupni moči v regiji**.

3. Finančna participacija delavcev lahko pomaga pri soočanju z demografskimi spremembami, saj posebno iskanim visokokvalificiranim delavcem ponudi privlačno mesto za delo in življenje. To podjetju olajša **iskanje strokovnjakov, ki jih želi zaposliti**.

4. Večja motiviranost, ki jo prinese finančna participacija delavcev, prispeva k **povečanju produktivnosti** in izboljšanju **kakovosti vodenja podjetja**.

5. Finančna participacija delavcev lahko, glede na to, ali se izvaja v obliki tujega ali lastnega kapitala, poveča donosnost ali delež lastnega kapitala v celotnem kapitalu podjetja. To lahko ugodno vpliva na **zbiranje tujega kapitala** ter izboljša **bonitetno oceno podjetja**.

6. Finančna participacija delavcev za namene **nasledstva podjetja**, v obliki **prodaje celotnega ali deleža podjetja zaposlenim**, je lahko primeren instrument za MSP in družinska podjetja, ki bo zagotovil njihovo preživetje.

Prednosti finančne participacije za delavce

1. Finančna participacija delavcem omogoča dodatne prostovoljne **koristi poleg dohodka**, določenega v pogodbi o delu ali/in kolektivni pogodbi.

2. Delavci imajo tako priložnost, da si **lažje** ustvarijo **premoženje** za **dolgoročno obdobje**, ki je lahko tudi dodatni vir dohodkov po izteku delovne dobe.

3. Delavci, ki so lahko finančno udeleženi v podjetju, imajo občutek, da se jih zaradi njihovega prispevka k poslovnim rezultatom podjetja jemlje bolj resno in **da se jih bolj spoštuje**.

4. Finančna participacija delavcev je priložnost za večjo avtonomijo na delovnem mestu in za sodelovanje pri **določanju strategije prihodnosti podjetja**. Tako lahko prispeva k dolgoročnemu zagotavljanju delovnega mesta delavca.

5. Kot dodatni element poleg rednega dohodka finančna participacija **izboljša finančni položaj** delavcev in tako pomaga prebroditi obdobje krize ali obdobje pogostejšega menjavanja službe.

6. Glede na vse bolj evropski trg dela bi bilo smiselno, če bi bilo mogoče oblike finančne participacije delavcev v primeru zaposlitve v drugi državi **iz ene države prenesti** v drugo, kjer bi bile tudi priznane.

7. V **času sanacije ali krize**, ki ju potrdita in upravljata obe strani – podpisnici kolektivne pogodbe, bi lahko delavci, ki obdržijo svoje delovno mesto in plačo, začasno podprli svoje podjetje, da bi tako ohranili tudi svoje delovno mesto.

Nasledstvo podjetja in kapitalska udeležba

1. Evropska komisija opozarja, da se bo zaradi staranja evropskega prebivalstva v prihodnjih desetih letih iz poslovnega življenja umaknila tretjina podjetnikov v EU, in sicer predvsem tisti, ki vodijo družinska podjetja. To pomeni, da se bo **število prenosov podjetij izredno povečalo** in bo vplivalo na do 690.000 podjetij, ki ne kotirajo na borzi, ter na 2,8 milijona delovnih mest letno. Mala in srednje velika podjetja so kot največji delodajalec bistveni dejavnik politike trga dela. S tem je povezano tudi vprašanje, ali je mogoče ohraniti podjetja, ki se soočajo z menjavo generacij, in delovna

mesta v njih. Pri soočanju z vse večjim obsegom prenosov podjetij bi bil v pomoč ustrezen **model finančne participacije delavcev kot koncept za nasledstvo v podjetju**.

2. Glede nasledstva podjetja so uporabni predvsem **modeli ESOP**. Glavna značilnost teh modelov je, da so oblikovani posebej za podjetja, ki ne kotirajo na borzi. Lastnike spodbujajo k temu, da podjetje prenesejo na zaposlene in ga ne prodajo tretjim osebam, ter predvidevajo postopni prehod na do 100-odstotno lastništvo zaposlenih. To omogoča lastnikom, ki si to želijo, da svoje deleže prodajo, ne da bi bili pri tem prisiljeni prodati tudi preostali lastniki. Delavcem ni treba vložiti lastnega kapitala, saj se njihov nakup podjetja financira z udeležbo pri dobičku, ki se izplačuje poleg plače. Zato ta model za zaposlene v bistvu ne pomeni dodatnega tveganja. Če se načrtuje nakup večjega deleža v kratkem času, se lahko uporabi financiranje z bančnim kreditom s povprečno dobo vračila 7 let, ki se odplačuje z dobičkom podjetja.

3. Pri pripravi prihodnjega evropskega okvira v zvezi z nasledstvom podjetja je treba izrecno opozoriti na **uveljavljen model zadrug**. Obstajajo primeri najboljše prakse, ko so zaposleni odkupili podjetje v obliki zadruge in je bilo tako preprečeno zaprtje podjetja, ker ni bilo mogoče najti naslednika. EESO meni, da bi bilo treba to zelo posebno vprašanje povezave med finančno participacijo in nasledstvom podjetja obravnavati v ločenem besedilu.

Kriza v podjetju in kapitalska udeležba

1. Podjetja lahko preživijo tudi finančno težka obdobja. V tem primeru je glavna naloga **preživetje podjetja**. V izredni situaciji, ko **podjetje skozi sanacijo ali krizo vodita** obe strani – podpisnici kolektivne pogodbe, bi morala biti omogočena tudi finančna participacija, vendar je treba razmisliti o njenih morebitnih pomanjkljivostih. Pri tem je treba najti trajnostno rešitev, ki delavcem, ki so obdržali svoja delovna mesta in plačo (ob upoštevanju prožne varnosti ter obdobij brezposelnosti in prekvalifikacije), omogoča, da so dolgoročno udeleženi pri okrevanju podjetja in gospodarstva. Delavci so utemeljeno zainteresirani za rentabilnost podjetja in s tem njegov dolgoročni uspeh, kar pozitivno vpliva na podjetje.

2. Finančna participacija v podjetju, v katerem je posameznik zaposlen, se pogosto obravnava kot **dvojno tveganje**. Kritiki finančne participacije delavcev vselej poudarjajo dejstvo, da bi bil v primeru plačilne nesposobnosti podjetja poleg delovnega mesta delavca ogrožen tudi kapital, ki ga je delavec vložil v podjetje. Pri tem je treba jasno razlikovati med kapitalsko udeležbo, ki ne vpliva na plačilo za delo (prejemki se izplačujejo poleg plače), in udeležbo, pri kateri se prihranki zaposlenih vložijo v podjetje, ki je njihov delodajalec. V zadnjem primeru bi pri likvidaciji in/ali stečaju morale imeti terjatve delavcev prednost pred preostalimi upniki. Poleg tega bi bilo treba za čezmejne primere razviti rešitve, kot so **združevanje tveganj ali pozavarovanje**.

Upravljanje gospodarskih družb in kapitalska udeležba

1. Brez poseganja v druge oblike soodločanja in udeležbe zaposlenih pri odločitvah v podjetju je lahko kapitalska udeležba – odvisno od njene oblike – povezana **s sodelovanjem pri sprejemanju odločitev v podjetju, npr. na podlagi glasovalnih pravic delničarjev**, ki jih slednji uresničujejo bodisi individualno bodisi kolektivno, npr. prek finančnega holdinga.

2. Podjetja, ki izdajajo veliko število **delnic zaposlenih**, imajo zahtevno, toda **potrpežljivo in zvesto skupino delničarjev**, t. j. svojih delavcev. Tako se lahko bolje upirajo kratkoročni usmerjenosti finančnih trgov, ki danes prevladuje. Zaželen stranski učinek te oblike finančne participacije delavcev so **sprejemanje trajnostnih podjetniških odločitev** in **dolgoročna socialna odgovornost podjetja** *(Corporate Social Responsibility, CSR)* namesto prekomerne nagnjenosti poslovodnih delavcev k tveganju.

3. Udeležba zaposlenih v podjetju kot delničarjev zagotavlja dolgoročno usmerjenost interesov podjetja. Verjetna posledica tega je dobro **upravljanje**, ki prispeva k dolgoročnemu preživetju podjetja.

4. Kdor je v podjetju udeležen z lastnim delovnim mestom, seveda želi imeti popoln pregled nad poslovnimi številkami in sodelovati pri odločitvah v podjetju. Glede tega participacija na temelju solastništva **sovpada s participacijo pri upravljanju**, ki temelji na pravicah do informacij, posvetovanja in soodločanja.

Kapitalska udeležba in sodelovanje v postopkih odločanja

1. V nasprotju s splošno zaskrbljenostjo, ki jo je čutiti predvsem v podjetjih brez izkušenj na tem področju, pa **finančna participacija delavcev ne zmanjšuje avtonomije podjetnika**, temveč ga celo podpira v postopkih odločanja.

2. Za delničarje podjetja je prednost, če vedo, da imajo na svoji strani poleg drugih lastnikov deležev tudi zaposlene v podjetju, ki si prizadevajo za iste cilje. Pozitivno **sodelovanje delavcev na temelju lastniških pravic** in z njimi povezana odgovornost vsakega udeleženega delavca lahko pripomoreta h krepitvi upravljanja družb *(Corporate Governance)* in omogočata izmenjavo predlogov glede podjetniške strategije ter tako večjo izbiro možnih odločitev v podjetju v okviru zgoraj navedenih omejitev. Zaposleni delničarji morajo imeti enake pravice kot ostali delničarji.

3. Na koncu je treba opozoriti, da lastniške pravice, pridobljene na podlagi finančne participacije, ne morejo in **ne smejo spremeniti** že obstoječih pravic do soodločanja v posameznih državah članicah, pa tudi ne delovnega razmerja, določenega s pogodbo. Na to finančna participacija delavcev ne vpliva.

Trendi razvoja finančne participacije delavcev

Kombinacija udeležbe in lastništva

Kombinacija kapitalske udeležbe in udeležbe pri poslovnih rezultatih je prihodnji trend pri razvoju finančne participacije delavcev.

1. V primeru udeležbe pri dobičku na podlagi delnic **z odloženim izplačilom** je treba ob upoštevanju poznejše obdavčitve razlikovati med tremi koraki:

- začetna faza udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja,
- vmesna faza, v kateri se zbrana sredstva vložijo v deleže podjetja,
- zaključna faza, v kateri lahko zaposleni začnejo prosto razpolagati s pridobljenimi deleži.

2. Trenutno že obstajajo oblike kapitalske udeležbe, pri katerih se nakup deleža v podjetju **prek skrbniškega sklada** financira z udeležbo pri dobičku, ki se izplačuje poleg plače. Pri tem se običajno ustanovi **samostojna finančna holding družba**, ki ji delavci zaupajo upravljanje z njihovimi deleži. Upravljanje tovrstne družbe mora potekati demokratično na podlagi volitev, pri katerih so udeleženi vsi zaposleni – del-

ničarji, in vodstvo nanj ne sme imeti vpliva. Primeri najboljše prakse za finančni holding so: AUCHAN (Francija), HOMAG AG (Nemčija), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Nemčija), Voestalpin AG (Avstrija), Oktogonen Stiftung (Švedska), Herend -ESOP (Madžarska), Tullis Russel ESOP (Velika Britanija) ter Eircom-ESOP in Aerlingus-ESOP (Irska). Za nadaljnje širjenje finančnih holdingov bi bilo zato treba obdelati že znane primere najboljše prakse.

Davčne spodbude in vzajemno priznavanje modelov

1. Davčne spodbude dokazano niso nujen pogoj za finančno participacijo delavcev, vendar so se v državah, ki jih omogočajo, izkazale za **učinkovit instrument za njeno razširjanje**. Čeprav so najbolj pogost instrument podpore, pa bi evropski model finančne participacije, ki bi vključeval obvezne davčne spodbude, prekoračil pristojnosti EU in bi bil v nasprotju z zakonodajnimi pristojnostmi posameznih držav. Toda ker je dejansko vse več podjetij in ljudi, ki poslujejo oziroma delajo v več državah, oblik finančne participacije delavcev, ki bodo še naprej omejene na nacionalno raven, ne bo mogoče v zaželenem obsegu razširiti po vsej Evropi. Edina možnost za uvedbo finančne udeležbe delavcev v podružnicah v tujini je tako večinoma najem dragih strokovnjakov, ki tako zviša stroške takšne uvedbe, da podjetja tovrstne načrte raje opustijo. **Neobvezen, enoten in enostaven model spodbud z enako davčno obravnavo in enako visokimi spodbudami v vsej EU** bi lahko precej povečal pripravljenost za uvedbo finančne participacije delavcev, saj bi omogočal enostavno pripravo modelov, ki bi veljali za celotne koncerne.

2. Najmanjši skupni imenovalec kot podlaga za predlagani model bi bila lahko **obdavčitev z odlogom**.

3. Preden pa bo pripravljen evropski model, za katerega bodo veljale enotne davčne olajšave, bi si bilo treba prizadevati za **vzajemno priznanje modelov**, ki se uporabljajo v posameznih državah EU. To bi povečalo privlačnost in uporabnost modelov finančne participacije delavcev, tudi brez enotne evropske rešitve.

4. Poleg davčnih lahko podjetja zagotavljajo tudi **spodbude v obliki popustov**.

Finančna participacija delavcev v zadrugah

Proizvodne zadruge so dober primer finančne participacije delavcev, predvsem če so zaposleni povečini hkrati lastniki in delojemalci. V skladu s svetovno priznanimi vrednotami in načeli zadrug imajo vsi zaposleni/člani neomejeno pravico do udeležbe v postopkih odločanja. Če so zaposleni lastniki podjetja, ga kontrolirajo in upravljajo, te njihove zajamčene pravice pa po izkušnjah vodijo k boljšim gospodarskim rezultatom in večji zmožnosti preživetja podjetja v krizi, s tem pa tudi k dolgoročni ohranitvi delovnih mest v regiji, v kateri delavci živijo. Pravno urejeno zastopanje interesov bo spodbudilo vzpostavitev okvira za večjo finančno participacijo.

Finančna participacija delavcev v javnem sektorju

1. Finančna participacija delavcev velja predvsem za delniške družbe ali družbe z omejeno odgovornostjo, saj jo je v njih mogoče razmeroma enostavno izvajati. Nekatere oblike podjetij, predvsem na netrgovinskem področju, in s tem tudi njihovi zaposleni, so že vnaprej izključeni iz te možnosti (javni sektor, nepridobitna podjetja), ali pa jo le težko uveljavijo (združenja, fundacije ipd.). Tako je na teh področjih veliko število podjetij in njihovih delavcev, ki trenutno nimajo možnosti za finančno participacijo.

2. Ne glede na načelo subsidiarnosti bi bilo treba zato določiti cilj, da se pripravi model, ki bo **vsem poklicnim skupinam** in **vsem vrstam podjetij** omogočil sodelovanje v modelih finančne participacije, pri čemer je treba upoštevati poseben položaj javnega sektorja.

Vir:

Povzeto dne 10. 12. 2011 po spletni strani http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:051:0001:0007:SL:PDF

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Neposredna participacija in vloga sveta delavcev

V zadnjih letih smo se na področju razvoja delavske participacije osredotočali predvsem na kolektivne (posredne) oblike participacije, to je zlasti na delovanje sveta delavcev in njegovo vlogo v poslovnem odločanju organizacije ter na delavska predstavništva v organih družb. Iz tega vidika je mogoče reči, da smo na nek način »zanemarili« drugo obliko delavske participacije, ki pa po svoji pomembnosti ni nič manjša. To je neposredna delavska participacija oziroma krajše neposredna participacija.

Da tema ne bi ostala »večno preslišana«, smo se odločili, da se je sistematično in usmerjeno lotimo, saj bi bilo drugače bistveno težje pričakovati njen razvoj v praksi. Ravno zaradi te zapostavljenosti je treba najprej teoretično predstaviti in razmejiti pojme za potrebe uporabe natančne ter ustrezne terminologije. Zato bomo v tem prispevku **predstavili ter opredelili glavne pojme, povezane z neposredno participacijo.**

Opredelitev neposredne participacije

Neposredno participacijo od **posredne** razlikujemo po več dejavnikih:

- neposredna participacija je ***individualna*****,** kar pomeni, da je njen opredelilni element posamezni zaposleni; posredna participacija pa je ***kolektivna***, torej je opredelilni element kolektivni organ, to je delavsko predstavništvo;
- neposredna participacija je nujno ***osebna***, kar pomeni, da se uresničuje prek posamezne osebe, to je zaposleni; medtem ko je posredna participacija ***predstavniška***, torej delavsko predstavništvo zastopa zaposlene, npr. zaposlene v podjetju zastopa svet delavcev;
- pri neposredni participaciji so v ospredju ***osebni interesi*** **zaposlenega**, kar pomeni zlasti interese, ki so povezani z njegovim delovnim mestom in/ali njegovim (pravnim) položajem v organizaciji, v kateri je zaposlen; pri posredni participaciji pa so v ospredju ***interesi zaposlenih*** **kot skupine** v organizaciji (ena od skupin deležnikov) ter delovanje na ravni organizacije.

Z drugimi besedami bi lahko rekli, da se neposredna participacija osredotoča na **»*mikro*«**, posredna pa na **»*makro*«** raven. Ker je bistvo neposredne participacije posamezni zaposleni na svojem delovnem mestu oziroma v svojem ožjem delovnem okolju, je njegova vključitev v odločanje (torej participacija) povezana ravno z odločitvami na ravni delovnega mesta, torej na »mikro« ravni. Pomembno se je namreč zavedati, da z neposredno participacijo običajno ne moremo vplivati na »velike« odločitve, ki se sprejemajo na ravni poslovodstva, temveč gre za »mikro« odločitve na ravni delovnega mesta in/ali oddelka. Ker pa so ravno te odločitve močno povezane s počutjem posameznega zaposlenega, ne preseneča, da **imajo znaten vpliv na zadovoljstvo zaposlenih**. Četudi se z vidika organizacije kot celote zdi nepomembna odločitev, ali lahko posamezni zaposleni npr. vpliva na izbiro tiskalnika, ki ga bo imel/a v pisarni, temu ni tako. Kajti občutek in dejanski vpliv ali vsaj možnost vpliva na tovrstne odločitve, kot je na primer prej navedena, ima močan vpliv na zaposlenega in na njegovo počutje oziroma zadovoljstvo na delovnem mestu. Gre torej za navidezno »nepomembnost« odločitev, saj so odločitve zelo pomembne z vidika posameznika, četudi ne bodo »spremenile sveta«.

Neposredna participacija tako pomeni **aktivacijo ustvarjalnih sposobnosti posameznega zaposlenega,** saj gre za neposredno (brez »posrednikov) vključitev v postopke odločanja, oblikovanja in sprememb na ravni delovnega mesta. Je torej pravica oziroma možnost zaposlenega kot posameznika (so)odločati o vprašanjih lastnega dela in/ali dela v lastni skupini. Poleg tega pomeni možnost neposrednega vključevanja posameznega zaposlenega v sprejemanje različnih odločitev v poslovnem procesu. Na drugi strani pa je vloga posredne participacije, na primer sveta delavcev, vključevanje v strateške in ključne odločitve za organizacijo, kar pomeni »makro« raven. Torej, neposredna participacija deluje znotraj organizacije na »mikro« ravni (delovno mesto in/ali oddelek), posredna pa bolj na »makro« ravni (organizacija kot celota). Zato si je nemogoče predstavljati ter v praksi izvesti neposredno participacijo na ravni velike organizacije. To bi namreč pomenilo, da bi se lahko vsak zaposleni izjasnil ter s svojim mnenjem vplival na sprejem odločitve na ravni organizacije (podobno kot če bi na ravni države vsak zakon sprejemali na referendumu). Vendar to ne pomeni, da je ni mogoče uvesti in razvijati, treba je le razumeti, da gre pri neposredni participaciji za odločitve na ravni delovnega mesta ter da se uresničuje prek posameznega zaposlenega.

Neposredna participacija deluje znotraj organizacije na »mikro« ravni (delovno mesto in/ali oddelek), posredna pa bolj na »makro« ravni (organizacija kot celota).

Oblike neposredne participacije

V splošnem ločimo dve glavni obliki neposredne participacije: ***ekonomsko ali materialno*** in ***organizacijsko ali nematerialno***. V našem sistemu bi ekonomsko ali materialno participacijo umestili pod okrilje Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št. 25/08). Kajti čeprav pride do uresničitve te oblike participacije prek delavskih predstavništev (npr. s sodelovanjem sindikata in/ali sveta delavcev se sklene pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku), je v končni fazi to ***individualna pravica.*** Gre torej za to, da ko je udeležba zaposlenih v dobičku na ravni organizacije dogovorjena, se ta pravica uresničuje prek zaposlenih kot posameznikov, saj nenazadnje posameznik dobi nakazan del dobička na svoj račun. V tem primeru gre za prvo podobliko ekonomske ali materialne participacije, to je ***udeležba delavcev pri dobičku*** *ali pri morebitni nagradi iz dobička,* ki se kaže kot gotovinski sistem. Druga podoblika pa je ***lastniška***, kjer lahko zaposleni postanejo solastniki organizacije, saj jim kot del dobička na primer pripada določeno število delnic delniške družbe. Tudi v tem primeru velja, da postane solastnik posamezen zaposleni, torej gre za individualno pravico in s tem za ene od oblik neposredne participacije.

Organizacijska ali nematerialna **participacija** se v praksi pojavlja v različnih oblikah in ima praktično neomejene možnosti razvoja in uresničevanja. Podobno kot zgoraj lahko tudi tukaj v splošnem to obliko neposredne participacije razdelimo na dve podobliki: ***upravljanje in vodenje*** ter ***delo***. Prva podoblika zajema različne načine soodločanja posameznega zaposlenega na ravni delovnega mesta, kar v teoriji velikokrat imenujemo opolnomočenje (ang. empowerment). Pri tem se namreč daje zaposlenemu večjo moč odločanja, kar povečuje tudi njegovo osebno odgovornost. V praksi to pomeni večje sodelovanje posameznega zaposlenega v več smereh oziroma na različnih področjih, na primer podajanje predlogov v zvezi z delom, organizacijo, reševanjem problemov in podobno. Nenazadnje to vodi v večjo zadovoljitev osebnih potreb in s tem v večje zadovoljstvo, krepitev pripadnosti, sproščanje ustvarjalnih sposobnosti zaposlenih in podobno. Druga podoblika organizacijske ali nematerialne participacije se **nanaša na samo *delo***. Pri tem je treba omeniti, da uvedba in uresničevanje tukaj opisanih in tudi drugih oblik sta v prvi fazi domena menedžmenta. Vendar lahko zaposleni, zlasti s skupnim sodelovanjem v svetu delavcev in/ali sindikatu, veliko pripomorejo k temu, da se tovrstne participativne oblike organizacije dela začnejo tudi dejansko uresničevati. V nadaljevanju so navedene najbolj tipične.

Obogatitev/širitev/delitev dela pomeni v splošnem večjo svobodo pri vsebini

dela, torej pri tem, kaj zaposleni dejansko dela in kakšne možnosti ima za obogatitev, širitev ali delitev svojega dela. Gre torej za vpliv na obseg in kakovost dela, vključuje tudi spodbujanje sodelovanja ter prepoznavanja povezave med delom, izdelkom/storitvijo in uspešnostjo tako na ravni delovnega mesta kakor na ravni oddelka in/ali organizacije.

Sodelovanje v skupinah ima v splošnem zelo pozitiven vpliv na delovno ozračje in na izboljšanje komunikacije, ki je eden najbolj perečih problemov sodobnega delovnega okolja. To participativno obliko lahko izvedemo na zelo enostaven način, kot so skupno preučevanje idej in predlogov, spodbujanje uresničevanja že sprejetih odločitev, redni tematski sestanki, krožki kakovosti, projektno delo ter druge participativne oblike. Svetuje se, da se pri sestavi skupin upošteva različnost zaposleni tako, da so skupine heterogene, torej da so člani iz različnih oddelkov, različnih starosti, spola in podobno.

Fleksibilnost je ena najbolj poudarjenih značilnosti delovnih razmerij sodobne družbe. Z vidika neposredne participacije fleksibilnost pomeni zlasti možnost odločanja posameznega zaposlenega o načinu izvedbe svojega dela, kolikor mu samo delo oziroma delovno mesto to omogoča. Ponekod so namreč te možnosti večje, na primer delo v pisarni, drugod manjše, na primer proizvodnja, kjer smo bolj vpeti ter odvisni od postopkov pred in za nami. Vsebinsko to pomeni **možnost soodločanja o delovnem času, ritmu dela, odmorih, organizacije lastnega dela in podobno**, kar vodi v večjo samostojnost oziroma avtonomijo posameznega zaposlenega. Možnosti je tukaj praktično neomejeno, katero obliko si bo posamezna organizacija izbrala, je predvsem odvisno od lastne strategije ter seveda objektivnih danosti posameznega delovnega mesta. Ravno tako je mogoče razviti druge oblike vključevanje oziroma sodelovanja posameznega zaposlenega v odločanje na ravni delovnega mesta, kot na primer ***obveščanje*** (ne zgolj o splošnih poslovnih podatkih oziroma poslovanju, temveč tudi o vrednotah, filozofiji in kulturi organizacije), ***izobraževanje in usposabljanje*** (možnost izražanja želja zaposlenih) in podobno. Smiselno je, da organizacija izoblikuje sistem, ki bo najbolj prilagojen njeni strategiji ter delovanju.

Pravna podlaga

Čeprav naj bi se neposredna participacija uresničevala bolj kot oblika participativnega menedžmenta, jo zaradi njene pomembnosti urejajo in določajo tudi pravni akti. V našem primeru je to Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo). Ta že v 3. in 4. členu navaja, da lahko pravico do sodelovanja pri upravljanju zaposleni uresničujejo tudi individualno. Konkretno pa v **88. členu ZSDU** določa, da mora delodajalec zaposlenemu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju, kar zajema naslednje pravice:

- do ***pobude in do odgovora na pobudo***, če se ta nanaša na delovno mesto ali na delovno oziroma organizacijsko enoto zaposlenega;
- biti *pravočasno* ***obveščen*** o spremembah na delovnem področju zaposlenega;
- povedati svoje ***mnenje*** o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo delovnega mesta in delovnega procesa, v katerega je vključen zaposleni ter
- zahtevati ***pojasnilo*** s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine ZSDU.

Ker je bistvo neposredne participacije posamezni zaposleni na svojem delovnem mestu oziroma v svojem ožjem delovnem okolju, je njegova vključitev v odločanje (torej participacija) povezana ravno z odločitvami na ravni delovnega mesta, torej na »mikro« ravni.

Evropske raziskave kažejo, da se neposredna participacija uresničuje bolje kot kolektivna, kar je v splošnem lahko posledica odsotnosti delavskih predstavništev na ravni podjetja v različnih državah. Zlasti tuje izkušnje kažejo, da je večja pri poklicih »belih ovratnikov« ter v storitvah. Ravno tako navajajo, da ima neposredna participacija močan učinek na ekonomsko uspešnost, zmanjšanje zdravstvenega absentizma ter **vpliva na večjo delovno uspešnost**. Na ravni Slovenije nimamo posebne raziskave, ki bi se osredotočila zgolj na neposredno participacijo ter merila njeno uresničevanje in/ali vpliv na različne dejavnike v družbi.

Vloga sveta delavcev

Čeprav je neposredna participacija vezana na zaposlenega kot posameznika, ima lahko **svet delavcev pri njenem uresničevanju odločilno vlogo**. Kljub navidezni raznolikosti je lahko svet delavcev kot delavsko predstavništvo (odločilni) spodbujevalec, ki lahko pozitivno in motivacijsko vpliva na aktivacijo zaposlenih. Morda zaposleni potrebujejo zgled, spodbudo, pogovor ali pa vse od navedenega ter še kaj drugega. Sveti delavcev imajo največ neposrednih stikov z zaposlenimi, zato velikokrat imajo boljše vedenje ter občutek, kaj je tisto, kar bi na zaposlene najbolj pozitivno vplivalo z vidika boljšega uresničevanja neposredne participacije. S tem pridobijo vsi, saj se (pozitivni) učinki delavske participacije povečujejo. Iz več raziskav izhaja, da se pozitivni učinki ter vplivi delavske participacije začnejo kazati, ko sistem zaživi kot celota. Pomembno je, da se začne z aktivnostmi delovati sistemsko, spodbujevalno in v smeri »odpiranja vrat ostalim«; kar je lahko **ena od prednostnih nalog svetov delavcev pri uresničevanju potreb in interesov zaposlenih v poslovnem procesu ter stalnica v njihovem proaktivnem delovanju.**

Tipičen, tudi po ZSDU določen, primer zgoraj navedenega sodelovanja in spodbujanje, je **inovativnost zaposlenih**. Kajti, ali bo nekdo na delovnem mestu inovativen, je odvisno od posameznega zaposlenega. Inovativnost namreč ni kolektivna lastnost, marveč individualna, torej lastna vsakemu zaposlenemu kot posamezniku. Vendar na njeno aktiviranje lahko zelo pozitivno vplivajo tudi sveti delavcev (poleg splošne in strateške usmerjenosti menedžmenta). Poleg tega imajo sveti delavcev po ZSDU pravico in dolžnost soodločati o kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v organizaciji (95. člen). Z aktiviranjem, spodbujanjem in proaktivnim ravnanjem se lahko kaže pozitiven vpliv na posamezne zaposlene, da se bodo na delovnim mestih »sprostili« (kolikor je pač mogoče) ter postajali vedno bolj ustvarjalni. To velja toliko bolj, če bo svet delavcev v procesu soodločanja deloval tako, da bo zagovarjal ter se zavzemal za take kriterije nagrajevanja, ki bodo na zaposlene delovali kar se da spodbujevalno in motivacijsko.



Piše:
mag. Elizabeta Zirnstein

Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih in vloga sveta delavcev

Participativni menedžment kot oblika vodenja podjetja, ki omogoča in spodbuja maksimalno vključevanje zaposlenih v vse vidike poslovnega procesa, vključuje tako kolektivno (posredno) kot tudi individualno (neposredno) participacijo. V tem prispevku se bomo osredotočili na pravico zaposlenih do dajanja koristnih (inovacijskih) predlogov ter na nagrajevanje njihove inovativnosti kot obliko individualne(neposredne) participacije zaposlenih. Pravica delavca do nagrade za inovacijo izhaja tako iz načela pravičnosti, po katerem je pošteno, da je delavec udeležen pri koristih, ki iz njegovega dela izhajajo, kakor tudi iz načela učinkovitosti, po katerem nagrada predstavlja motivacijo zaposlenim za dajanje inovacijskih predlogov. Urejena je tako v zakonodaji kot tudi v kolektivnih pogodbah in internih aktih podjetij. Pri oblikovanju slednjih ima ***že po zakonu (95. člen ZSDU) veliko vlogo tudi svet delavcev.***

Individualna (neposredna) participacija, inovativnost in vloga sveta delavcev

V eni prejšnjih številk te revije smo pisali o pomenu in vlogi sveta delavcev tako pri razvoju in spodbujanju inovativnosti v organizaciji kakor tudi pri razvoju individualne participacije. Obogatitev dela, stalno izobraževanje zaposlenih, timsko delo, opolnomočenje zaposlenih, sistem zbiranja idej in dajanja predlogov ter nagrajevanje zaposlenih so le najpomembnejše oblike, ki omogočajo, da so zaposleni intelektualno aktivni skozi celoten delovni proces ter da so ustrezno motivirani za stalno razmišljanje o spremembah, izboljšavah in novostih. **Razvite možnosti individualne participacije so pravzaprav eden temeljnih pogojev za inovativnost zaposlenih**, ki ga je treba v mnogih slovenskih podjetjih šele vzpostaviti. Med slovenskimi podjetji je le nekaj izjem, ki izrazito spodbujajo inovativnost in ki dejansko uresničujejo **participativni menedžment** kot obliko vodenja podjetja, katera omogoča in spodbuja maksimalno vključevanje zaposlenih v vse vidike poslovnega procesa in ima pozitiven vpliv tudi na inovacijsko klimo v podjetju. Ostala podjetja šele pričenjajo z oblikovanjem ustreznih politik na tem področju, pri čemer ima lahko pomembno vlogo tudi svet delavcev. Med njegove pristojnosti ne spada le razvoj individualne oziroma neposredne participacije (vsaj v obliki opozarjanja na še neizkoriščene možnosti) in skrb za izvajanje zakonov in kolektivnih pogodb (opozarjamo na določbe kolektivnih pogodb o *pravici* delavcev do nagrade za inovacijo), pač pa tudi soodločanje o kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti.

ZSDU v 95. členu določa, da mora delodajalec **kriterije za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi predložiti v soglasje svetu delavcev.** Predloge odločitev o nagrajevanju mora svet delavcev obravnavati in se o njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje. Posledice nevključitve oziroma neustrezne vključitve delavskih predstavnikov v proces oblikovanja kriterijev za nagrajevanje inovativnosti zaposlenih ima lahko za delodajalca resne pravne posledice, saj po ZSDU delodajalec ne more sprejeti odločitve, če je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje k predlogu delodajalca. V nasprotju s tem pa dano soglasje (kakor tudi molk oziroma neopredelitev) sveta delavcev šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Če omenjeni pravni vidik odmislimo, pa se bo tudi sicer (ne glede na zakonsko dolžnost) moder delodajalec pri oblikovanju kriterijev nagrajevanja inovativnosti posvetoval z zaposlenimi, predvsem s ciljem vzpostaviti učinkovit in spodbuden sistem nagrajevanja, ki bo delavce ustrezno motiviral k dajanju inovacijskih predlogov.

Zakonska ureditev nagrajevanja inovacijske dejavnosti

Nagrajevanje inovacijske dejavnosti je v Sloveniji urejeno v več zakonih, odvisno od tega, za kakšno inovacijo gre (izum, nov videz izdelka, topografijo, novo rastlinsko sorto, računalniški program, podatkovno bazo ipd.). **Zakon o izumih iz delovnega razmerja**[1] vsebuje osnovne kriterije za odmero nagrade za izum, ustvarjen v delovnem razmerju (gospodarska uporabnost

[1] Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 139/2006.

izuma, naloge delavca pri delodajalcu in delež delodajalca pri ustvaritvi izuma), natančnejša merila za določitev primerne nagrade za te izume pa določa **Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja**.[2] Naj tukaj poudarimo, da zakon vzpostavlja jasno obveznost delodajalca, da zaposlenega za izum *vedno nagradi.* Poleg tega zakon govori o pravici delavca do *primerne* nagrade. Gre za pravni standard, katerega vsebino bo treba določiti v vsakem primeru posebej. Pri tem pa se upoštevajo tudi kolektivne pogodbe, podzakonski akti, interni akti podjetij, nenazadnje pa tudi smernice v praksi. **Zakon o varstvu topografije polprevodniških vezij**[3] ne predvideva posebne pravice do nagrade za delavca, ki je ustvaril topografijo. Drugače je v primeru nastanka nove sorte rastlin, kjer **Zakon o varstvu novih sort rastlin**[4] napotuje na smiselno uporabo Zakona o izumih iz delovnega razmerja in pravilnika o nagradah. Pravkar povedano pomeni, da bodo tudi delavci, ki so ustvarili novo sorto, *upravičeni* do izplačila *primerne* nagrade, katere višina se bo računala glede na kriterije, ki jih določata Zakon o izumih in podrejeni pravilnik. Nagrajevanje za nov videz izdelka se ravna po določbah **Zakona o avtorski in sorodnih pravicah**,[5] ki kake posebne nagrade za ustvarjeni nov videz ne predvideva, kar pa ne pomeni, da se o tem ni moč dogovoriti s pogodbo. Za te inovacije pride nagrada v poštev šele po desetih letih od dokončanja novega videza izdelka (avtorskega dela), v kolikor delodajalec zahteva prenos avtorskih pravic za daljše obdobje.

V vseh omenjenih primerih že zakonodaja določa, da je nagrada delavcu za ustvarjeno inovacijo **prvenstveno predmet pogodbenega dogovora med njim in delodajalcem**, ki bi se načeloma morala skleniti še pred nastankom inovacije, v praksi pa se pogosto sklene tudi kasneje, ko je do inovacije že prišlo. V takšni pogodbi delavec in delodajalec določita vrsto nagrade za inovacijo, višino nagrade, kriterije za njen izračun, dinamiko izplačila in podobno. Lahko se dogovorita tudi, komu gredo pravice industrijske lastnine iz takšne inovacije, kadar želita imetništvo teh pravic urediti drugače kot predvideva zgoraj našteta zakonodaja. Šele če pogodbe ni, je treba glede izračuna višine nagrade upoštevati zakonsko oziroma podzakonsko ureditev nagrajevanja za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. Seveda se tudi v slednjem primeru na koncu nagrada vedno uredi v pogodbi, ki predstavlja pravno podlago, da delodajalec dogovorjeni denarni znesek nagrade sploh lahko izplača.

Kriteriji (merila) za nagrajevanje inovativnosti so določeni v kolektivni pogodbi.	Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva (53. člen)
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (108. člen)
	Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (53. člen in priloga III)
Kolektivna pogodba glede kriterijev (meril) za nagrajevanje inovativnosti napotuje na splošni interni akt podjetja.	Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (59. člen)
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (128. člen)
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (44. člen)
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (188. člen)
	Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (66.člen)
	Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost (84. člen)
Kolektivna pogodba ničesar ne določa o merilih za nagrajevanje inovativnosti (oziroma pravi, da se nadomestilo za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem).	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (57. člen)
	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (55. člen)
	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (52. člen)
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (110. člen)
	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (113. člen)
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (128. člen)
	Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (53. člen)
	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (67. člen)
	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (99. in 101. člen)
	Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (59. člen)

Tabela 1: *Določbe kolektivnih pogodb o kriterijih (merilih) za nagrajevanje inovativnosti*

Nagrajevanje inovativnosti pa je tudi predmet kolektivnih pogodb, od katerih nekatere (ne vse) urejajo delavčevo *pravico* do nadomestila (odškodnine, nagrade) za inovacijo, ustvarjeno v delovnem razmerju.[6]

Nagrajevanje inovacijske dejavnosti v kolektivnih pogodbah

Na področju delovnih razmerij so kolektivne pogodbe zelo pomemben avtonomni

[2] Uradni list RS, št. 65/2007.

[3] Uradni list RS, št. 21/1995, 96/2002, 60/2006.

[4] Uradni list RS, št. 86/1998, 52/2002 - ZDU-1, 61/2006.

[5] Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001 - ZCUKPIL, 43/2004, 17/2006, 114/2006 - ZUE, 139/2006, 68/2008.

[6] Kolektivne pogodbe se na inovativnost sklicujejo tudi v okviru kriterijev za ugotavljanje delovne uspešnosti. Razlika z nagrajevanjem inovativnosti pa je v tem primeru predvsem v tem, da je nagrada za delovno uspešnost del plače, nagrada za inovacijo pa se izplača *poleg* plače.

Odstotek nadomestila ni določen	Delavcu pripadajo najmanj 3 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Delavcu pripada najmanj 5 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Delavcu pripada najmanj 10 % čiste gospodarske koristi od inovacije
Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (52. člen)	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (67. člen)	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (55. člen)	Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva (53. člen)
Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (59. člen)	Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (53. člen)	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (57. člen)	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (113. člen)
Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (66.člen)	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (188. člen)		Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (128. člen)
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (128. člen)		Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (110. člen)
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (108. člen)		Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (99. in 101. člen)
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (44. člen)		
	Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (59. člen)		

***Tabela 2**: Nadomestilo za inovacijo v odstotku od letne čiste gospodarske koristi od inovacije*

pravni vir s področja delovnega prava. Zakon o delovnih razmerjih v sedmem členu namreč določa, da se s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon. V Sloveniji je ***obvezno*** **nagrajevanje inovacijske dejavnosti urejeno v devetnajstih kolektivnih pogodbah**. Nekatere med njimi konkretno določajo merila (kriterije) za izračun nagrade za inovativnost, druge v zvezi s tem napotujejo na splošni (interni) akt podjetja, tretje pa o merilih za nagrajevanje inovativnosti ničesar ne določajo (oziroma pravijo le, da je izračun nadomestila za inovacijo stvar pogodbe med delavcem in delodajalcem). Nekatere kolektivne pogodbe pa **vsebujejo vse troje**: v kolektivni pogodbi urejajo osnovne kriterije za nagrajevanje inovativnosti, glede podrobnejših meril za priznavanje inovacij in izračunavanje nadomestil napotujejo na splošni akt podjetja, glede višine nadomestila pa pravijo, da se le-ta določi v posebni pogodbi med delavcem in delodajalcem. Nadalje kolektivne pogodbe določajo tudi višino nadomestila za inovacije, ki se giblje od enega odstotka pa do desetih odstotkov letne čiste gospodarske koristi od inovacije. Pregled določb kolektivnih pogodb o nagrajevanju inovativnosti je razviden iz tabel (*tabela 1 na str. 22 in tabela 2*).

Kolektivne pogodbe imajo v pravnem urejanju nagrajevanja inovativnosti **poseben položaj**, saj predstavljajo edini pravni vir za nagrajevanje nekaterih inovacij, pri drugih pa pridejo v poštev le pod določenimi pogoji. Za nagrajevanje izumov, topografij in novih sort rastlin so določbe kolektivnih pogodb pomembne le, kadar so ugodnejše kot določbe zakona ali pogodbe o zaposlitvi. Po drugi strani pa za inovacije, ki niso sposobne varstva s katero od pravic industrijske lastnine, zakonodaja nagrajevanja sploh ne ureja. Kljub temu je tudi zanje nagrajevanje obvezno v primerih, kadar je to predvideno v kolektivnih pogodbah, ki te inovacije poznajo pod pojmom ***tehnična izboljšava ali koristni predlog*** *(*v praksi je pogost tudi izraz *racionalizacijski predlog).* Naj tukaj poudarimo, da to ne pomeni, da so tehnične in druge izboljšave manj vredne. Gre za pomembno področje inovativnosti v delovnem razmerju, ki ga država prepušča v avtonomno urejanje.

Kolektivne pogodbe so pomembne še zaradi nečesa – **urejanja nematerialnega nagrajevanja**. Teorija pravi, da so najučinkovitejše tiste nagrade, ki so sestavljene iz materialne (praviloma denarne) in nematerialne nagrade (ustne in pisne pohvale, pisma z zahvalo, plakete, javno podeljena priznanja, nastopanje na pomembnih sestankih ali prireditvah, pojavljanje v oglasih podjetja in drugo). Ta oblika nagrajevanja organizacijo najmanj stane (morda zahteva le nekaj časa, organizacije in dobre volje), v nasprotju s tem pa ima pomembne učinke. Sploh za tiste delavce, ki imajo visoke prihodke, bo nematerialna nagrada prav tako pomembna kot materialna, medtem ko je za tiste z nizkimi prihodki seveda najpomembnejša materialna nagrada.

Kot je lepo razvidno iz tabele 1, pa le tri kolektivne pogodbe določajo kriterije za nagrajevanje inovativnosti. Ostale se sklicujejo na podrobnejšo ureditev v internem aktu podjetja ali v pogodbi med delavcem in delodajalcem. Pri tem ni razvidno, kakšno pogodbo imajo v mislih. Če naj nagrajevanje inovativnosti predstavlja motiv za inoviranje ali za prijavo inovacij, bi bilo pravilno, če bi bili ti **kriteriji in pravica do nagrade urejeni vnaprej**, torej v pogodbi o zaposlitvi. Možnost pridobitve nagrade je po mnenju nekaterih avtorjev motiv za samo inoviranje kot tako. Vendar novejše raziskave kažejo, da smo ljudje inovativni predvsem zaradi notranje želje zadeve izboljšati, dokazati, da je nekaj možno ipd., in ne zaradi obljubljene nagrade. Vendar pa je vse, kar ima delavec v glavi, tam varno shran-

jeno, dokler se sam ne odloči tega še komu povedati. Nagrada lahko s tega stališča predstavlja vzgib za prijavo inovacije.

Interni akti o nagrajevanju inovacijske dejavnosti – priporočila svetom delavcev

Sprejeti poseben pravilnik ali ne?

Kolektivne pogodbe se sklicujejo tudi na interne akte podjetij oziroma drugih organizacij, ki naj natančneje uredijo merila za priznavanje inovacij, določanje višin nadomestila in druge oblike materialnih in moralnih priznanj delavcem. V zvezi s tem je najprej treba povedati, da sprejem akta, ki ureja inovativnost v delovnem razmerju, ne sodi med akte, ki jih mora delodajalec obvezno sprejeti, kot je to na primer akt o sistematizaciji delovnih mest. Menim pa, da bi v primerih, ko kolektivna pogodba glede nagrajevanja inovativnosti izrecno napotuje na interni akt, **le-tega podjetje, za katerega kolektivna pogodba velja, moralo sprejeti**. Z vidika spodbude delavcem za prijavljanje inovacij pa je priporočljivo, če tak akt sprejmejo tudi druge organizacije, razen v primerih, ko jim je ljubši neformalni način takšnega spodbujanja, kot je npr. iskanje inovacijskih predlogov prek internih tematskih razpisov, tematsko usmerjenih inovacijskih projektov, ki se izvedejo vsakih 6 – 12 mesecev in podobno. Gotovo je **slabost pravilnikov v njihovi togosti oz. formalnosti**, postopek »obdelave« inovacije je praviloma dolg, vključuje izpolnjevanje obsežnih obrazcev, o inovacijskem predlogu odločajo razne komisije, inovacija se zaradi tega »oddalji« od inovatorja, ki je ne čuti več kot svoje ipd. Po drugi strani pa so v primeru sprejema takega internega akta **pravila igre jasna in znana vnaprej**, kar lahko pozitivno vpliva na motivacijo zaposlenih za dajanje inovacijskih predlogov; pravila tudi zmanjšujejo možnost konfliktov med delavcem in delodajalcem (če igrata po teh pravilih) ipd. Kadar k oblikovanju takšnega internega akta pritegnemo tudi zaposlene, pravkar zapisano velja še toliko bolj. To sodelovanje zaposlenih se lahko udejanji na več načinov, v kar se v tem prispevku ne bomo spuščali.

Kot smo že dejali zgoraj, pa *mora* delodajalec v oblikovanje akta, ki vsebuje tudi kriterije za nagrajevanje inovacij, vključiti svet delavcev, ki v tem postopku soodloča. **Kaj naj svet delavcev pri tej presoji upošteva?**

Opredelitev pojma »inovacija«

Ker kolektivne pogodbe in drugi pravni akti ne vsebujejo **opredelitve pojma »inovacija«,** oziroma jo vsak razume nekoliko drugače, je priporočljivo, da se to natančno uredi v internem aktu, ki določa kriterije za nagrajevanje inovacijske dejavnosti. Če povedano ponazorimo s primerom: delavec poda inovacijski predlog, ki nima neposrednih koristnih učinkov za podjetje, ima jih pa npr. za okolje (zmanjšanje emisij iz tovarne, ki onesnažuje okolje). Ali gre za inovacijo, ki jo moramo (glede na določbe akta o kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti) nagraditi? Podobna dilema obstaja v primeru inovacije, katere gospodarska korist se težko izračuna, npr. delavci se zaradi inovacije v delovnem okolju boljše počutijo – bomo tako inovacijo nagradili in kako bomo izračunali znesek nagrade? Podobnih primerov je še veliko. Primer dobre prakse predstavlja izkušnja enega od slovenskih podjetij, v katerem so zaradi različnega razumevanja pojmov »inovacija« in »inovativnost« k sodelovanju povabili strokovnjaka s področja inovativnosti, ki jim je pomagal pri opredelitvi, kaj naj v luči njihovega sistema spodbujanja inovativnosti sploh šteje za inovacijo (do katere stopnje še lahko govorimo o inovaciji).

Kdo naj ima pravico do nagrade

Naslednjo dilemo, ki jo je priporočljivo rešiti vnaprej, predstavlja **vprašanje, kdo so osebe, ki imajo pravico do nagrade za inovacijsko dejavnost**. Ali mednje spadajo samo zaposleni ali tudi zunanji pogodbeni sodelavci, študentje ipd? V kolikor se za inovacije nagrajuje samo zaposlene, je treba opredeliti, ali med zaposlene spadajo tudi vodilni delavci, vodstveni delavci, člani poslovodnih organov? Nekatere organizacije namreč pravice do nagrade ne priznavajo delavcem, ki so v skladu z aktom o sistemizaciji razporejeni na vodstvenih delih. Razlog je lahko v tem, da se inoviranje ponekod smatra kot njihova delovna dolžnost, lahko pa so iz nagrajevanja izključeni zaradi preprečevanja zlorab, ko so takšni delavci inovacijske predloge, ki so jih prejeli od njim podrejenih zaposlenih, prijavili kot svoje in sami pobrali predvideno denarno nagrado.

Katere inovacije nagrajevati

Dilema, ki se lahko pojavi pri oblikovanju kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti, je tudi, **ali nagraditi vse inovacije, tudi tiste, ki niso bile sprejete oziroma uvedene**? V nekaterih slovenskih podjetjih, v katerih so čisto vsak inovacijski predlog nagradili z minimalno pavšalno nagrado (npr. 10 EUR), se je takšno nagrajevanje izkazalo za kontraproduktivno: delavci niso imeli občutka, da so kaj posebnega naredili, če se je nagrajevalo tudi takšne predloge, ki so bili nepomembni, samoumevni (ugašajmo luči) ali ki so se v podjetju že spontano izvajali, potem pa je to nekdo oddal kot »koristni predlog«.

Opredelitev gospodarske koristi

Ker kolektivne pogodbe višino nagrade vežejo na čisto gospodarsko korist, ki izhaja iz neke inovacije, je pri oblikovanju kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti to **gospodarsko korist treba podrobneje opredeliti**. Če poenostavimo, je gospodarska korist razlika med stanjem pred uvedbo inovacije in stanjem po njej. Ugotavlja se z izračunom ali oceno. **Podlaga za izračun** je lahko kakršnakoli materialna, morda tudi nematerialna korist, ki jo inovacija prinaša, zlasti pa povečanje dohodka ali zmanjšanje izgube, uvedba novih izdelkov ali storitev, izboljšanje kakovosti izdelkov ali storitev, prihranek materiala, energije, delovnega časa, zmanjšanje »škarta« ipd. Prav tako je potrebno opredeliti, za **koliko časa** je delavec upravičen do nadomestila (nagrade) za inovacijo: ves čas uporabe inovacije (dokler inovacija prinaša gospodarsko korist) ali nek omejen čas? V nekaterih podjetjih namreč velja, da je delavec upravičen do nagrade za inovacijo za čas trajanja zaščite inovacije s pravico industrijske lastnine, kadar je ta pravica pridobljena (npr. za izum je delavec do inovacije upravičen najdlje 20 let), za inovacije v obliki tehničnih izboljšav pa je obdobje upravičenosti do nagrade krajše, praviloma traja 5 let, za koristne predloge pa eno leto.

Učinkovitost postopka obravnave inovacij

Naj nazadnje omenimo še, da je v veliko slovenskih podjetjih, ki imajo sprejet poseben pravilnik o inovativnosti, težava v tem, da v želji po čim bolj natančnem in pravičnem podeljevanju nagrad za inovacijsko dejavnost zaposlenih sam **postopek prijave in obravnave inovacij urejajo tako zapleteno**, da to negativno vpliva na inovativnost. Sistem zbiranja in ocenjevanja inovacij mora potekati hitro in transparentno,

čas odločanja o višini nagrade mora biti čim krajši. Zadovoljstvo zaposlenih, ki vidijo, da so naredili nekaj koristnega za podjetje, namreč hitro zbledi, če je čas odločanja o njihovem inovacijskem predlogu predolg. Seveda je tudi učinkovitost nagrade v teh primerih mnogo manjša. Pri soodločanju o kriterijih za nagrajevanje inovativnosti naj zato sveti delavcev upoštevajo, da morajo ti kriteriji biti takšni, da se bo nagrado dalo čim bolj enostavno izračunati. Včasih lahko že predlagatelj inovacije poda oceno o tem, za kakšno korist gre (v denarnih enotah). Pri inovacijskih predlogih, kjer je gospodarska korist le ocenjena, je možno nadomestilo določiti v enkratnem znesku za celotno obdobje upravičenosti. Tudi nasploh naj gre pri soodločanju o kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti za vzpostavljanje ravnotežja med pravičnostjo in učinkovitostjo.

Zaključek

V Sloveniji je nagrajevanje inovacijske dejavnosti **po zakonu obvezno** za inovacije v obliki izumov, novega videza izdelkov, topografij polprevodniških vezij in novih sort rastlin. Nagrajevanje zaposlenih za tehnične in druge izboljšave pa ni urejeno z nobenim posebnim predpisom, zato to področje prav **kliče po avtonomni ureditvi**, bodisi s kolektivnimi pogodbami bodisi z drugimi akti pri delodajalcu ali posamičnimi pogodbami med delodajalcem in zaposlenim.

V prispevku smo skušali opozoriti na **pomen in vlogo sveta delavcev** pri oblikovanju meril za nagrajevanje inovacijske dejavnosti ter skušali podati nekatera **najpomembnejša priporočila**, ki so jim lahko v pomoč pri uresničevanju te njihove vloge. Pri vsakdanjem delu v praksi pa opažamo, da delavci pogosto sploh ne vedo, da jim za inovacijo pripada pravica do denarne nagrade (sploh, kadar gre za tehnično izboljšavo, za katero je pravica do nagrade urejena v kolektivni pogodbi). Tudi tukaj bi lahko sveti delavcev odigrali pomembno vlogo oziroma je to njihova naloga. ZSDU namreč določa dolžnost svetov delavcev za izvajanje zakonov in drugih predpisov, sprejetih kolektivnih pogodb ter doseženih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem. Ustrezno oblikovan sistem kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti pa naj podjetja in druge organizacije razumejo kot ključ, s katerim lahko **odprejo vrata do vseh tistih idej**, ki so varno spravljene v delavčevi glavi vse dotlej, dokler se on sam ne odloči, da bo te svoje ideje delil še s kom drugim.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
Denis Turk

Svet delavcev družbe Hit d.d.

Svet delavcev postaja prepoznaven

Delovanje sveta delavcev v družbi HIT d.d. ima že kar dolgo tradicijo, saj deluje že četrti mandat. V nadaljevanju bralcem na kratko predstavljamo svoje izkušnje.

Splošno o svetu delavcev

Svet delavcev v družbi (v nadaljevanju: svet ali SD) permanentno deluje od leta 1998, in sicer v **13-članski sestavi**, ki proporcionalno pokriva vse tri organizacijske enote **(igralništvo, gostinstvo in strokovne službe)**. Zadnje volitve so bile maja 2010, junija je svoj mandat nastopil sedanji svet.

Znotraj sveta je ustanovljenih **7 stalnih odborov** (nekateri so mešani s predstavniki sindikatov), po potrebi pa se za realizacije posameznih nalog oblikujejo **posebne delovne skupine**, kar se dogaja redno in je stalnica delovanja sveta.

Pogoji za delovanje

V podjetju je veljaven **participacijski dogovor** iz leta 2002, pred mesecem dni je bil izpogajan nov dogovor (ki pa še ni podpisan). Pri obeh aktih je bil zasledovan osnovni smisel, torej da se določi višji nivo pravic kot v ZSDU in predvsem, da so posamezne določbe natančneje precizirane. Bistvene novosti novega dogovora so: določitev skupne kvote ur sveta na letnem nivoju, prenos nekaterih področij (standarda zaposlenih – upravljanje s počitniškimi zmogljivostmi) na svet in način odpovedi dogovora.

Svet ima **profesionalnega predsednika** in **dva polprofesionalna** člana. V zvezi s prostorskimi, administrativnimi in tehničnimi pogoji za delo lahko rečemo, da so ti na primernem in zglednem nivoju. Višina in način koriščenja zakonsko zagotovljenih sredstev za delo nista posebej opredeljena,

temveč se koristita po potrebi z zelo racionalnim obnašanjem sveta.

Kar zadeva možnosti za izobraževanja članov sveta, prihaja s strani poslovodstva občasno do določenih trenj, vendar pa lahko tudi to področje označimo kot primerno urejeno. Razen enega imajo vsi člani sveta pridobljen **certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS)**, povprečno pa vsak član letno opravi tri izobraževanja.

Svet ima sklenjeno **pogodbo o pravni pomoči** z zunanjim sodelavcem, po potrebi pa se za razna mnenja sproti obrača na posamezne strokovnjake, v prvi vrsti na ZSDS. Zelo koristna je tudi medsebojna izmenjava mnenj in izkušenj z ostalimi sveti v okviru združenja.

Neprofesionalni člani sveta imajo **nagrade za delo** v svetu v obliki dodatka, ki se veže na povprečno plačo v podjetju in je zaenkrat za vse enak. V pripravi je **predlog diferenciranega sistema nagrajevanja** članov v skladu s priporočili ZSDS.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Nadzorni svet družbe ima šest članov, od tega sta **dva predstavnika za**poslenih.

Kandidate za člane nadzornega sveta lahko predlaga vsak član sveta, posebni pogoji niso predpisani (v preteklosti je bil za enega od predstavnikov izbran zunanji član), v poslovniku pa je natančno določen način njihove izvolitve. Glede na pretekle izkušnje je prav izbira predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu ena od najzahtevnejših in **najbolj „stresnih" nalog sveta.**

Svet dosledno uresničuje svojo **usmerjevalno in nadzorno funkcijo** v odnosu do predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, in sicer v obliki rednih in obveznih predhodnih obravnav gradiv za seje NS, skupne analize vseh pomembnejših vprašanj ter oblikovanja usmeritev in stališč za njuno delo, poročanja na sejah (ter tudi sestanek takoj po seji NS), ... Predstavnika delavcev v nadzornem svetu (tako zdaj kot v preteklosti) se tudi redno udeležujeta sej sveta, prav tako ju svet ažurno seznanja z vsemi tematikami, s katerimi se ukvarja.

V podjetju je sočasno z delovanjem sveta od leta 1998 uveljavljena tudi funkcija **delavskega direktorja**, ki zastopa in predstavlja interese delavcev v procesu sprejemanja odločitev v poslovodstvu in je enakopraven član uprave pri njenem delu in odločanju. Posebej je zadolžen za predstavljanje interesa delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj ter sistema internega komuniciranja. Svet je na splošno zadovoljen z delom sedanjega delavskega direktorja, kar potrjuje tudi dejstvo, da je bil junija letos na predlog sveta ponovno izvoljen na to funkcijo.

Način in učinkovitost SD pri opravljanju zakonskih pristojnosti

Obveščanje (89. in 90. člen ZSDU)

S strani delodajalca se večinoma izvaja dolžnost obveščanja sveta o posameznih vprašanjih iz 89. člena ZSDU, bistvena težava pa izhaja iz **polemik, ali posamezne odločitve sodijo v določbe 89. in 90. člena ZSDU**, kar bo zdaj podrobneje (ne pa taksativno) opredeljeno v participacijskem dogovoru. Pogosto se dogaja, da svet delodajalca spomni na to obvezo in jo ta potem realizira. Svet se pri pripravah na aktualne tematike trudi, da so njegova stališča strokovno argumentirana (ko je treba, tudi s pomočjo zunanje stroke) in da odražajo interese zaposlenih.

Skupno posvetovanje (93. in 94. člen ZSDU)

Delodajalec izvaja skupna posvetovanja glede kadrovskih in statusnih vprašanjih iz 93. in 94. člena ZSDU ter spoštuje zakonsko določene roke za sklic posvetovanja in sprejem odločitev. Težave se pojavljajo le pri posameznih temah, za katere svet meni, da sodijo pod skupno posvetovanje, delodajalec pa ima drugačno mnenje. Način in kakovost izvajanja skupnih posvetovanj sta sicer **na primerni ravni.**

Konkretna vprašanja in predlogi, o katerih potekajo skupna posvetovanja, so s strani sveta podrobno razdelana in že predhodno posredovana delodajalcu. V zadnjem času je prišlo do **pozitivne spremembe** glede razumevanja temeljnega smisla tovrstnih posvetovanj, saj si je delodajalec prizadeval za poenotenje stališč in sporazumno iskanje ustreznih rešitev, ter tudi sprejel nekatere predloge sveta. Nadejamo se, da bo to postala ustaljena praksa.

Soodločanje v obliki soglasja sveta (95. in 96. člen ZSDU)

V zadnjem letu je bilo **kar nekaj primerov soodločanja**, ki se v podjetju izvaja v skladu z zakonom. Svet je (po predhodnem usklajevanju in dosegi dogovora) podal soglasje k pravilniku o inovacijah, odprodaji stanovanj in počitniških kapacitetah.

Težava za svet se tudi na tem področju kaže predvsem v tem, da delodajalec zavrača posamezne pobude sveta glede obravnave posameznih tematik pod »soodločanje«, trdeč, da ne sodijo pod te določbe ZSDU, kot denimo letni razpored delovnega časa.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca (98. člen ZSDU)

Svet delavcev je v novem mandatu **dvakrat uporabil „pravico veta"** po 98. členu ZSDU. Glede prvega postopka je ta še vedno v domeni arbitraže, letošnji veto pa je delodajalec spoštoval, zadržal odločitev in speljal predpisane postopke.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet si prizadeva za proaktivno delovanje in v svojem delu poskuša zajeti vsa pomembnejša področja. Gre za analizo posameznih zadev in nato pripravo ter podajo "lastnih" pobud in predlogov sveta delodajalcu, kot denimo, **ukrepi za primerne in zdrave delovne pogoje, standard zaposlenih, ustrezno kadrovsko politiko, vključevanje sveta v posamezne notranje procese,…**

Rezultati so približno polovični, bistveno pa je, da se nivo medsebojne komunikacije in konstruktivnost medsebojnega delovanja izboljšujeta. Svet je tako letos med drugim aktivno pripomogel k sprejemu akta o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu in ustanovitvi sklada za pomoč zaposlenim, skupaj s sindikati podal predloge za plačevanje dodatnega pokojninskega stebra, nadaljevanje sklenjene pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku itd.

Svet tudi **redno poroča nadzornemu svetu** v obliki letnih poročil o stanju na področju uresničevanja ZSDU v družbi s predlogom ukrepov skladno z določbo 2. odstavka 80. člena zakona.

Splošna ocena sodelovanja med SD in upravo

Načelni odnos uprave do sveta se v primerjavi z lanskim letom izboljšuje, prav tako tudi trendi na področju vzpostavljanja ustrezne »soupravljalske klime« v podjetju.

Sodelovanje SD z »bazo«

Posamezni člani na različne načine **individualno** uresničujejo dolžnost vzdrževanja stikov s svojo bazo, **predsednik sveta** pa dobršen del svojega dela namenja neposredni komunikaciji z zaposlenimi in najmanj enkrat tedensko obišče vsako enoto. V vseh enotah so **oglasne deske** in **nabiralniki** za pobude in predloge zaposlenih.

Letos je bil drugič v zgodovini sveta sklican **zbor delavcev**, na katerem je bilo predstavljeno delovanje sveta, aktualno dogajanje v podjetju, poseben poudarek pa je bil na izteku 10-letnega obdobja plačevanja 2. pokojninskega stebra. Prav tako so bili zaposleni pozvani na podajanje predlogov za delo sveta. Svet bo tudi v prihodnje najmanj enkrat letno skliceval zbore delavcev.

Svet **zaposlenim redno poroča** o svojem delu v obliki dopisov, obvestil, zapisnikov itd… na oglasnih deskah in interni spletni strani, člani sveta pa svoji bazi redno tudi ustno predstavljajo delovanje sveta.

Sodelovanje SD s sindikati v podjetju

Splošna ocena sodelovanja znotraj »delavskega bloka« je, da je ta **na solidni ravni**. Imamo sklenjen medsebojni dogovor o sodelovanju, ki ga svet dosledno izvaja in na to poziva tudi sindikate. Svet redno na vse svoje seje vabi predstavnike sindikatov, prav tako sindikate obvešča o vseh svojih aktivnostih, v obratni smeri je sicer ta »promet« nekoliko manjši, vendar pa je splošna ocena medsebojnega sodelovanja pozitivna.

Skupne aktivnosti sveta in sindikatov se kažejo v (so)delovanju v odborih in delovnih skupinah, prav tako so v praksi medsebojni formalni in neformalni sestanki in skupni nastopi, predvsem v smislu sopodpisa posameznih predlogov, naslovljenih na delodajalca. Žal svet ne sodeluje pri pogajanjih za podjetniško kolektivno pogodbo, ki zdaj intenzivno potekajo, je pa svet nedavno sklical posebno tematsko sejo, na kateri je bil podrobneje predstavljen način medsebojnega sodelovanja in na praktičen način določena pristojnost sveta pri soglasjih za posamezna področja.

Sodelovanje SD s kadrovsko službo

Le-to poteka na način, da odbor za kadrovska vprašanja preuči posamezne zadeve s tega področja in predlaga svetu, da to sprejme in izpostavi. Svet nato to problematiko posreduje kadrovski službi, vzporedno pa se za ureditev teh vprašanj vključi tudi delavski direktor.

Program dela SD

Svet ima sprejet okviren program dela, priprava celovitejšega program je ena od pomembnejših prihodnjih nalog. V ta namen je svet prav na zadnji seji podal predlog za izvedbo ankete med zaposlenimi, ki bo med drugim prinesla analizo zadovoljstva.

Splošna ocena uspešnosti delovanju SD

Kot pomembnejše uspehe svet šteje prepoznavnost v podjetju in širšem okolju (na nivoju ZSDS) in svojo aktivno vlogo – proaktivno delovanje na vseh področjih, ki so v njegovi pristojnosti ter so pomembna za zaposlene. Neuspehe v smislu tega, da določenih pobud in predlogov delodajalec ne sprejme, svet jemlje kot sestavni del svojega delovanja.

Splošna ocena je pozitivna, prihodnost pa je usmerjena v nadaljevanje začrtanega proaktivnega delovanja in doseganja začrtanih rezultatov.



Piše:

Saša Cerar

Svet delavcev TBLUS HELIOS Domžale

Od obveščanja k soodločanju

Svet delavcev je zaenkrat s strani uprave zelo tekoče in dobro seznanjen s poslovanjem podjetja ter pomembnejšimi sprejetimi poslovnimi odločitvami, v prihodnje pa bi si želeli doseči tudi več soodločanja pri oblikovanju teh odločitev.

Kratko o podjetju

Skupino Helios sestavlja **več kot 40 različnih podjetij**, ki v našo družino prinašajo svojevrstne izkušnje, tradicijo in neprecenljivo znanje, kar nam omogoča izredno fleksibilno in specifičnim segmentom prilagojeno delovanje. Na trdno postavljenih temeljih smo zgradili perspektivno osnovo za hitro in stabilno rast ter vzajemen odnos z okoljem.

Helios, TBLUS, je matično podjetje **Skupine HELIOS**. Naš proizvodni program sestavljajo umetne smole, premazi za avtomobilsko industrijo, avtoreparaturni premazi, premazi za zaščito kovin, dekorativni

premazi, cestni premazi in premazi za lesno industrijo.

Sestava sveta delavcev

Tudi v Heliosu delavci prek svojih predstavnikov v SD sodelujejo z upravo podjetja pri uresničevanju **skupnih ciljev**, ki se izražajo v skupnih prizadevanjih za čim boljše poslovne rezultate in uspešnost družbe nasploh, ugodno in prijetno klimo ter za zadovoljstvo zaposlenih pri delu. Svet delavcev deluje v podjetju drugi mandat.

V marcu 2006 je predhodni SD pripravil in sprejel **poslovnik** s splošnimi določbami o sestavi in načinu delovanja SD v podjetju. Člani sedanjega SD v TBLUS Heliosu Količevo, ki ga sestavljamo **predsednica, podpredsednica in 14 članov**, smo bili izvoljeni za štiriletno mandatno obdobje v mesecu januarju leta 2010. S pripojitvijo kemične tovarne Color, je bilo v maju 2010 na lokaciji Preska izvoljenih še devet članov SD.

Ob združitvi obeh podjetij je bil sprejet sklep, da **na lokaciji Colorja ostane novo izvoljeni SD**, določeni člani tega SD naj bi se udeleževali sej tudi na lokaciji Količevo, predsednica pa se udeleži sej na lokaciji Preska. Tako bi potekal pretok informacij nemoteno na obeh lokacijah.

Delovanje sveta delavcev

Seje SD so v sejni sobi **vsak tretji torek v mesecu** na lokaciji Količevo in **vsako tretjo sredo v mesecu** na lokaciji Preska. Izvajajo se redno, če pa pride v organizaciji do izrednega dogodka, se skliče tudi izredna seja, razen v juliju in avgustu, ko je čas dopustov in ni zagotovljena večinska prisotnost članov.

Na vsaki seji je **prisoten tudi direktor družbe**, ki nas seznani s poslovanjem predhodnega meseca in odgovarja na vprašanja, ki jih predstavniki delavcev prenašajo iz svojih okolij. Vsaka seja se beleži z zapisnikom, ki se mesečno objavlja na oglasnih deskah po tovarni. Odvisno od teme pa **povabimo tudi** predsednika sindikata, člane NS, direktorico kadrovske službe, vodjo varnostne službe… Skupaj s sindikatom občasno povabimo tudi zunanjo strokovno pomoč.

Udeležujemo se tudi seminarjev in strokovnih posvetov, ki jih pripravlja **Združenje svetov delavcev Slovenije**, katerega člani smo.

Delo članov **zaenkrat še ni posebej nagrajevano**, razen družabnega srečanja ob novem letu. V prihodnje bomo poskusili urediti še to. Profesionalcev na tem področju še nismo imeli.

Predstavniki delavcev v organih družbe

Delavskega direktorja v podjetju nimamo, predsednica SD pa je kot predstavnica delavcev članica **nadzornega sveta** TBLUS Količevo. Dogovorjeno je, da naj bi pred vsako sejo nadzornega sveta Helios d.d. in TBLUS-a skupaj s člani SD pregledali dnevni red seje nadzornega sveta in skupaj dodajali morebitne pripombe na predstavljeno temo.

Sodelovanje z upravo in obveščanje

Pred vsako sejo se predsednica SD **sestane z direktorjem TBLUS Helios**, mu predstavi dnevni red naslednje seje in ga seznani s povabljenimi gosti. Tako da tudi upravi možnost, da se pripravi na svoje poročanje, če je le-to potrebno. Nato se napišejo vabila za sejo, ki naj bi bila razposlana vsaj pet dni pred določenim datumom seje. Vabila se napišejo in razpošljejo v tajništvu uprave TBLUS-a Helios.

Seja vedno poteka v prisotnosti direktorja, ki **mesečno poroča o poslovanju preteklega meseca,** in sekretarke, ki piše zapisnik.

Če pride do izrednih dogodkov, kot so morebitni skrajšan delovni čas za določeno obdobje, dodatno zaposlovanje ipd., direktor skliče izredno sejo SD in člane vnaprej seznani z namero uprave, ter razloži potrebe za to dejanje. Do direktnega soodločanja žal ne prihaja, uprava več ali manj člane z nameravanimi odločitvami samo **seznanja**. Vprašanja, ki jih prenašajo in predstavljajo člani SD iz svojih baz, se ustno zastavijo direktorju TBLUS-a, le-ta nanje **odgovori takoj, ali pa se od njega pričakuje pojasnilo do naslednje seje**.

Vsi sklepi, odgovori, predlogi oziroma mnenja članov SD in uprave, ki so bili podani na posameznih sejah, so zabeleženi v zapisnikih, ki se redno izobešajo po **oglasnih deskah** in objavljajo **na internetu.**

Sodelovanje SD in sindikata

Svet delavcev aktivno sodeluje tudi **s sindikatoma KNG in PERGAM**, ki skupno delujeta v podjetju. Sindikat je pri nas dobro organiziran, uspešno zastopa svoje člane in je zaslužen za vrsto uspehov na področju svojega delovanja.

O svojih namerah in odločitvah predsednika sindikatov redno obveščata člane SD in jih tudi velikokrat povabita k sodelovanju na raznih seminarjih, poročanjih in ostalih akcijah. Ravno pred kratkim nam je uspelo skupaj s sindikati in SD Cinkarne Celje ter Steklarne Rogaška izvesti **protestni shod proti ravnanju NLB**, ki je zaradi nespametnosti in neodgovornosti naših lastnikov pridobila večinski delež delnic. NLB ni uspelo izpeljati dokapitalizacije s strani države, sedaj pa bi rada dosegla to s prodajo zaseženih lastniških deležev dobro stoječih podjetij kot sta Helios Domžale in Cinkarna Celje.



Ker se zaposleni v podjetju ne strinjamo s prodajo slovenskega premoženja in se bojimo za svoja delovna mesta, za svojo tovarno, katero so postavili naši dedki in očetje, smo s to akcijo želeli opozoriti NLB

in vlado, naj ne naredi neumnosti. Naj ne bo nespametna in **naj ne prodaja paradnih konjev slovenskega gospodarstva tujcem.**

Uspehi in neuspehi delovanja SD

Kot uspeh štejem predvsem **redna vsakomesečna srečanja članov SD**, na katerih je prisotnost članov, razen opravičenih odsotnosti, **100-odstotna**. Ravno tako je **dober pretok informacij** od zaposlenih proti upravi in obratno. Morebitne težave, vprašanja in predlogi iz vrst zaposlenih se obravnavajo, upoštevajo in rešujejo sproti. Nihče ne ostane brez odgovora.

Pomanjkljivost našega sedanjega delovanja pa je predvsem **premajhen neposreden soupravljalski vpliv** na nekatere pomembnejše poslovne odločitve. Izziv za prihodnost je torej doseči tisti pravi pomen in vlogo SD, to je možnost soodločanja pri oblikovanju nameravanih odločitev uprave, ne pa samo seznanjanje z njenimi sprejetimi odločitvami. Ravno tako menim, da bi morali biti tudi člani SD nagrajeni za svoje delo, tako kot so s sejninami nagrajeni člani NS, saj vestno in z odgovornostjo opravljajo svoje delo.

Vseeno pa bomo člani SD HELIOS, TBLUS Količevo, še naprej vestno in odgovorno opravljali svojo funkcijo in poskušali dostojno upravičiti naše poslanstvo.



Piše:
Vlado Šega

Ekonomsko socialni odbor skupine HSE

Sodobna poslovna praksa terja vse več intenzivnega vključevanja tudi zaposlenih in njihovih predstavnikov v procese poslovnega odločanja. Tako na ravni posameznih podjetij kot tudi na ravni širših poslovnih sistemov. Zlasti na ravni slednjih je usklajevanje najrazličnejših interesov seveda precej oteženo, zato bo morala praksa sama začeti čim bolj inovativno razvijati ustrezno učinkovite oblike demokratičnega dialoga. Enega zanimivih tovrstnih poskusov zagotovo predstavlja tudi nedavno oblikovani Ekonomsko socialni odbor na ravni skupine HSE.

Skupina HSE je največji **proizvajalec in trgovec z električno energijo** na veleprodajnem trgu v Sloveniji. **Družbe skupine HSE** so: Holding Slovenske elektrarne d.o.o. kot obvladujoča družba in odvisne družbe Dravske elektrarne Maribor d.o.o., Soške elektrarne Nova Gorica d.o.o., Termoelektrarna Šoštanj d.o.o., Termoelektrarna Trbovlje d.o.o., Premogovnik Velenje d.d. in HSE Invest d.o.o. ter nekaj povezanih družb in podružnic. Vse naštete družbe imajo dokaj dobro organizirane **svete delavcev** in seveda močno organizirano **sindikalno dejavnost**. Na nivoju skupine imamo že deveto leto (kmalu bomo imeli 60-to sejo) organiziran **skupni svet delavcev (SSD)**, v katerega so vključeni tudi predstavniki hčerinske družbe Premogovnika Velenje HTZ. Posebnost SSD skupine HSE je tudi, da le-ta na podlagi dogovora predlaga enega izmed dveh članov nadzornega sveta obvladujoče družbe, tega pa seveda v NS HSE d.o.o. imenuje SD te družbe.

Razumljivo je, da je v skupini usklajevanje med vsemi socialnimi partnerji znotraj odvisnih družb, na nivoju skupine, med sindikati, kolegijih direktorjev itd. dokaj težavno. V 4. številki lanske izdaje Ekonomske demokracije sem opisal, kako lahko in kako tudi smo **sveti delavcev uspešno posegli v strateško poslovne odločitve obvladujoče družbe**. Ob nameravani odtujitvi lastniškega deleža DEM v spodnje Savskih elektrarnah je bil glavni spor način sprejemanja razvojnega načrta skupine.

Tako je tudi na podlagi omenjenega neuspelega razvojnega načrta takratni direktor HSE predlagal ustanovitev Ekonomsko socialnega sveta. Do ustanovitve in smiselnosti obstoja takšnega organa sem bil sprva tudi sam rahlo skeptičen. Vendar, ko se je začel razvijati in oblikovati poslovnik sveta, ki se je na prvi seji preimenoval v **Ekonomsko socialni odbor (ESO),** in se je izkazala resna pripravljenost in želja vodstev družb, svetov delavcev in sindikatov po poglobljenem sodelovanju v odboru, je tudi med skeptiki prevladala ugotovitev o smiselnosti in celo nuji po takšnem organu. Tako smo v juniju letos sprejeli poslovnik ESO, katerega osnovne značilnosti bom opisal v nadaljevanju (povzeto po poslovniku).

Družbe skupine HSE v ESO zastopajo predstavniki obvladujoče družbe in **predstavniki vodstev** posameznih odvisnih družb ter **predstavniki zaposlenih teh družb**, tako svetov delavcev kot reprezentativnih sindikatov. Člani odbora so, ob prej naštetih družbah, tudi predstavniki kapitalsko povezane družbe Hidroelektrarne na

spodnji Savi, ki pa še nimajo izoblikovanega sveta delavcev.

ESO v nobenem primeru ne more posegati v obveznosti, pravice in pristojnosti organov, katerih predstavniki ESO sestavljajo, in jim jih daje zakon ter ostali podzakonski in interni predpisi. Vsekakor pa je **na ESO sprejet sklep moralna obveza**, da se te odločitve udejanjijo tudi na pristojnih organih.

Pristojnost ESO je **posvetovanje in informiranje** na določenih socialnih in ekonomskih področjih delovanja skupine HSE, zlasti pa glede:

1) gospodarskega položaja skupine HSE in gospodarskega položaja panoge, v kateri deluje skupina HSE,

2) letnega poročila skupine HSE,

3) osnovne usmeritve temeljev poslovne politike in razvojnega načrta skupine HSE,

4) statusa panoge, v kateri deluje skupina HSE, glede na zakonske okvire oz. možnosti glede na zakonodajo in usmeritve EU,

5) standarda in pravic zaposlenih v skupini HSE,

6) odtujitev družbe ali bistvenega deleža družbe skupine HSE pravnim osebam izven skupine HSE,

7) kapitalskega vstopa in/ali strateškega povezovanja z novimi družbami ipd.

Žal ZSDU ne opredeljuje letnega plana oziroma razvojnih ciljev družbe med vprašanji, o katerih bi delodajalec bil dolžan obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve, kar se mi zdi precejšnja pomanjkljivost tega zakona. Vendar smo kljub temu, brez zadržkov delodajalca, **uspeli uvrstiti temelje poslovne politike in razvojnega načrta med bistvene teme ESO.**

Mandat predsednika ESO traja eno leto. Funkcijo predsednika **izmenično** opravlja predstavnik vodstva družbe in predstavnik zaposlenih družbe po dogovorjenem vrstnem redu. Prvi mandat je prevzel generalni direktor družbe HSE. Seje se sklicujejo po potrebi, vendar **najmanj dvakrat letno**.

Kadar je na sejo uvrščena tema, ki se nanaša le na posamezno družbo, se tema obravnava le, če je na seji prisoten po en predstavnik vodstva in zaposlenih te družbe. S tem se izognemo kakršnikoli možnosti sprejemanja sklepov brez sodelovanja vseh za temo zainteresiranih partnerjev.

ESO je vsekakor izvrstna podlaga za poglobljeno sodelovanje vseh socialno ekonomskih partnerjev in **utrditev demokratičnih soupravljalskih razmerij v skupini**. Potrebno pa bo vložiti še precej truda, da bomo sodelovanje v duhu tega poslovnika poglobili tudi v praksi, predvsem na področju sodelovanja pri upravljanju skupine.

Saj ni res, pa je…

Poskusi nameščanja »podrepnikov uprav« v nadzorne svete

V praksi je vse pogosteje zaslediti poskuse poslovodstev, da bi institut delavskih predstavništev na najrazličnejše možne načine izrabili za to, da si – namesto pravih »nadzornikov« – v nadzorne svete namestijo sebi lojalne ljudi. V spodaj predstavljenem primeru prikritega vmešavanja uprave v tovrstne postopke sveta delavcev sicer ta poskus ni uspel, vendar lahko služi kot opozorilo svetom delavcev, naj si takšnega vmešavanja absolutno ne dovolijo. V nasprotnem bodo delavska predstavništva v organih družb izgubila sleherni smisel.

Zgodba je resnična, dogajala pa se je nedavno v enem od znanih slovenskih podjetij. Podjetje je spreminjalo sistem upravljanja iz enotirnega v dvotirni sistem, kar je posledično pomenilo, da je bilo potrebno na novo izvoliti tudi predstavnike delavcev v nadzorni svet.

Svet delavcev je torej v skladu z zakonom in svojim poslovnikom razpisal začetek kandidacijskega postopka, s katerim je pozval sindikate in vse zaposlene k predlaganju kandidatov za to funkcijo. Poziv je objavil na oglasih deskah, na intranetnih straneh sveta delavcev ter v novičkah sveta delavcev, katere prejmejo (po elektronski pošti) vsi zaposleni. V novičkah je bila tudi povezava na intranetne strani.

Predlogi so prišli in imena kandidatov so bila znana že kmalu po odpiranju kuvert in preverjanju resničnosti podatkov. A, tako kot se dogaja v življenju posameznika, se dogaja tudi v življenju podjetja – imena prijavljenih kandidatov niso bila po volji poslovodstvu. Zakaj prijavljeni kandidati (zlasti eden) poslovodstvu niso ustrezali, je zgodba zase. Povemo naj le, da je šlo za strokovno in moralno preverjene predstavnike delavcev s hrbtenico, ki so v preteklosti v organih družbe znali marsikdaj že postavljati tudi neprijetna vprašanja in opozarjati na nepravilnosti ter nesmotrne poteze poslovodstva.

In tako se je začelo posredno vmešavanje poslovodstva v kandidacijski postopek z namenom izrabiti institut delavskih predstavništev za »namestitev« sebi brezpogojno lojalnih ljudi v nadzorni svet. Kako? Našel se je eden od vodilnih delavcev družbe (ne ravno član poslovodstva), ki je podal ugovor na razpis kandidacijskega postopka, čeprav sicer po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju sploh nima ne aktivne, ne pasivne volilne pravice v postopkih volitev delavskih predstavnikov. Ugovor z obrazložitvijo, da o pozivu niso bili obveščeni vsi zaposleni in da zato niso mogli predlagati svojega kandidata, pa je podkrepil še z grožnjo o sodnem izpodbijanju postopka s pomočjo odvetnika, če svet delavcev iz navedenega razloga ne bo podaljšal roka za prijavo kandidatov. Svet delavcev pa je – čeprav je bil ugovor po njegovem mnenju neutemeljen in je bilo vse

korektno objavljeno – zgolj v izogib nepotrebnim zapletom, ugovoru ugodil in določil dodatni rok za prijavo kandidatov. Lov na »primernejšega« kandidata za »predstavnika delavcev« v nadzornem svetu se je tako lahko začel.

In se je tudi dejansko začel, a k sreči neuspešno končal. Sledilo je seveda najprej iskanje navodil in branje zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanja kako morajo delavci posredovati kandidaturo, koliko podpisov mora biti, kdo je lahko in kdo ne sme biti podpisan. Pri tem pa so pobudniki očitno pozabili na dejstvo kdo podpise lahko »prispeva«, to pa so zgolj delavci z aktivno in pasivno volilno pravico. Ali pa so »lojalnost« le-teh poslovodstvu v danem primeru le napačno presodili.

Tu se namreč začne tisti del zgodbe, zaradi katerega si ta zasluži nadnaslov »Saj ni res, pa je …«. Poslovodstvo je določilo svojega kandidata za »predstavnika delavcev« v nadzornem svetu, nekaj vodilnih delavcev pa je dobilo nalogo, da ustrezno »obdela« vsakega delavca posebej in tako ali drugače izsili njihovo podporo temu kandidatu. Delavci pa so bili nato glede tega **posamič klicani v pisarno svojega vodje in tam tako in drugače prepričevani v to, naj podpišejo podporo izbranemu kandidatu poslovodstva!!?** Katastrofa.

Rezultat? Tega, razen seveda pobudnikov in izvajalcev »prostovoljnega« zbiranja podpisov, vsaj v podrobnostih, v danem primeru ne pozna nihče. A dejstvo je, da delavskih podpisov za morebitno tudi formalno vložitev želene kandidature »kandidata poslovodstva« v nadzornem svetu v končni posledici kljub vsem mogočim pritiskom ni bilo dovolj. Ne glede na podaljšan kandidacijski rok torej predlogov za nove kandidate (zgolj slučajno?) ni bilo in svet delavcev tako nazadnje niti ni bil postavljen na preizkušnjo glede morebitnega (ne)imenovanja potencialnega podrepnika poslovodstva za »delavskega predstavnika« v nadzornem svetu. Toda poskus je bil vsekakor hudo nevaren in je vreden vse pozornosti.

Predvsem delavcem samim je v danem primeru pripisati zasluge, da so (s svojo neodzivnostjo na »diktirano« zbiranje podpisov) že v kali zatrli poskus vsiljevanja »zanje primernih« kandidatov. Pa tudi svet delavcev verjetno kasneje teh kandidatov ne bi podprl. A nikoli se ne ve. Zato bi bilo veliko bolje sploh ne dovoliti niti toliko vmešavanja poslovodstva v postopke izbire delavskih predstavnikov, kolikor jo je svet delavcev v danem primeru vendarle (v bistvu povsem brez potrebe) dovolil. Primerov vseh mogočih oblik vmešavanja poslovodstev v postopke imenovanja delavskih predstavnikov v organe družbe, pa je danes (iz razumljivih razlogov) vse več.

M. G.

Register prejemnikov certifikata ZSDS – Obvestilo

Z zadnjim ciklusom izobraževanj za pridobitev certifikata ZSDS – Združenja svetov delavcev Slovenije, to je z zadnjim tridnevnim »Temeljnim tečajem za člane svetov delavcev«, izvedenim v mesecu novembru letos, **število prejemnikov omenjenega certifikata preseglo številko 400**. V register prejemnikov certifikata (http://www.delavska-participacija.com/html/certifikat.asp) je tako zdaj vpisanih **že 407** članov svetov delavcev, kar štejemo za velik uspeh združenja v prizadevanjih za splošen dvig kakovosti delovanja sistema dela delavskega soupravljanja v Sloveniji. Splošno zavedanje dejstva, da resno delavsko soupravljanje danes nujno zahteva tudi **številna strokovna znanja**, ne samo voljo in pripravljenost, torej vendarle prodira tudi v vsakodnevni praksi.

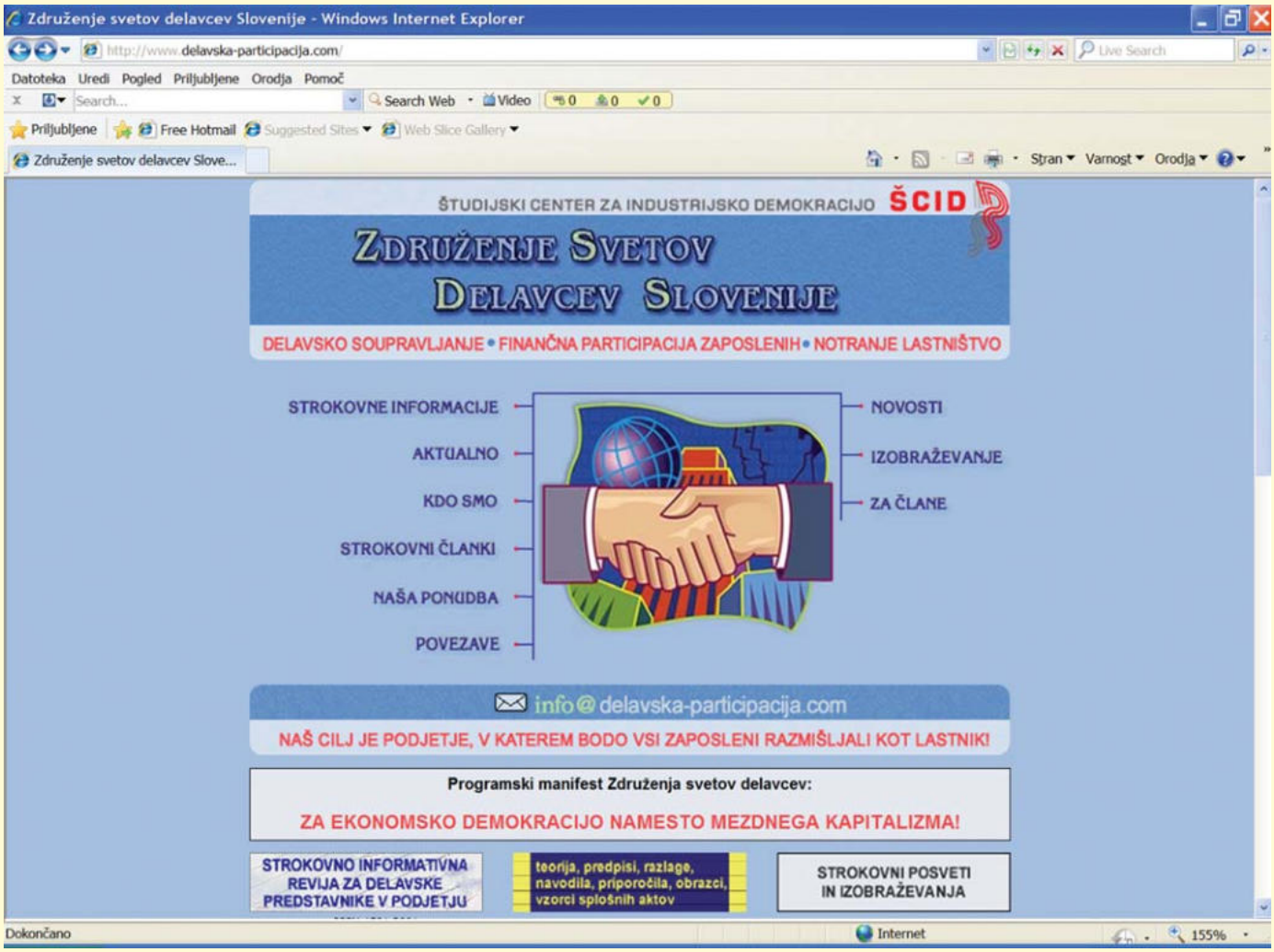
AVTORJI PRISPEVKOV: Cvetka Peršak, magistra ekonomije, svetovalka v svetovalni družbi EDIL ING d.o.o.; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja menedžmenta, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Leja Drofenik Štibelj**, univ, dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID; **Elizabeta Zirnstein**, magistra prava, višja predavateljica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Denis Turk**, predsednik sveta delavcev družbe HIT d.d. Nova Gorica; **Saša Cerar**, predsednica sveta delavcev družbe TBLUS Helios d.d. Domžale; **Vladimir Šega**, predsednik sveta delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **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;