TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2013, LETNIK XVII

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 !



Oris teorije ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma

Str. 7

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Mezdni kapitalizem, ekonomska demokracija in sindikati

Sindikati so tipična institucija mezdnega kapitalizma. V njem so bili rojeni in edino v njem imajo lahko tudi neko smiselno sistemsko vlogo in poslanstvo kot zastopniki interesov t. i. najemnih oziroma mezdnih delavcev (delojemalcev) v razmerju do lastnikov kapitala, ki posredno – prek podjetij v njihovem izključnem upravljanju – nastopajo v vlogi njihovih delodajalcev. Huda zabloda je, če kdo misli, da danes ni več klasičnega mezdnega dela in da zato sindikatov že v tem trenutku ne potrebujemo več. Res pa je, da je mezdni kapitalizem ekonomsko že zdavnaj objektivno preživet, in da bi bilo močno v interesu njihovih »zastopancev«, če bi ga izdatneje kot doslej tudi sindikati pomagali čim prej nadomestiti s t. i. ekonomsko demokracijo kot povsem novo paradigmo kapitalizma. In to – če imajo res »poštene« namene – ne glede na lastno perspektivo.

Čemu iskati benigne oznake za »(mezdni) kapitalizem«?

Šele ko človek prebere knjigo znamenitega ekonomista Johna K. Galbraitha »Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa«, začenja počasi razumeti, zakaj si danes praktično nihče od družboslovnih teoretikov ne upa več odkrito in brez dlake na jeziku govoriti o ***»mezdnem kapitalizmu«****, ki je sicer resda zloglasen pojem, vendar pa zelo natančno označuje bistvo obstoječega družbenoekonomskega sistem. Teoretiki tega kapitalizma so si namreč že od Marxa dalje (zaradi odvračanja grozečih socialnih revolucij) nadvse prizadevali in nazadnje tudi uspeli zanj uveljaviti popolnoma benigen izraz* ***»tržno gospodarstvo«*** *ali* ***»tržni sistem«****, čeprav vemo, da trgi sicer obstajajo in imajo pomembno vlogo v gospodarstvu najmanj že od izuma kovanega denarja v 7. stoletju pr. n. št. dalje, zasebna lastnina pa še dlje. Resnično težko bi bilo najti oznako z manj pomena in to je bil tudi razlog za njeno izbiro, ugotavlja Galbraith. Čas je torej, da aktualno družboslovje tej lastni zablodi vendarle napravi konec in s tem odpre prostor za resnejša razmišljanja o nadaljnjih poteh razvoja človeške civilizacije v smeri* ***ekonomsko (še) učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše, okoljsko pa bistveno odgovornejše družbe****. Zdajšnji kapitalizem kajpak ne more predstavljati kar »konca zgodovine« družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije.*

Zakaj bi se slepili še naprej?

Govoriti o tem, da danes ni več razredne družbe, je – zlasti ob dejstvu hitrega izginjanja t. i. srednjega razreda – naravnost smešno. Nasprotno, ta tip družbe se z očitnim ponovnim prodorom neoliberalizma spet močno krepi. Še večji nesmisel je trditi, da je širša uveljavitev ***t. i. socialnega dialoga*** *med sindikati in delodajalci odpravila izkoriščevalsko naravo klasičnega mezdnega kapitalizma in uveljavila nekonfliktne oz. »asociativne« odnose na relaciji med delom in kapitalom kot dvema temeljnima produkcijskima dejavnikoma ter njunimi lastniki. Prav vsi, od nekvalificiranih delavcev do vrhunskih strokovnjakov, ki danes še vedno – na podlagi t. i. pogodbe o zaposlitvi –* ***»prodajajo« svoje delo*** *(kot tržno blago) delodajalcem vseh vrst, so še vedno* ***čisto navadni mezdni delavci.*** *In čisto nič drugega. Njihov delodajalec ima namreč nad njimi vso ekonomsko, direktivno in disciplinsko oblast, kar danes tudi bolj ali manj vsi grenko občutijo na svoji koži, in to* ***vsak dan vse bolj****. Ni torej jasno, na kakšni osnovi se nekateri danes slepijo, da klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom v razvitih kapitalističnih državah ni več. Je, samo da na bistveno višji materialni ravni in morda (po zaslugi sindikatov) tudi malce bolj človeški obliki, vsebina tega razmerja pa je v osnovi popolnoma enaka kot v 18. stoletju.*

Alternative

Alternative temu sistemu seveda obstajajo. Če se želimo izogniti evidentno utopičnim idejam o raznih (demokratičnih in nedemokratičnih) socializmih brez zasebne lastnine in tržnega sistema, ki jih je praksa že zdavnaj zavrgla, je lahko primerna alternativa seveda predvsem sistem ***t. i. ekonomske demokracije.*** *To je pravzaprav tudi edina* ***»tržna« alternativa*** *obstoječemu kapitalizmu, temeljila pa naj bi na postopni popolni izenačitvi sistemskega položaja in korporacijskih pravic (predvsem na področju upravljanja podjetij ter udeležbe pri poslovnih rezultatih) lastnikov obeh vrst v »eri znanja« realno delujočega kapitala, tj. finančnega in človeškega, vendar pa brez poseganja v zasebno lastnino in tržni sistem. Ne gre za nikakr-*

šno utopijo, res pa je, da bi njena dokončna uveljavitev seveda terjala korenite spremembe nekaterih obstoječih **temeljnih sistemskih institucij**, kot so sedanja koncepcija kapitala in kapitalističnega podjetja, delovnega razmerja ter modela faktorske razdelitve ustvarjenega produkta. Šele takrat bi bilo mogoče govoriti o dokončni sistemski izenačitvi lastnikov dela in kapitala ter o ekonomski demokraciji kot povsem novi sistemski paradigmi kapitalizma. Njene zametke v obliki **intenzivne krepitve temeljnih oblik sodobne delavske participacije** (tj. delavskega soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in širšega delavskega delničarstva) pa seveda v vsakem primeru velja maksimalno razvijati že v okviru sedanjega družbenoekonomskega sistema.

Kaj je s sodobnimi sindikati?

Dokler bomo imeli pravno regulirano klasično mezdno razmerje med delom in kapitalom oziroma njunimi lastniki, pa bodo tudi sindikati kot zastopniki šibkejše stranke v tem razmerju vsekakor **nujno potrebna družbena institucija**. Brez njih bi ta kapitalizem nemudoma zdrknil čisto nazaj v 18. in 19. stoletje. Vendar pa je prav iz teh razlogov treba paziti, da se sindikati – zaradi lastnega »samoohranitvenega nagona« – s svojo trenutno sistemsko močjo ne bodo (lahko tudi nehote) prelevili v zaviralce naprednega oziroma morda celo v nosilce retrogradnega družbenoekonomskega razvoja. Sodeč po njihovem odnosu do širšega in hitrejšega uveljavljanja omenjenih temeljnih oblik sodobne delavske participacije, ki sicer, kot rečeno, že predstavljajo tudi **zametke sistema »prave« ekonomske demokracije**, je v Sloveniji ta bojazen nadvse realna. Naši najpomembnejši sindikati se danes, denimo, izključno na načelni ravni in še to zgolj sila medlo zavzemajo za obvezno udeležbo delavcev pri dobičku ter širše notranje lastništvo zaposlenih, svete delavcev kot voljena delavska predstavništva ter moreBitno širitev njihovih soupravljalskih kompetenc pa vidijo celo kot svojo nelojalno konkurenco (in zato prek delovnopravne in druge zakonodaje tudi zavirajo njihov hitrejši razmah!?).

Razvoj ekonomske demokracije torej žal ni njihova vizija, čeprav nedvomno samo ta lahko delavce kot nosilce človeškega kapitala v svoji končni fazi tudi dejansko privede v položaj **zares sistemsko povsem enakopravnih in emancipiranih ekonomskih subjektov.** Problem je namreč preprosto v tem, da ti potem sindikatov v današnjem smislu dolgoročno res ne bi več potrebovali.

Skratka, na nobenem od ključnih področij, ki pomenijo dejansko sistemsko krepitev družbenoekonomskega položaja in pravic delavcev (soupravljanje, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo), v Sloveniji danes ni mogoče računati na resnejšo pomoč in podporo sindikatov. Nasprotno. Precej bolj jim očitno ustreza nedotaknjen sedanji model kapitalizma z jasno polarizacijo na interese delodajalcev in interese delojemalcev ter lastna klasična **»nepogrešljiva« vloga v njem**. A njihova vsakodnevna (navidez hudo revolucionarna) borba za »drobtinice z mize delodajalcev«, ki seveda še dolgo ne bo nepomembna, delavcev žal v resnici niti najmanj ne osvobaja iz njihovega globoko mezdnega, sistemsko vsestransko podrejenega položaja v odnosu do lastnikov kapitala. Ali gre pri tem le za pomanjkanje dolgoročne vizije, ki je danes sicer značilna bolj ali manj za celotno sindikalno gibanje v svetu, ali morda za prikrito načrtno obrambo obstoječega družbenoekonomskega sistema zaradi ohranjanja lastnih položajev aktualnih sindikalnih vodstev v njem, ni povsem jasno.

In tudi ni posebej pomembno. Ostaja dejstvo, da si delavstvo v svojem prizadevanju za boljši **»sistemski«** družbenoekonomski položaj, ne samo za »več drobtinic« v okviru nespremenjenega – čeprav arhaičnega in v sodobni družbenoekonomski realnosti že zdavnaj preživetega – mezdnega kapitalizma, danes s sindikati (še) ne more kaj dosti pomagati. Škoda. Če bi ti svojo nesporno moč usmerili v omenjene radikalnejše spremembe samih temeljev obstoječega družbenoekonomskega sistema, bi lahko v tem smislu res veliko naredili. A v ta namen bi morali najprej še enkrat v temelju prevetriti svoje razvojne vizije, kolikor jih – vsaj nekateri – sploh še imajo.

Stran z vizijo »socialne države«

Nujno pa bi se morali najprej otresti ideje o zveličavnosti **t. i. koncepta socialne države**, ki v resnici – čeprav je na prvi pogled nadvse simpatičen in prodelavski – dolgoročno vodi v **razvojno slepo ulico** in s svojo »vdanostjo v usodo« zgolj pomaga utrjevati obstoječi mezdni kapitalizem. Ta koncept namreč temelji na podmeni, da je zdajšnji mezdni kapitalizem ekonomsko nesporno superioren družbenoekonomski sistem, ki je brez realne alternative in zato nenadomestljiv (kakšna svetovna neumnost!), njegove nesprejemljive socialne posledice pa naj pač blaži država s svojo socialno funkcijo. Ni čudno, da se filozof F. Fukuyama s svojo razvpito tezo o »koncu zgodovine« lahko dobesedno norčuje iz celotnega aktualnega družboslovja, kajti koncept socialne države v bistvu v resnici proglaša prav to, **konec zgodovine družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije**. Ta naj bi z zdajšnjim kapitalizmom dosegel svoj absolutni vrh, zato ga je mogoče nadgrajevati le še z nekoliko več socialne države. Dokler bodo sindikalni (in tudi – levi in desni – politični) ideologi prisegali na takšno »vizijo« družbenoekonomskega razvoja, se torej **delavstvu tudi dolgoročno ne obeta nič dobrega**. Zlasti pa ne želeni izhod iz sedanjega čisto klasičnega mezdnega položaja, ampak bodo delavci tudi v prihodnje obsojeni zgolj na drobtinice pri delitvi ustvarjenega družbenega bogastva ter na absolutno ekonomsko in delovnopravno podrejenost lastnikom kapitala. Tako opevani človeški kapital pa bo še naprej samo prazna floskula. Le komu na čast?



Piše:
dr. Zlatko Jančič

Teza o srečnem delovnem mestu

Pričujoči sestavek ima namen spregovoriti o enem izmed sodobnih trendov v organizacijskem življenju, posebej v povezavi z delovnimi mesti. Beseda bo tekla o na videz neobičajni tezi, da morajo organizacije poskrbeti, da bodo zaposleni pri delu čim bolj srečni, če hočejo, da bodo ti dali od sebe svoj poln prispevek. Predstavili bomo koncept srečnega delovnega mesta in njegove značilnosti ter si na koncu ogledali še, kako je s tem pri nas. Ugotovili bomo, da ni vse tako črno in tako poskusili vliti vsaj kanček upanja v dokaj čemerno gospodarsko vzdušje, ki danes vlada v naši družbi.

Delo danes nima sreče

Fraza o tem, da je človek naše največje bogastvo, postaja, kot vse kaže, danes bolj kot ne puhlica, ki ji nihče več zares ne verjame. Tri desetletja razvoja naprednih menedžerskih zamisli o organizacijski demokraciji, kamor seveda štejemo zlasti spoznanja internega marketinga, so tako kot družba v celoti nasedla na **čeri financializacije vsega**, torej tudi dela in delovnih mest. Številna povprečna podjetja zdaj naivno verjamejo, da je treba v spremenjenem poslovnem okolju postati bolj stroškovno učinkovit, odvreči vse odvečno breme, pa četudi je tokrat živo in skorajda povsem nemočno. A hujšanje kar počez (pri nas še zlasti v razvoju in marketingu) je škodljivo za dolgoročno zdravje podjetij, saj le-ta izgubijo ustvarjalno kritično maso ljudi, ki bi lahko v ugodnejših razmerah pospešili ponovni vzpon.

To stiskaško logiko je napovedal že Charles Handy (1996) **z zanimivo matematično ponazoritvijo: 1/2 x 2 x 3**, v kateri bo v prihodnosti pol manj zaposlenih plačanih dvojno, da bi delali trojno. Vse drži, pomisel imamo le o dvojnem plačilu, ki si ga morda za razliko od razmer znotraj anglosaškega kapitalističnega modela, v (naši) praksi bolj težko predstavljamo. Dodaten pritisk na zaposlene je še v podaljševanju delovnega časa, ki zlasti z informacijsko tehnologijo **dopušča pritisk »24/7«** (24 ur na dan, sedem dni v tednu) (Hosie in Sevastos, 2009). Za tiste, ki tega ne zmorejo, morejo ali nočejo, je stalnost zaposlitve vse večja redkost, brezposelnost ali pa prekarnost je novi življenjski slog, izhod v sili, če ni pravih poznanstev, ali pa, če ne gredo po samostojni podjetniški poti, celo pogosto vsaj začasno delo zastonj. Stopnja nezaposlenosti še zlasti med izobraženimi mladimi ljudmi danes dosega katastrofične odstotke po vsej Evropi in države spoznavajo, da je zdaj skrajni čas za ustvarjanje novih delovnih mest. Toda, kaj nas uči zgodovina takih političnih zavez? To, da se ustvarijo predvsem nezahtevna in slabo plačana delovna mesta, ki sposobne ljudi ne prepričajo, da bi ostali v domovini. Delovni nomadi z visoko stopnjo zaposljivosti so spet v modi in ne gre jih obtoževati, če **hočejo v življenju več kot le kakršnokoli delovno mesto**. Prodajanje podmene, da so lahko torej srečni vsi, ki sploh danes dobe zaposlitev, je velika prevara in hkrati samoprevara. Slednja zato, ker slabo plačani in nemotivirani zaposleni vračajo podjetju s konstantnim nezadovoljstvom, nelojalnostjo, omejevanjem svojega strokovnega in kreativnega prispevka. Tisto, kar gre zdaj zahtevati, za kar se morajo za lastno dobro ne nazadnje začeti zavzemati tudi delodajalci, kar pa je seveda tudi veliko težje, je ustvarjanje zadostnega števila »srečnih« delovnih mest.

Fraza o tem, da je človek naše največje bogastvo, postaja, kot vse kaže, danes bolj kot ne puhlica, ki ji nihče več zares ne verjame.

Kaj pa ima sreča z delom?

Če pozabimo na ostalo, saj pride zraven, je sreča zagotovo tisto, kar ljudje najbolj cenimo v življenju. In ker je delo eno najbolj smiselnih opravil človeka, se ne gre čuditi, da se je v sklopu pozitivne psihologije na področju organizacij v zadnjih letih razvil tudi **pojem srečnega delovnega mesta**. Najprej so ta koncept seveda

udejanjali naprednejši ali kot rečemo razsvetljeni podjetniki, kmalu pa so se jim pridružili tudi vplivni mediji kot Time Magazine ali The Economist, ki so konceptu kot vodilni temi, vročemu trendu dali tudi priznanje o široki smiselnosti in potrebnosti. Ideja srečnega delovnega mesta je poskus celostne nadzidave številnih gradnikov, posameznih področij, ki so jih doslej proučevale ločene družboslovne discipline. Nov koncept, ki sicer v akademski literaturi še ni dovolj dobro proučen, je torej povezan z zadovoljstvom pri delu, zavezanostjo, smiselnostjo dela, zavzetostjo, delovnim elanom, zmožnostjo ustvarjalne zatopitve v delo, z notranjim zadovoljstvom ter žarom, strastjo do dela (Fisher, 2009). Avtorica še predlaga, da bi glavne karakteristike sreče na delovnem mestu lahko za zdaj, sicer nepopolno, a najobjektivneje merili skozi dimenzije **zavezanosti, zadovoljstva pri delu in čustvene pripadnosti organizaciji,** in pridaja, da je danes koncept sreče na delovnem mestu pri raziskovalcih razpet med dejavnike okolja, genetske in osebnostne lastnosti zaposlenega, skladnost posameznika z razmerami, s katerimi se sooča pri delu, in dejanja, ki so posledica namernih odločitev (npr. vodstva). Na organizacijski ravni bi z vidika zaposlenega srečno delovno mesto lahko najenostavneje opredelili, kot to počnejo pri The Great Place to Work Institute: Zaposleni so srečni takrat, »kadar zaupajo ljudem, za katere delajo, so ponosni na delo, ki ga opravljajo in uživajo v delu s sodelavci« (v Fisher 2009, 394). Zaupanje je, kot vidimo, vsekakor ključni moment, povezano pa je z odsotnostjo strahu pred odpuščanjem, pravičnostjo nagrad in enakopravno obravnavo. Enako pomembni pa so še delovni izzivi, potencialni dosežki, ugled organizacije, svoboda pri delu, jasne karierne poti, sposobni vodje in še zlasti prijetni sodelavci.

Dobre organizacije kljub krizi, ali pa prav zato, **vse bolj spoznavajo prednosti tega koncepta**, saj so izgubljeni ključni zaposleni lahko hud udarec za vsako dobro podjetje in jih je težko ali celo nemogoče nadomestiti. Zato ne gre zgolj za še en modni izraz s področja mehkih dejavnikov poslovnega uspeha, pač pa za koncept, ki zahteva resen premislek. In kot povzema Fisher (2009, 401): »Obstajajo dokazi, da pozitivna individualna in kolektivna stališča (zavzetost, zadovoljstvo, zavezanost, vključenost) niso le povezana, pač pa so ključni pogoj zaželenih dobrih rezultatov organizacije, ki se tičejo individualnih in skupinskih delovnih dosežkov, zadržanja najboljših zaposlenih, varnosti, zadovoljstva porabnikov in večje družbene odgovornosti organizacije«. V kontekstu zmanjševanja števila zaposlenih in povečanega pritiska na ostale zaposlene, je vloga menedžerjev danes tako le še težja, kot nekoč. V tem, da namreč zagotovijo ustrezne pogoje za povečevanje sreče na delovnem mestu, saj je to, kot vse kaže, ključni pogoj za učinkovito in uspešno delovanje vsake dobre organizacije.

Prodajanje podmene, da so lahko srečni vsi, ki danes sploh dobe zaposlitev, je velika prevara in hkrati samoprevara. Slednja zato, ker slabo plačani in nemotivirani zaposleni vračajo podjetju s konstantnim nezadovoljstvom, nelojalnostjo, omejevanjem svojega strokovnega in kreativnega prispevka.

Koncept srečnega delovnega mesta, ki sicer v akademski literaturi še ni dovolj dobro proučen, je torej povezan z zadovoljstvom pri delu, zavezanostjo, smiselnostjo dela, zavzetostjo, delovnim elanom, zmožnostjo ustvarjalne zatopitve v delo, z notranjim zadovoljstvom ter žarom, strastjo do dela (Fisher, 2009).

Načini za doseganje sprememb na tem področju se dotikajo številnih sprememb, ki jih mora narediti organizacija. Gre za preoblikovanje dela v smeri, da ga lahko opravljajo avtonomni timi, za skrbno izbiro kadrov pri zaposlovanju, nudenje zaposlitvene varnosti, vlaganje v izobraževanje zaposlenih, delitev informacij in moči z zaposlenimi, privzemanje plitvih hierarhičnih modelov organizacijske strukture in nagrajevanje na temelju rezultatov organizacije (v Fisher, 2009). Strinjamo se tudi z Vasconcelosom (2008), ki meni, da je ključ do tega cilja povezan z doslednim izvajanjem internega marketinga, seveda v smislu recipročne menjave med podjetjem in zaposlenimi (ne zgolj z izvajanjem internega komuniciranja). Še preden pa ta lahko začne dobro delovati, je nujna sprememba miselnosti v podjetju. Ta sloni na prepoznanju dejstva, da je za vsak velik ustvarjalen napor in posledično uspeh podjetja, treba razumeti ključno vlogo dobršnega dela zaposlenih pri tem. To je možno pospešiti na način, da tem zaposlenim podelimo **opolnomočenje, svobodo pri delu, podporo in spodbudo, da lahko realizirajo res pomembne dosežke**. Žal je ta čas naplavil tudi ogromno število menedžerjev, ki vsemu temu niso kos, ali pa sploh ne razumejo ali pa nočejo razumeti potrebe po tovrstnih spremembah oz. nasploh doumeti ključnega pomena človeka v sodobni organizaciji.

Seveda tudi znotraj akademskih krogov obstajajo oz. so obstajali nasprotniki tega koncepta, ki menijo, da so zadovoljstvo pri delu in drugi podobni gradniki sreče, **stvar posameznika, ne pa dolžnost delodajalca**. Delodajalec bo bolj uspešen, če zgolj poskrbi, da se odpravijo izvori nezadovoljstva pri delu kot so: neenakost pri plačilu, nasilno nadzorovanje, nezasluženo napredovanje, slabi delovni pogoji, slabo komuniciranje in slabi delovni rezultati (Crow in Hartman, 1995). S tem se seveda ne strinjajo vsi tisti podjetniki, ki vsako leto zmagujejo npr. na lestvici Fortune 100, ki predstavlja podjetja, v katerih je najboljša služba. Zavedajo se, da je le srečen zaposleni lahko tudi ustvarjalen in produktiven in zato storijo vse, da bi to tudi omogočila.

Srečna slovenska podjetja

Teza o srečnih delovnih mestih nam je v Sloveniji morda malce tuja, saj se kot družba očitno še nismo čisto v celoti ozavestili, da je **delo, služba lahko tudi vir sreče in zadovoljstva**, torej nekaj bistveno več kot zgolj cankarjansko trpljenje v pehanju za ljubi kruhek. Poleg tega mnogim zveni tudi povsem neekonomsko, še manj pa primerno recesijskemu času in diskurzu, v katerem (še vedno) živimo. A realnost tudi pri nas ni tako črna kot jo radi slikamo. Tudi

v Sloveniji so podjetja, ki razumejo pomen posameznih gradnikov koncepta srečnega delovnega mesta in se trudijo storiti vse, da bi jih udejanila.

Čisto zanesljivih podatkov o tem, **katero podjetje v Sloveniji res ponuja najbolj srečna delovna mesta**, še nimamo. Imamo pa indice, ki so, znotraj raziskovanj naših družboslovcev, dovolj zgovorni. Velik korak je bil storjen tudi z medijsko raziskovalnim projektom časnika Dnevnik, Zlata nit. Ta skuša prepoznati podjetja, ki so z vidika ustvarjalnosti, uspešnega in učinkovitega razvoja zaposlenih, najbolj napredna. Da bi dodatno razjasnili obravnavano problematiko, bomo ob tej priložnosti na kratko predstavili še delne rezultate raziskave o odnosu med delom in družino, ki smo jo lani v okviru Centra za proučevanje organizacij in človeških virov izvedli na FDV, Univerze v Ljubljani. Raziskava je zajela naključni vzorec odraslih slovenskih državljanov (N=1082) in bila izvedena v sklopu raziskovanja slovenskega javnega mnenja. Veljavnih odgovorov je bilo pol manj, saj je bila zajeta le populacija zaposlenih.

V sklopu obsežne raziskovalne problematike je bilo zajetih tudi veliko vprašanj, ki se dotikajo **zadovoljstva pri delu, ustvarjalnosti in čustvene pripadnosti podjetju**, ki so, kot smo že pojasnili, del koncepta srečnega delovnega mesta. Da bi ugotovili, kaj je značilnost podjetij, ki stavijo na svoje zaposlene, smo te odgovore na ta vprašanja v nadaljevanju križali še z odgovori na vprašanja o strateških izbirah podjetij, v katerih so anketiranci zaposleni. Strateške izbire so konstrukt, ki razlaga tipologijo naravnanosti vodstev podjetij v konkurenčnem boju na trgu. Po klasičnih avtorjih, Milesu in Snowu (1978), poznamo **štiri tipe strateških izbir**: pionirsko, obrambno, preudarno in reakcijsko. Pionirji uporabljajo inovativni in proaktivni konkurenčni pristop in skušajo dosegati prvenstvo na novih trgih. Branilci skušajo ohranjati svoj varen položaj na danem trgu. Bolj kot na inovacije stavijo na zniževanje stroškov. Preudarni vodje skušajo združevati obe prejšnji naravnanosti. Ohranjajo varno pozicijo in hkrati vseskozi analizirajo nove tržne možnosti s poudarkom na razvoju novih izdelkov. Reakcijsko naravnani vodje so v stanju stalne nestabilnosti, saj nimajo jasnega načrta za spopad v panogi in ne razpolagajo z učinkovitimi orodji za prilagajanje spremembam na trgu.

To je možno pospešiti na način, da zaposlenim podelimo opolnomočenje, svobodo pri delu, podporo in spodbudo, da lahko realizirajo res pomembne dosežke.

Rezultati raziskave v Sloveniji pokažejo, da pionirsko naravnane organizacije **ne posegajo po krčenju stroškov dela**. Nasprotno, stalno iščejo načine za zadovoljevanje želja po osebnem in poklicnem razvoju in napredovanju svojih zaposlenih ter znajo uskladiti razmerje med delom in družino v dobro vseh. V podjetjih je prisotna kultura medsebojne pomoči med sodelavci. Zaradi tega zaposleni izkazujejo pozitivno čustveno navezanost na podjetje. Prav tako so zadovoljni s svojim delovnim mestom in svojim življenjem nasploh, zato so pripravljeni delati tudi več, če je treba prispevati k večjemu uspehu svoje organizacije. Čeprav korelacije niso zelo velike, pa je treba povedati, da je v vzorcu kar 30 odstotkov anketirancev, ki delajo v takih organizacijah (Mesner-Andolšek in Štebe, 2012).

Dobre organizacije kljub krizi, ali pa prav zato, vse bolj spoznavajo prednosti tega koncepta, saj so izgubljeni ključni zaposleni lahko hud udarec za vsako dobro podjetje in jih je težko ali celo nemogoče nadomestiti.

Presenetljiv rezultat, ki ga pokaže ta raziskava, govori o tem, da je **v Sloveniji torej skoraj tretjina vseh podjetij pionirsko naravnanih**, kar je seveda izjemno spodbuden podatek v iskanju poti iz krize. Podatki govore tudi o tem, da prvaki nacionalne konkurenčnosti niso tisti, za katere smo to doslej mislili, pač pa številna, tudi manj znana podjetja. Raziskovalca Mesner-Andolškova in Štebe (2012) namreč še ugotavljata, da med prijaznimi delovnimi mesti teh, razen pri redkih izjemah, ne gre iskati pri naših tako imenovanih izvoznikih, ki v glavnem sledijo strategijam, povezanim z zniževanjem stroškov. Ker pa je slovensko gospodarstvo pretežno izvozno usmerjeno, gre torej tu za neposreden izvor izgubljanja nacionalnega bogastva. Tudi velika podjetja, presenetljivo, kljub velikim besedam, niso najbolj naklonjena razvoju in sploh dobrobiti lastnih zaposlenih. To kaže, da moramo svojo gospodarsko prihodnost na tem področju in tudi sicer iskati v malih in srednjih podjetjih, katerih strategija je proaktivna in pionirska.

Kakorkoli, teza o srečnih delovnih mestih, **kaže, da drži tudi v naših razmerah**. Navedeni rezultati so seveda šele začetek dolgega raziskovanja, ki bo potrebno, da razkrijemo vse značilnosti srečnih delovnih mest v našem okolju. Govorijo pa vsekakor o tem, da ni treba biti preveč srečen tistemu, ki dobi kakršno koli delo, pač pa to lahko res postane, če si, ali pa se mu ustvari srečno delovno mesto.

Viri

Crow, Stephen M., Hartman, Sandra J (1995): Can't get no satisfaction, Leadership & Organizatio Development Journal, 16, 4 (34-38).

Fisher,Cynthia D. (2009): Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, 12 (348-412).

Handy, Charles B. (1996): Beyond Certainity: The Changing Worlds of Organization, HBR Press: Boston.

Hosie, Peter J., Sevastos Peter (2009): Does the »happy-productive worker« thesis aplly to managers?, International Journal of Workplace Health Management, 2, 2 (131-160).

Mesner-Andolšek, Dana, Štebe, Janez. The relations among the strategic orientation of an organization, employee relations and the success of an organization. V: JAAKSON, Krista (ur.). Work values : stability and change in the global context : the 13th Biennial Conference 2012, 24th – 27th June, Goa, India. Shreveport: Miles, R. E., Snow, C. C. (1978): Organizational Strategy and Process Structure, McGraw-Hill: New York.

Vasconcelos, Anselmo F. (2008): Broadening even more the internal marketing concept, European Journal of Marketing, 42, 11/12. (1246-1264).



Piše:
dr. Mato Gostiša

Oris teorije ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma

»Če človeškemu kapitalu dejansko, ne samo na načelni ravni, priznavamo status kapitala v pravem pomenu besede, potem je treba zaposlenim kot njegovim lastnikom že po logiki stvari priznati v osnovi enake lastniške in korporacijske ter druge družbenoekonomske pravice, kot jih imajo lastniki finančnega kapitala podjetij«, je izhodiščna ideja, na kateri temelji celoten koncept ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma. Enakopravno soupravljanje podjetij in obvezna ter sorazmerna udeležba delavcev pri poslovnih rezultatih sta torej v današnji družbenoekonomski realnosti že zdavnaj postali »naravni ekonomski pravici« zaposlenih (ne pa zgolj stvar nekakšne dobre volje lastnikov kapitala podjetij) in bi torej morali nujno čim prej postati tudi »pravni pravici«, se pravi integralni del veljavnega pravnega sistema.

Ekonomska demokracija torej pomeni družbenoekonomski sistem, v katerem so lastniki obeh vrst kapitala – človeškega in finančnega, glede položaja in pravic sistemsko popolnoma izenačeni. Samo to lahko danes, v »eri znanja« (ob sicer nedvomno pozitivnih učinkih na socialno pravičnost in družbeno kohezivnost) zagotovi tudi optimalno angažiranje neizmernega razpoložljivega človeškega kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti v produktivne namene ter s tem tudi hitrejši gospodarski razvoj. Intenziven razvoj sistema ekonomske demokracije zato verjetno predstavlja edino možno evolutivno pot v želeno ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo.

I. Bistvo predlagane nove paradigme kapitalizma

1. Razlogi za nujnost sprememb družbeno ekonomskega sistema

Absolutno se velja pridružiti številnim kritikam obstoječega družbenoekonomskega sistema, predvsem pa stališču, da ta sistem nujno potrebuje temeljito rekonstrukcijo, kajti številne njegove negativne **ekonomske, socialne in okoljske posledice** postajajo že kratkoročno, še bolj pa dolgoročno gledano čedalje bolj nevzdržne.

Nadaljnje ohranjanje tega sistema zagotovo ne more privesti do neke **ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše, okoljsko pa odgovornejše družbe**, kar je sicer splošno sprejet in proklamiran cilj razvoja človeške civilizacije. Očitno je svoje razvojne zmožnosti povsem izčrpal celo na ožjem ekonomskem področju, kjer ni več sposoben zagotavljati nobene omembe vredne, zlasti pa ne želene »zdrave« ekonomske rasti. Zato ni več resnih argumentov, čemu vztrajati pri njem za ceno omenjenih katastrofalnih posledic tudi na drugih področjih. Pri tem seveda ne bodo zadostovali samo kozmetični popravki, temveč bo potrebna temeljita rekonstrukcija samih temeljev tega sistema. V krizi je namreč obstoječi kapitalizem kot sistem, ne zgolj nekatere njegove »izvedbene finese«.

2. Nesprejemljive aktualne dogme

Glede tega že v osnovi odklanjam znano **neoliberalno dogmo**, ki se je uveljavila v ekonomski teoriji, in po kateri

- je obstoječi kapitalizem s svojim »produkcijskim načinom« ekonomsko absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative, njegove izrazito negativne socialne posledice pa naj pač blaži država s svojo socialno funkcijo;
- je edina alternativa zanj lahko le takšna ali drugačna oblika socializma kot »netržnega« in »(ne)zasebnolastniškega« sistema, kakršnega pa je praksa novejše zgodovine že zdavnaj zavrgla,

kar naj bi v končni posledici pomenilo, da je – če parafraziramo Fukuyamo[1] – s sedanjim modelom kapitalizma nastopil **»konec zgodovine«** družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije in da *status quo* pravzaprav nima alternative. Možni naj bi bili torej samo še drobni popravki in izboljšave tega sistema brez drezanja v njegove temelje, ki naj bi bili torej nedotakljivi.

3. »Socialna država« ne more biti razvojna vizija

Iz tega razloga tudi **t. i. socialna država**, ki je na prvi pogled sicer zelo simpatična in danes zlasti na politični levici in med sindikati silno opevana ideja, v resnici ne more predstavljati dolgoročne razvojne vizije. Socialna država je lahko dobrodošel blažilec socialnih napetosti v okviru obstoječega kapitalizma, ne more pa biti dolgoročna razvojna vizija, ker pač v osnovi pravzaprav v celoti pritrjuje prej omenjeni neoliberalni dogmi o ohranjanju *statusa quo* kot najboljši opciji družbenoekonomskega razvoja. V resnici – namesto socialne države v obstoječem »nepravičnem« družbenoekonomskem sistemu – potrebujemo povsem nov, **»ekonomsko pravičnejši družbenoekonomski sistem«**, ki bo imel ustrezne mehanizme pravičnosti že vgrajene že v sam model razdelitve ustvarjenega produkta, s čimer bi potreba po »socialni državi« samodejno sploh odpadla. Ekonomske in socialne pravičnosti družbenoekonomskega sistema ni moč ločevati, morebitna socialna skrb za marginalne družbene skupine pa ni stvar pravičnosti.

Zagovarjati vizijo socialne države kot končnega cilja družbenoekonomskega razvoja torej v bistvu pomeni učinkovito ohranjati *status quo* in ničesar spreminjati v samem družbenoekonomskem sistemu.

4. Temeljna zabloda aktualnega družboslovja

Za resnejši premik v razmišljanjih o alternativah družbenoekonomskega razvoja je torej treba najprej preseči eno od temeljnih, če ne povsem temeljno **zablodo aktualnega družboslovja**, tj., da je bistvo obstoječega kapitalizma v primerjavi z drugimi družbenoekonomskimi sistemi v zgodovini človeške civilizacije v

- **tržnem sistemu gospodarjenja** in v
- **zasebni lastnini produkcijskih sredstev,**

ter da zato bistva tega sistema ni mogoče spremeniti, ne da bi zavrgli to dvoje, kar pa bi v bistvu nujno spet pomenilo takšno ali drugačno obliko socializma. »Tržna alternativa« obstoječemu kapitalizmu, naj torej niti teoretično sploh ne bi bila mogoča.

To namreč preprosto ni res, kajti »trg«, kot ugotavlja J. K. Galbraith v svoji knjigi *»Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa.«,* obstaja in igra pomembno vlogo v gospodarjenju že vse od izuma kovanega denarja dalje (7. stol. pr. n. š.). Zasebna lastnina pa še dlje – od propada praskupnosti dalje. Ne eno ne drugo torej ni (šele) izum kapitalizma, zato je brez dvoma mogoče kapitalizem **temeljito spremeniti tudi brez poseganja v omenjeni instituciji.** Ne trg ne lastnina, ki obstajata precej dlje od kapitalizma, torej sama po sebi nista krivca za deviantnost veljavnega modela kapitalizma, temveč je, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, krivec »mezdni« družbenoekonomski odnos, ki sicer ni nikakršen imperativ tržnega sistema na splošno.

5. Pravo bistvo obstoječega kapitalizma

Pravo bistvo in dejanska specifika obstoječega kapitalizma v primerjavi z drugimi družbenoekonomskimi sistemi v zgodovini človeške civilizacije (sužnjelastništvo, fevdalizem, socializem) je prevladujoče **»mezdno delovno razmerje«**, to je čisto navaden tržni (menjalni, kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom kot dvema temeljnima produkcijskima dejavnikoma ter njunimi lastniki. Ta odnos pa temelji na povsem zgrešeni predpostavki, da je delovna sila lahko čisto navadno tržno blago, ne pa produkcijski dejavnik v pravem pomenu besede, ki bi svojim lastnikom sicer moral prinašati nek ekonomski »donos«. Če je namreč mezda/plača[2] kot protivrednost outputa dela oziroma nagrada delavcem za angažiranje njihovega dela v produkcijskem procesu enaka tržni ceni dela kot produkcijskega inputa, to po logiki stvari preprosto pomeni, da mezda/plača ne vsebuje nikakršnega ekonomskega »donosa«, ampak je v bistvu je le nekakšna »amortizacija« za porabljeno delovno silo, oziroma da **delo v produkcijskem procesu teoretično ni ustvarilo nobene dodane vrednosti**. Po tej (ekonomsko povsem sprevrženi) logiki je torej dobiček izključno rezultat ekonomskega učinkovanja oziroma »plod« lastniškega kapitala, katerega si zato lahko razdelijo le njegovi lastniki. In prav na teh neverjetnih ekonomskih nesmislih še danes temelji praktično vsa veljavna ekonomska teorija kapitalizma.

Obstoječi kapitalizem je torej v primerjavi s prejšnjimi družbenoekonomskimi sistemi v resnici na novo »izumil« le **t. i. trg dela** in s tem pogojeno tržno (mezdno, kupoprodajno, menjalno) delovno razmerje**.** In to je tudi njegovo bistvo, ki v celoti pogojuje tudi njegovo »izkoriščevalsko« naravo[3]. Tržni odnos je umetno in ekonomsko sicer povsem nelogično **vrinil tudi že med same »producente« v fazi produkcije**, ne šele med producente in potrošnike v fazi menjave, kjer edino mu je sicer po logiki stvari mesto. In v tem, ne morda v obstoju tržnega sistema ter zasebne lastnine na splošno, je vsa znanost o specifikah obstoječega kapitalizma v primerjavi s predhodnimi družbenoekonomskimi sistemi. Gre torej zgolj za **drugačen »produkcijski način«** znotraj (že od prej obstoječega) zasebnolastniškega in tržnega sistema gospodarjenja, ki pač determinira tudi drugačno obliko izkoriščanja dela po kapitalu.

6. Kaj pravzaprav sistemsko omogoča izkoriščanje dela po kapitalu

Sistemska zanka, ki v mezdnem kapitalizmu omogoča (ekonomsko neutemel-

---

[1] Ameriški filozof Francis Fukuyama v svojem delu *Konec zgodovine* zastopa tezo, da naj bi svetu dokončno zavladala ena sama univerzalna ideja, liberalizem. Njeno poosebljenje na ekonomskem področju pa naj bi predstavljal prav obstoječi kapitalizem zahodnega tipa, ki naj bi bil nenadomestljiv.

[2] V teoriji se izraz mezda običajno uporablja za dohodke delavcev, plača pa za dohodke nameščencev in uradnikov. Vsebinsko pa med tema dvema pojmoma ni razlik, tako da se običajno uporabljata kot sinonima.

[3] Tržna cena delovne sile, če je ta obravnavana kot navadno blago, je namreč že po logiki stvari nižja od dejanskega outputa oziroma prispevka dela kot edinega »dejansko ustvarjalnega« produkcijskega dejavnika k produktu. Kapital brez dela ne proizvaja ničesar. Če bi bil torej output dela res enak stroškom njegovega inputa, bi bilo njegovo angažiranje v produkcijskem procesu povsem brezpredmetno. Novo vrednost, ki presega vrednost (stroške) produkcijskih inputov, torej lahko ustvarjata delo in lastniški kapital samo skupaj in v razmerju vzajemne soodvisnosti, kajti ne delo ne kapital samostojno ne moreta izvajati nobene resne sodobne produkcije. Samo izhajajoč iz tega (vzajemno soodvisnega) »produkcijskega načina« je zato mogoče graditi tudi sistem korporacijskega upravljanja in razdelitve novoustvarjene vrednosti. Kupoprodajni odnos med delom in kapitalom pa je brez dvoma povsem umeten konstrukt, ki je v nasprotju z dejansko (asociativno) naravo produkcije in produkcijskih razmerij.

jeno, vendar pravno legalno) izkoriščanje dela po kapitalu, je v bistvu zelo preprosta, a nadvse učinkovito zakamuflirana z vsemi mogočimi visokoletečimi »tržnimi« parolami. Pod vsemi temi parolami se namreč skriva preprosta resnica, da ta kapitalizem v bistvu sploh **ni »univerzalno tržen sistem«**, za kakršnega se razglaša, ampak je delovanje tržnih zakonitosti v posameznih segmentih družbenoekonomskega sistema v resnici nadvse premeteno selekcionirano, in sicer z dokaj jasnim ciljem. Znanstveno povsem netočna je namreč ključna teza, da so v tem sistemu vsi temeljni produkcijski dejavniki (delo, zemlja in kapital) tržno blago, z njihovo tržno ceno pa so hkrati določeni tudi vsi dohodki njihovih lastnikov. Za lastniški kapital, vložen v podjetja, v resnici ne velja in tudi ni nikoli veljalo prav nič od tega, ampak je ta produkcijski dejavnik v veljavnem družbenoekonomskem sistemu **v celoti izvzet iz režima delovanja tržnih zakonitosti.** Prav to, da je sistemsko obravnavan kot nekakšen produkcijski dejavnik »sui generis«, pa njegovim lastnikom pravzaprav omogoča legalno prisvajanje tudi rezultatov (tujega) dela.

Za razliko od dela in tudi drugih temeljnih produkcijskih dejavnikov, kot sta zemlja in upniški kapital, lastniški kapital, vložen v podjetje, **nikoli ni tržno blago[4] in tudi nima svoje tržne cene**, ampak na trgu (prek podjetja kot »pravno personificiranega kapitala«) s svojimi lastniki vedno nastopa le kot **kupec delovne sile** za mezdo, glede katere pa smo zgoraj že ugotovili, da ni ekvivalent dejanskega prispevka dela k produktu. Z nakupom delovne sile se teoretično šteje, da je postal kupec (tj. podjetje) njen lastnik, ki si zato lahko prisvoji tudi njen **»plod«,** to je (tudi) tisti del dobička, ki je evidentno rezultat vloženega dela, ne zgolj kapitala. Celoten t. i. rezidualni presežek outputa dela, ki presega izplačane mezde, namreč postane del dobička, tega pa si v celoti prisvoji podjetje in prek njega lastniki njegovega kapitala, ne glede na to, kolikšen je dejanski proizvodni output oziroma resnični prispevek tega kapitala in podjetništva njegovih lastnikov k ustvarjenemu produktu.

Dobiček kot dohodek lastnikov nominiranega kapitala podjetij v nasprotju z univerzalnimi tezami ekonomske teorije torej ni tržna cena ničesar, ampak ga – ob predpostavki udeležbe samo dela in lastniškega kapitala v produkcijskem procesu – v celoti tvori že omenjeni rezidualni presežek dela, pri čemer se ne ve, koliko je k njemu prispeval lastniški kapital (s svojim vplivom na povečano produktivnost dela) in podjetništvo njegovih lastnikov. Višina tega prispevka je lahko še posebej vprašljiva zlasti v današnjih razmerah, ko glavnino gospodarstva tvorijo velike korporacije, v katerih večina delničarjev nastopa zgolj še vlogi **t. i. portfeljskih investitorjev**, ki pa na njihovo vodenje in upravljanje nimajo praktično več nobenega neposrednega vpliva. Od vseh podjetniških funkcij torej v bistvu neposredno uresničujejo le še poslovno tveganje, to pa je danes vse bolj lastno tudi zaposlenim in zato seveda ne more biti več »izključna« sistemsko relevantna podlaga za prisvajanje celotnega dobička (ali pa kapitalskih dobičkov). Od kod ideja, da je prisvajanje celotnega neto dobička, brez udeležbe delavcev pri tem, še vedno njihova **sveta »ekonomska« pravica**, seveda ni jasno.

Bistvenega pomena je torej, kateremu produkcijskemu dejavniku pravni sistem omogoča, da se organizira kot podjetje, ki nasproti drugim potem nastopa kot kupec. In danes, v »eri znanja« in vse večjega produkcijskega pomena človeškega kapitala v primerjavi s finančnim je še vedno – bogve na kakšni teoretični podlagi? – pravnosistemsko v veljavi **koncepcija »podjetja kot pravno personificiranega (finančnega) kapitala«**. To – poleg dejstva, da tudi delo še vedno sistemsko obravnava kot tržno blago, razumljeno v smislu »delovne sile« iz 18. stoletja – pove bolj ali manj vse o arhaičnosti in znanstveni trhlosti (žal še vedno aktualne) ekonomske teorije mezdnega kapitalizma.

7. Kvazitržno mezdno delovno razmerje

Zelo podobno velja za njeno argumentacijo nujnosti obstoja in delovanja trga dela, kot nekega specifičnega trga. Treba je namreč opozoriti, da je tudi ta trg v resnici **»kvazitrg«**, mezdno delovno razmerje pa zato **»nepravo tržno«** oziroma **»kvazitržno« razmerje**, in sicer zato, ker produkcijska razmerja po svoji naravi sploh ni in ne more biti menjalno (delo in kapital v produkciji sodelujeta po principu »vzajemne soodvisnosti«), poleg tega pa z vidika enega udeleženca, tj. delojemalcev kot šibkejše stranke, ta menjava pravzaprav ni

- ne v celoti svobodna oziroma prostovoljna, ker so delavci vanjo pač v vsakem primeru prisiljeni vstopiti iz eksistenčnih razlogov, ne glede na to kako zahtevno delo prodajajo in kakšno ceno (mezdo), ki bi se jim zdela primerna, bi želeli zanj iztržiti;
- ne ekvivalentna, ker mezda, kot rečeno, že po naravi stvari nikoli ni odraz dejanskega prispevka dela k produktu.

Iz teh razlogov (kvazi)trg dela v resnici tudi **ni nepogrešljiva integralna sestavina tržnega gospodarstva na splošno**, ampak le-to lahko (prek ostalih trgov, npr. trga blaga in storitev, trga kapitala in trgov drugih ekonomskih dobrin) povsem nemoteno in ne nazadnje tudi bistveno manj deviantno funkcionira tudi brez njega. Zato bi bil ta (kvazi)trg kot nekakšen **»tujek«** v tržnem gospodarstvu lahko brez kakršnekoli sistemske škode tudi ukinjen, delovno razmerje med lastniki dela in kapitala pa postavljeno na povsem drugačne, »asociativne« osnove (namesto menjalnih). Asociativno, torej vzajemno soodvisno razmerje med lastniki dela in kapitala kot enakopravnimi ekonomskimi subjekti bi bilo namreč bistveno bolj skladno z dejansko naravo razmerij med obema temeljnima produkcijskima dejavnikoma in njunimi lastniki v samem produkcijskem procesu kot procesu ustvarjanja nove vrednosti.

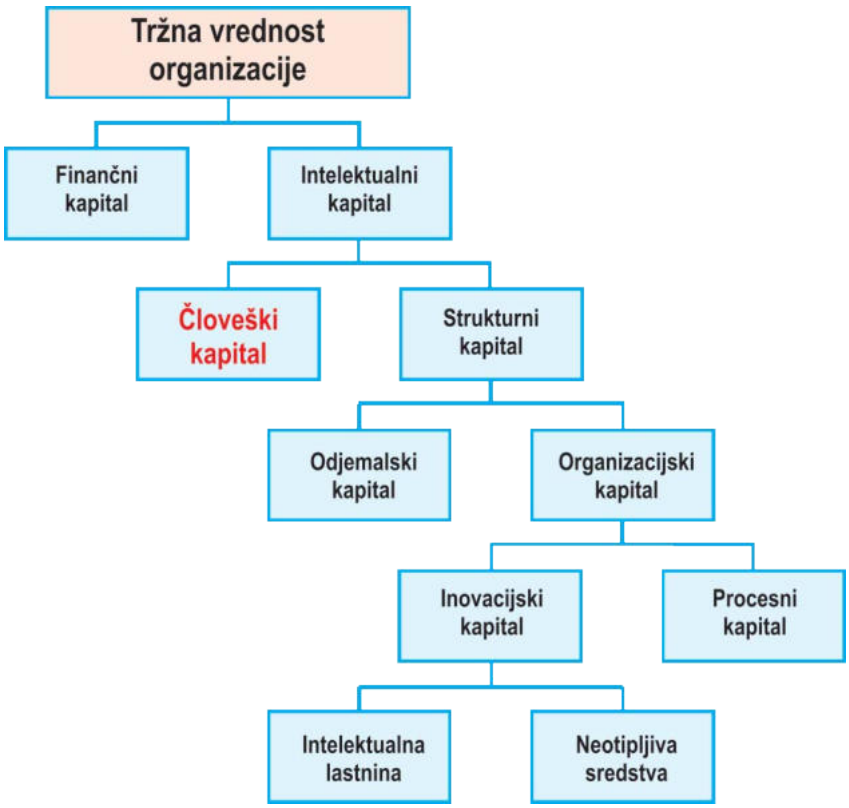
8. Fenomen »človeškega kapitala«

Jedro novega, v temelju spremenjenega družbenoekonomskega sistema, bi torej moralo v končni posledici predstavljati nov (enakopraven in asociativen, ne /kvazi/tržni) družbenoekonomski odnos med lastniki obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov – dela in kapitala, ki bi hkrati tudi spodbujal večjo produktivnost. Podlaga za te spremembe pa je lahko predvsem fenomen **t. i. človeškega kapitala**, ki ga pomemben del sodobne ekonomije kot nesporno dejstvo (vendar še brez adekvatnih sistemskih posledic) priznava vsaj že dobrih dvajset let.

[4] Tržno blago je lahko le podjetje kot celota. Tržna cena podjetja pa – glede na to, da vsebuje tudi vrednost intelektualnega kapitala – nikoli (niti pri novoustanovljenem in še nedelujočem podjetju, v vrednosti katerega je že upoštevana podjetniška iniciativa in ustanovitveno angažiranje ustanoviteljev) ni enaka zgolj nominalni vrednosti njegovega finančnega kapitala. Lastniški kapital je torej lahko tržno blago samo kot ena od integralnih sestavin podjetja, nikoli pa samostojno. Poenostavitev, da se s prodajo podjetja ali deleža podjetja pravzaprav prodaja kapital in da je torej tudi lastniški kapital v resnici tržno blago, pa je seveda znanstveno povsem neresna.

Danes, v »eri znanja« ni več mogoče govoriti zgolj o klasični delovni sili, ampak znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, izkušnje, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih v bistvu tvorijo **novo obliko kapitala.** In sicer kapitala v pravem pomenu besede, kajti znanja in ustvarjalnosti ter delovnih sposobnosti in izkušenj (po svoje pa tudi delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih) kot bistvenih elementov sodobnega »dela« zagotovo ni več mogoče – podobno kot zemljo in skupaj z zemljo – obravnavati kot primarnega (naravnega), temveč ga je treba šteti kot (pro)**izveden produkcijski dejavnik**, torej kot kapital[5]. Pomen tega kapitala v sodobnih pogojih gospodarjenja pa, kot vemo, izjemno hitro narašča, tako da postaja v »eri znanja« brez dvoma najmanj enakovreden (t. i. finančnemu kapitalu), če že ne daleč **najpomembnejši produkcijski dejavnik**. Ni torej iz trte zvita teza, da so ljudje, delavci, zaposleni danes največje bogastvo in glavna konkurenčna prednost podjetij. Pretežni del tržne vrednosti podjetij namreč danes tvori t. i. intelektualni kapital, katerega glavna sestavina je prav človeški kapital (Slika 1).

Slika 1: *Intelektualni kapital organizacije (po Edvinssonu)*



Vir: *Skandia v Roos et al.: Intelektualni kapital, 2000 (poudarek v rdeči barvi M. G.)*

Dejstvo pa je, da je sedanji mezdni položaj njegovih lastnikov, ki so sistemsko še vedno obravnavani kot navadna »najemna delovna sila« brez kakršnihkoli resnejših korporacijskih pravic (upravljanje podjetij, delitev dobičkov) in postavljeni pod ekonomsko, direktivno in disciplinsko oblast svojih delodajalcev, zdaj že **izrazito zaviralen dejavnik** glede učinkovitega angažiranja tega kapitala. V mezdnem delovnem razmerju je namreč povsem iluzorno pričakovati optimalno sproščanje vsega razpoložljivega (sicer neizmernega) človeškega potenciala. Ker pa družbenoekonomski sistem, ki zaviralno vpliva na razvoj in učinkovito sproščanje svojega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, že po logiki stvari seveda nima dolgoročne perspektive, je tudi s tega vidika logično, da ga je treba čim prej in čim bolj temeljito rekonstruirati.

Izrazita kontraproduktivnost mezdnega delovnega razmerja v sodobnih pogojih gospodarjenja je zato najmanj enako pomemben, če ne celo pomembnejši razlog za nujnost njegove spremembe od njegovih že omenjenih nesprejemljivih socialnih in okoljskih posledic.

9. Dva »kanala« neutemeljenega prelivanja nove vrednosti

Načeloma tako danes še vedno delujeta oba klasična »kanala prelivanja nove vrednosti«, katero so evidentno (so)ustvarili delavci oziroma zaposleni kot lastniki človeškega kapitala, k lastnikom nominiranega finančnega kapitala podjetij, in sicer:

- skozi neutemeljeno prisvajanje **celotnega neto dobička iz poslovanja**, vključno z nespornim prispevkom tudi živega dela oz. človeškega kapitala v njem,
- skozi prav tako neutemeljeno prisvajanje **celotne tržne vrednosti podjetja** v primeru njegove prodaje, čeprav ta vrednost vsebuje tudi vrednost celotnega intelektualnega kapitala, ki ni njihova last.

Izven zdravega razuma je torej, da lastniki v podjetje vloženega finančnega kapitala danes s celotnimi podjetji, se pravi vključno z njihovim intelektualnim kapitalom (tj. človeškim, ki je v celoti last zaposlenih, ter strukturnim, ki je v pretežnem delu prav tako rezultat delovanja človeškega), **upravljajo, razpolagajo in trgujejo kot s svojo lastnino**. Takega sistema pač ni mogoče upravičiti z ničemer, zlasti ne z domnevnim (!) »podjetništvom« lastnikov finančnega kapitala, ki je sicer danes, kot rečeno, tako ali tako najpogosteje zreducirano zgolj še na prej omenjeno »investitorstvo«.

10. Logika in cilji nujnih sprememb družbeno-ekonomskega sistema

Logika, kateri naj bi sledile nujne spremembe družbenoekonomskega sistema, je torej naslednja: Če človeškemu kapitalu priznavamo status kapitala v pravem pomenu besede, potem je treba zaposlenim kot njegovim lastnikom priznati **v načelu enake korporacijske in druge družbenoekonomske pravice,** kot jih imajo lastniki finančnega kapitala podjetij, zlasti pa pravico:

- do enakopravnega in relevantnega (ne zgolj marginalnega) soupravljanja podjetij in poslovnih procesov v njih;

[5] Temeljna značilnost kapitala kot produkcijskega dejavnika naj bi bila ta, da v primerjavi z zemljo in delom ne obstaja v naravi, temveč gre produkcijski dejavnik, ki je proizveden. Pridobljeno znanje, izkušnje in druge delovne sposobnosti kot bistveni elementi sodobnega dela (v primerjavi z golo delovno silo) zagotovo niso naravna danost, ampak jih mora posameznik na novo ustvariti oz. proizvesti. Pojem človeški kapital torej tudi s tega vidika v celoti ustreza klasični definiciji kapitala.

- obvezne, ne zgolj nekakšne prostovoljne udeležbe delavcev pri poslovnih rezultatih, tako pri tistih iz poslovanja, kot pri tistih iz morebitne prodaje podjetja.

Temeljni cilj novega sistema naj bi bil torej – izhajajoč iz povedanega – **popolna sistemska izenačitev položaja in pravic** lastnikov obeh vrst kapitala (človeškega in finančnega), ki bo onemogočila kakršno koli ekonomsko podrejenost in izkoriščanje, hkrati pa bo pozitivno vplivala na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, s tem pa na bistveno produktivnejšo izrabo razpoložljivega človeškega kapitala, ki je v današnjih pogojih gospodarjenja glavna konkurenčna prednost. Pri tem velja posebej ponoviti, da danes niti približno ni več mogoče – vsaj ne z resnimi ekonomskimi argumenti – utemeljiti teze, da **poslovno tveganje** v celoti nosijo samo lastniki finančnega, ne pa tudi lastniki človeškega kapitala podjetij. V podrobnosti na tem mestu sicer ne moremo zahajati, vsekakor pa poslovno tveganje že dolgo ni več (če sploh kdaj?) tisti element, ki bi utemeljeval kakršne koli resnejše sistemske razlike med lastniki obeh omenjenih produkcijskih dejavnikov. Poslovno tveganje torej v enaki meri **opravičuje udeležbo lastnikov obeh vrst kapitala** – finančnega in človeškega pri poslovnih rezultatih.

11. Kaj je pravzaprav treba spremeniti?

Kaj je torej pravzaprav res treba spremeniti v obstoječem družbenoekonomskem sistemu za dosego zgoraj navedenega sistemskega cilja? Odgovor je kratek in upoštevaje vse povedano tudi razmeroma enostaven: v temelju je treba spremeniti **vse tiste temeljne institucije sedanjega sistema, ki pogojujejo in omogočajo obstoj in ohranjanje klasičnega mezdnega produkcijskega odnosa** med (finančnim) kapitalom in delom oziroma človeškim kapitalom ter njunimi lastniki, vendar brez poseganja v osnovna »pravila igre« tega sistema, to je v zasebno lastnino in tržni sistem (razen seveda v segmentu kvazitrga dela, ki ga je kajpak nujno treba ukiniti).

V mislih imam radikalne posege v zdaj veljavne koncepcije štirih temeljnih institucij obstoječega kapitalizma, to je v koncepcijo:

- **kapitala** (razširitev klasičnega pojma kapital tudi s »človeškim kapitalom« oziroma širše z »intelektualnim kapitalom«, kar sodobna ekonomija, kot rečeno, sicer že dolgo priznava, vendar iz tega žal ne vleče nobenih logičnih sistemskih konsekvenc),
- **kapitalističnega podjetja** (sprememba koncepcije »podjetja kot pravno personificiranega kapitala« v koncepcijo »podjetja kot pravne skupnosti ključnih déležnikov«, to je lastnikov obeh vrst kapitala),
- **mezdnega delovnega razmerja** (ukinitev kvazitrga dela in nadomestitev »kupoprodajne« z »asociativno« koncepcijo delovnega razmerja, v katerem bo mezda v bistvu samo še akontacija na udeležbo pri poslovnem rezultatu),
- **korporacijskega upravljanja in faktorske razdelitve produkta** (vzpostavitev enakopravne udeležbe lastnikov obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov – človeškega in finančnega kapitala pri upravljanju podjetij in v njihovem poslovnem rezultatu na temelju vzpostavljene nove koncepcije podjetja, za kar pa bo treba seveda predhodno ustrezno razviti tudi t. i. računovodstvo človeških virov, ki je za zdaj še v povojih).

Vsi ti sistemski posegi bi torej v končni posledici vsekakor privedli do popolne enakopravnosti glede položaja in pravic lastnikov obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov v družbenoekonomskem sistemu, to je do sistema, ki bi ga zato lahko utemeljeno imenovali **»ekonomska demokracija«**. Radikalnost zgoraj navedenih sistemskih posegov pove, da gre v obravnavanem primeru v bistvu res za popolnoma **novo paradigmo družbenoekonomskega sistema**, ki pa bo v osnovi vendarle še vedno kapitalizem.

Pomembno je torej poudariti, da je ekonomska demokracija v bistvu (verjetno) edina realna **»tržna« alternativa** obstoječemu modelu kapitalizma. Ta pristop k rekonstrukciji družbenoekonomskega sistema torej nima popolnoma nobene zveze z marksizmom, ki kot temeljni družbenoekonomski odnos opredeljuje lastnino produkcijskih sredstev samo po sebi. Ta namreč zagotovo ni niti najmanj kriva za aktualno in povsem nesprejemljivo izkoriščanje dela po kapitalu. Še manj je v tem smislu lahko kriv trg. Ta pač s svojimi mehanizmi ponudbe in povpraševanja lahko tako ali drugače ovrednoti vse, kar mu v vrednotenje prepusti konkreten družbenoekonomski sistem. Mezdni kapitalizem mu je v ta namen pač izven sleherne normalne ekonomske logike **prepustil v vrednotenje (zgolj) »delovno silo«** in njen domnevni prispevek k produktu, ne pa tudi lastniškega kapitala in njegovega prispevka ter podjetniškega prispevka njegovih lastnikov. Rezultati delovanja takega, zgolj navidezno popolnoma »tržnega« sistema in njegovega razdelitvenega modela, so seveda anomalični. Drugače niti ne more biti. A za to ni niti najmanj kriv trg sam po sebi, kriv je družbenoekonomski sistem, ki trgu odreja in selekcionira njegove konkretne »pristojnosti«. V sistemu ekonomske demokracije bi bili rezultati učinkovanja trga na model faktorske razdelitve produkta razumljivo pač popolnoma drugačni.

12. Empirična podpora ideji ekonomske demokracije

Najmočnejši empirični dokaz za to, da je »ekonomska demokracija« v sodobnih pogojih gospodarjenja ekonomsko učinkovitejši družbenoekonomski sistem[6] od klasičnega mezdnega kapitalizma, je dejstvo, da je temeljne oblike **t. i. organizacijske participacije zaposlenih,** kot so:

- udeležba delavcev pri dobičku,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- širše notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo),

ki so hkrati tudi najpomembnejše **konkretne pojavne oblike ekonomske demokracije in preseganja klasičnega mezdnega položaja zaposlenih,** vsaj v zametkih (tj. v omejenem obsegu in na podlagi načela prostovoljnosti) začela povsem avtonomno razvijati in uveljavljati že sodobna poslovna praksa sama, in sicer na podlagi nespornih ugotovitev številnih znanstvenih študij o njihovih **pozitivnih učinkih** na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, s tem pa tudi na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote.

Dejstvo je namreč, da ljudje v sferi dela zadovoljujejo različne, ne samo materialne, temveč tudi številne **osebnostne in societalne potrebe in interese** (potrebe po samopotrjevanju in samouresničevanju z delom, po osebnostni rasti, po varnosti in priznanju ter spoštovanju, po pripadnosti

[6] Njegova večja tudi socialna pravičnost in družbena kohezivnost kot dodatni pozitivni sistemski učinek, poleg večje ekonomske učinkovitosti, je seveda ob zgoraj navedenih predpostavkah bolj ali manj samoumevna posledica sistemske izenačitve lastnikov obeh vrst kapitala. Zato teh dveh vidikov pozitivnega učinkovanja sistema ekonomske demokracije v nadaljevanju ne bomo več posebej izpostavljali.

določeni družbeni skupini itd.), ki so zanje v mnogočem danes celo pomembnejše od materialnih in od katerih sta zato neposredno odvisni njihova delovna motivacija in organizacijska pripadnost. Tega pa jim klasični mezdni položaj v produkcijskih procesih ne omogoča, torej je na današnji stopnji družbenega razvoja ekonomsko res že izrazito kontraproduktiven, z vidika težnje po dviganju kakovosti delovnega življenja ljudi pa izrazito zaviralen. Načeloma namreč velja **formula:** *višja ko je stopnja zadovoljenosti različnih vrst potreb ljudi v sferi dela (materialne, osebnostne, societalne), višja je stopnja njihovega delovnega zadovoljstva in s tem tudi kakovosti njihovega delovnega življenja, kar pa seveda spodbuja tudi njihovo višjo delovno motivacijo in pripadnost podjetju, ki v končni posledici bolj ali manj samoumevno rezultira tudi v višji stopnji poslovne uspešnosti podjetja.* Brez razvoja ekonomske demokracije, ki edina zagotavlja zares učinkovito zadovoljevanje tudi omenjenih številnih nematerialnih potreb ljudi v sferi dela, si je torej v prihodnje težko predstavljati kakršenkoli **resen ekonomski napredek**.

13. Razvojne faze sistema ekonomske demokracije

Iz zgoraj povedanega sledi, da naj bi razvoj in uveljavljanje sistema ekonomske demokracije potekalo postopno oz. evolutivno, in sicer v dveh fazah:

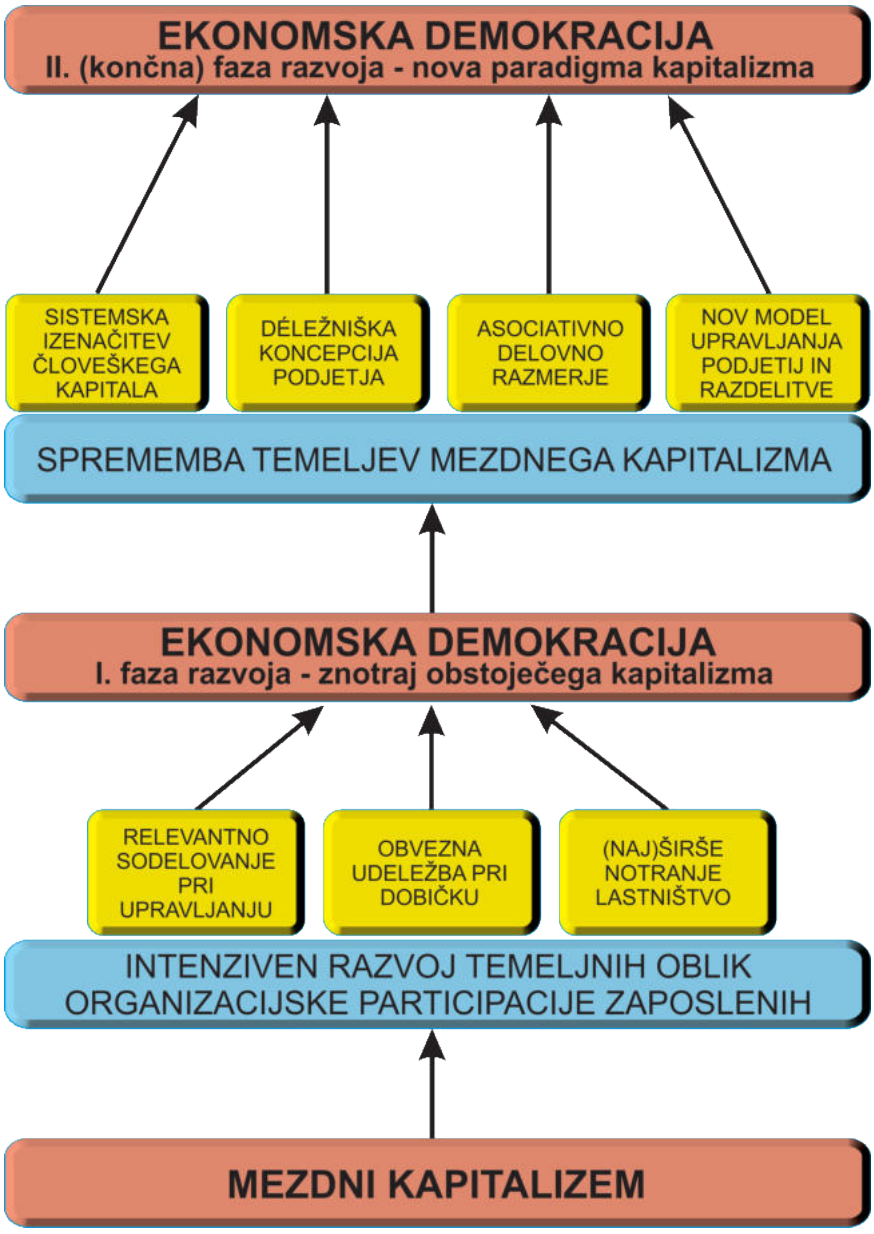
- **začetna faza z »zametki« ekonomske demokracije**, v kateri se že omenjene temeljne oblike organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo) uporabljajo kot povsem prostovoljen, zgolj nekakšen priporočljiv poslovni ukrep delodajalcev za doseganje večje poslovne uspešnosti v okviru obstoječega, v osnovi še nespremenjenega družbenoekonomskega sistema;
- **radikalna faza s »pravo« ekonomsko demokracijo** (tj. z »obveznim« enakopravnim soupravljanjem in z »obvezno« udeležbo delavcev pri poslovnih rezultatih v sorazmerju s prispevkom človeškega kapitala k produktu) pa bo, kot rečeno, dejansko uveljavljena šele, ko bodo ustrezno spremenjene temeljne institucije sedanjega sistema v zgoraj navedenem smislu.

Vse druge morebitne t. i. strukturne reforme (davčna, delovnopravna, pokojninska itd.), o katerih je danes toliko govora, in ki so sicer res nujne vsaj za kratkoročno stabilizacijo aktualne krize kapitalizma, pa v resnici pomenijo le **bolj ali manj benigno brskanje po površini problema** in na nujno spremembo temeljev družbenoekonomskega sistema nimajo nobenega vpliva. Lahko samo malce zaustavijo nezadržno nadaljnje propadanje mezdnega kapitalizma in omogočijo morebiten lažji štart v razvoj novega družbenoekonomskega sistema (tj. v sistem ekonomske demokracije), čemur pa se, če res želimo v ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo ter okoljsko odgovornejšo družbo, ne bo moč izogniti.

II. Kritika nekaterih ključnih tez (neo)klasične ekonomske teorije

Klasična in neoklasična ekonomska teorija danes v obravnavanem smislu nimata več zadovoljivih odgovorov na nove izzive časa, ampak se **še vedno oklepata številnih dogem**, **pa tudi zablod**, s katerimi sta vse do nedavna bolj ali manj uspešno »dokazovali« ekonomsko superiornost obstoječega (mezdnega) kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema brez konkurence in brez alternative. Po vsem, kar je bilo ugotovljeno zgoraj in bo ugotovljeno še v nadaljevanju, priznam, da se tudi sam

Slika 2: *Razvoj sistema ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma*



nagibam k stališču, da bo ekonomsko teorijo v dobršnem delu, zagotovo pa v nekaterih njenih temeljnih teoretičnih predpostavkah verjetno treba začeti **pisati povsem na novo**. Mnoge od njenih »temeljnih« tez v današnjih razmerah ne veljajo več, ali pa sploh nikoli niti niso veljale. Mnogo pomembnih dejstev pa je bilo (hote ali nehote) preprosto zamolčanih in spregledanih, tako da so številne doslej »zveličavne« trditve (neo)klasične ekonomske teorije v bistvu nadvse zavajajoče in znanstveno neutemeljene, ali pa sploh ne dajejo nikakršnega odgovora na relevantna vprašanja sodobne družbenoekonomske realnosti. Naj v nadaljevanju navedem zgolj nekaj najbolj spornih primerov, pri čemer pa na tem mestu seveda ne moremo zahajati v podrobnejše znanstvene analize predstavljenih ugotovitev.

1. Temeljna teoretična zabloda (prevara?)

Predvsem ni res, da so vsi temeljni produkcijski dejavniki (zemlja, delo in kapital) in dohodki njihovih lastnikov v teoriji obravnavani enakopravno in po enakih načelih in kriterijih, kar bi bilo – izhajajoč iz bistva produkcije in produkcijskih razmerij – seveda edino logično. Lastniški kapital je, kot že rečeno, tako v veljavni teoriji kapitalističnega podjetja kot v teoriji faktorske razdelitve produkta obravnavan kot **produkcijski dejavnik »sui generis«**, ki v produkcijskem procesu za uresničevanje interesov svojih lastnikov »najema« vse druge produkcijske dejavnike (delo, zemlja, dolžniški kapital), in za katerega ne veljajo nobena »splošna« pravila in načela, ki veljajo za vse omenjene druge produkcijske dejavnike. Prav v tem se skriva tudi najhujša **zabloda (prevara?)** veljavne ekonomske teorije, ki v tem segmentu očitno prihaja sama s sabo v huda nasprotja. Samuelson in Nordhaus kot njena vidna predstavnika, denimo, namreč lepo ugotavljata (*Ekonomija,* 2002): »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.«

Če naj bi bilo temu res tako, je najmanj, kar je mogoče reči, to, da je celotna aktualna teorija s področja korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti popolnoma umeten teoretični konstrukt, pri katerem je **ekonomska teorija (zavestno ali ne) preprosto negirala samo sebe in svoja lastna spoznanja**. Boljše teoretične potrditve za popolno ekonomsko neutemeljenost in zgrešenost veljavnega koncepta kapitalističnega podjetja, trga dela, mezdnega delovnega razmerja kot navadnega tržno menjalnega odnosa in iz tega izhajajočega veljavnega modela faktorske razdelitve produkta, kot jo pomeni zgoraj citirana misel iz aktualne ekonomske teorije, si namreč ni mogoče zamisliti. Le zakaj na bi bil – če je proizvodnja dobrin in s tem ustvarjanje dodane vrednosti res skupen projekt »očeta in matere« – še naprej (zlasti v današnjih pogojih gospodarjenja) edini možen način ekonomsko optimalno učinkovite produkcije ta, da kapital »mati« najema »očeta« delo (danes: človeški kapital) po tržni ceni, sam(a) pa nosi vse (tj. bodisi uživa pozitivne bodisi trpi negativne) posledice skupno doseženih poslovnih rezultatov? Na to vprašanje (neo)klasična ekonomska znanost – ob vsem poveličevanju obstoječega »tržnega produkcijskega načina« – žal še ni odgovorila.

Prav gornje spoznanje je tudi glavni ključ za **celovitejšo (nemarksistično) kritično analizo** obstoječega kapitalizma ter njegovih temeljnih inštitucij in za realno (neutopično) koncipiranje morebitne nove paradigme družbenoekonomskega sistema. Odpira namreč vrsto pomembnih vprašanj brez zadovoljivih odgovorov.

2. Nabor (zgolj) nekaterih najbolj relevantnih vprašanj brez odgovorov

Naštejmo le nekaj najbolj relevantnih vprašanj, na katera veljavna ekonomska teorija danes ponuja le še nekakšne zmedene in povsem neprepričljive odgovore:

1. Je po splošni teoriji sistemov sploh mogoče obravnavati obstoječi kapitalizem kot **t. i. viabilen družbeni sistem**[7], njegovo značilno »ciklično« delovanje pa kot »normalno«, ko pa ob vsakokratni recesiji, ki z vidika njegove ciljne usmerjenosti pravzaprav pomeni »vzvratno« delovanje sistema, v bistvu popolnoma kolapsira in se brez intervencijske vloge iz okolja, tj. s strani države in njenih monetarnih, fiskalnih ter davčnih in drugih ukrepov, samostojno sploh ne bi bil sposoben ponovno zagnati v nov razvojni ciklus? Mar ni to v resnici eden od tipičnih sistemov s t. i. pozitivno povratno zanko, za katere je sicer značilno, da prej ali slej sami po sebi kolapsirajo?

2. Če je najpomembnejši produkcijski dejavnik in konkurenčna prednost podjetij v »eri znanja« človeški kapital, po kakšni logiki je podjetje kot temeljna celica družbenoekonomskega sistema in osnovna determinanta vseh družbenoekonomskih razmerij v produkciji in razdelitvi še vedno – enako kot v zgodnjem kapitalizmu 18. in 19. stoletja – koncipirano **izključno kot »pravno personificirani (finančni) kapital«**, ki služi izključno interesom svojih lastnikov? Kako je v spremenjenih družbenoekonomskih okoliščinah to koncepcijo podjetja sploh še mogoče utemeljiti z »ekonomskimi« argumenti?

3. Kdo in s čigavo ekonomsko »avtoriteto« je torej določil, da bo kapital hkrati tudi »podjetje«, delo pa zgolj »**tržno blago**« v njegovem produkcijskem procesu, oziroma da bodo lastniki obeh v produkcijskem procesu sodelujočih dejavnikov v medsebojnem menjalnem (kupoprodajnem, mezdnem) odnosu? Če pa že, zakaj naj ne bi bile – vsaj v današnjih razmerah, ko je »redka« ekonomska dobrina bolj »znanje« (in druge sestavine človeškega kapitala) kot pa finančni kapital – vlogi kupca in prodajalca zamenjani?

4. Naj v družbenoekonomskem sistemu načeloma služi **človek** kapitalu ali **kapital** človeku in povečevanju produktivnosti njegovega dela?

5. Če ekonomska teorija prostodušno priznava, da »je nemogoče reči, koliko outputa je proizvedel posamezen produkcijski dejavnik«, **po kakšni logiki naj bi to vedel trg** ob določanju mezde kot nagrade za delo, pri čemer outputa kapitala taisti trg sploh niti ne poskuša določiti, ne tako ne drugače?

6. Na kakšni osnovi se lahko tudi v današnjih razmerah teoretično predpostavlja, da so lastniki kapitala samoumevno tudi

[7] Viabilni so sistemi, ki lahko samodejno delujejo in se tudi dolgoročno (samo)vzdržujejo brez stalnih ali občasnih intervencij iz »okolja« (v danem primeru: brez sistemskih intervencij države).

»podjetniki« in da jim zato samodejno pripada ves dobiček, čeprav vemo, da so zlasti v velikih korporacijah, katere sicer predstavljajo jedro in pretežni del današnjega svetovnega gospodarstva, v resnici samo še **»investitorji«**, ki od številnih podjetniških funkcij ohranjajo le funkcijo tveganja (ta pa že dolgo – če sploh kdaj – ni (več) lastna samo lastnikom kapitala, temveč tudi lastnikom dela oz. človeškega kapitala?

7. Ima danes dobiček pod temi pogoji sploh še značaj nagrade lastnikom kapitala za njihovo odrekanje in podjetništvo, se pravi značaj »delovnega dohodka«, ali dobiva vse bolj značaj navadne **rente na lastnino nad kapitalom** (podobno kot pri lastnini nad zemljo), kar je ekonomsko nedopustno?

8. S čim je mogoče – posebej ob današnjih farsah z reševanjem propadlih finančnih podjetij s pomočjo enormnih količin davkoplačevalskega denarja in z odrekanji zaposlenih svojim »pogodbenim pravicam« v podjetjih s poslovnimi težavami – utemeljiti tezo, da je **relevantno poslovno tveganje** le tveganje s kapitalom in da ga torej v celoti nosijo zgolj lastniki kapitala? Kaj pa eksistenčno in druge oblike »nematerialnega« tveganja, ki ga nosijo delavci, zlasti sodobni »delavci z znanjem«? Sploh obstaja še kaka težja oblika tveganja od tveganja z lastno eksistenco in kakovostjo življenja? Če ekonomija danes nesporno že priznava tudi nematerialne oblike kapitala (človeški, strukturni, socialni itd.), pomembnega za ustvarjanje nove ekonomske vrednosti, zakaj v ekonomskih razmerjih ne bi priznavala tudi **(nematerialnega) tveganja njegovih lastnikov**?

9. Zakaj trditev veljavne teorije faktorske razdelitve produkta o tem, da so dohodki lastnikov vseh produkcijskih faktorjev (dejavnikov, tvorcev) »tržno« določeni, in sicer s **tržno »ceno« konkretnega faktorja**, ne velja tudi za dobiček kot dohodek lastnikov kapitala, ki ni tržna cena ničesar, ampak je le nekakšen »preostanek dohodka« po odbitku stroškov poslovanja, med katerimi so tudi mezde/plače delavcev kot tržna cena dela? Kakšen in čigav »dohodek« je torej pravzaprav dobiček, če pa kapital brez dela, ne ustvarja ničesar, njegovi lastniki pa so, denimo, zgolj **t. i. investitorji,** ki razen tveganja s kapitalom nimajo praktično nobenih »podjetniških« funkcij?

10. Kaj konkretno je torej pravzaprav danes v resnici ekonomska in pravna **podlaga za prisvajanje dobička izključno s strani lastnikov vloženega kapitala**: lastnina nad kapitalom samim po sebi; podjetništvo njegovih lastnikov (ki ga danes, kot že omenjeno, pogosto sploh ni več – vsaj če ga razumemo celovito, torej tudi kot neposredno vodenje in upravljanje poslovnih procesov) ali pa oboje skupaj? Če naj bi bilo to tretje, ali to pomeni, da je ekonomska teorija od časov A. Smitha pa do danes, v bistvu – poleg zemlje, dela in kapitala – »izumila« še nekakšen **četrti temeljni produkcijski dejavnik**, to je neke vrste »kapitalsko podjetništvo« kot spoj lastništva nad kapitalom in podjetništva lastnikov, katerega pa nihče, še najmanj pa trg, ne zna sumarno točno ovrednotiti, kajti dejansko podjetniško angažiranje lastnikov kapitala je v praksi lahko zelo različno in sega od (drobnih) samostojnih podjetnikov s polnim podjetniškim angažmajem do t. i. investitorjev z minimalnim (zgolj v obliki tveganja) tovrstnim angažiranjem? Je lahko pravica do ustvarjenega dobička res v obeh primerih enaka in izključna, ne upoštevaje t. i. notranje podjetništvo zaposlenih in menedžmenta?

11. Kako je mogoče še vedno pravno zagovarjati **t. i. agentsko teorijo**, ko pa vemo da menedžment (zlasti v večjih korporacijah) danes v upravljalskem procesu – zlasti še v primeru t. i. razpršenega lastništva – obvladuje lastnike in ne obratno (glej zlasti knjigo J. K. Galbraitha *Ekonomika nedolžnih prevar. Resnica našega časa*.)? Je sploh res, da so menedžerji strogo pravno gledano dolžni uresničevati zgolj interese lastnikov kapitala, ko pa vemo, da sklepajo pogodbe o zaposlitvi ali o poslovodenju z organi podjetja oz. gospodarske družbe, ne pa neposredno lastniki, pri čemer je pravna povezava s konkretnimi lastniki v resnici povsem prekinjena?

12. Če sta delo in kapital temeljna produkcijska dejavnika (tvorca, faktorja), ki skupaj in v razmerju vzajemne soodvisnosti (so)ustvarjata novo vrednost v produkcijskem procesu – zakaj so celotnega dobička kot razlike med vrednostjo **obeh** produkcijskih inputov in končnega produkta (outputa) deležni le lastniki kapitala, delavci pa so za svoj prispevek nagrajeni le z mezdo/plačo kot **tržno vrednostjo inputa svoje »delovne sile« pred vstopom v produkcijski proces** (in so torej za razliko od lastniškega kapitala v bistvu sistemsko tretirani enako kot npr. produkcijska sredstva, plača pa v bistvu kot njihova amortizacija), kot da k dobičku ne bi prispevali nič ustvarjalnega? Kje je torej **»ekonomski donos«** dela (nad lastno tržno vrednostjo) za njegove lastnike, kar je sicer glavna razlika med temeljnimi produkcijskimi dejavniki in produkcijskimi sredstvi (delovna sredstva se samo amortizirajo glede na svoje nabavne stroške po tržni ceni, produkcijska sredstva pa morajo lastniku prinesti več, kot so sama vredna na trgu, ker ustvarjajo novo vrednost)? Kdo in na kakšni znanstveni podlagi še lahko resno zagovarja takšen sistemski nesmisel?

13. Kako naj trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja objektivno ugotovi **dejanske prispevke** dveh produkcijskih dejavnikov k novi vrednosti, če ta vrednost nastaja z medsebojno soodvisnim sodelovanjem (ne pa z medsebojno »menjavo«) med dvema produkcijskima dejavnikoma, od katerih je kot proizvodni input **tržno ovrednoten samo eden**, to je delo? Je trg s svojimi v tem pogledu omejenimi epistemičnimi zmožnostmi sploh lahko »razsodnik« tudi glede ekonomsko pravične razdelitve ustvarjenega produkta, tako kot velja danes?

14. Če je samo eden od dveh »producentov« (produkcijskih dejavnikov), to je delo – in še to le pred vstopom v produkcijski proces – podvržen vrednotenju po zakonitostih trga, od kod razvpita teza (neo)klasične ekonomije, da je produkt »takoj, ko je proizveden, v (pravem) tržnem gospodarstvu samodejno tudi že razdeljen«? Kdo in s kakšnimi merili je – če odmislimo ekonomistične nebuloze o t. i. pričakovanem donosu kot domnevni »tržni ceni lastniškega kapitala« – dejansko ovrednotil prispevek lastniškega kapitala kot drugega temeljnega produkcijskega dejavnika k produktu? Se sploh zavedamo, kakšen **gromozanski znanstveni nesmisel** je z vidika zgoraj povedanega omenjena teza?

15. Od kod torej zavajajoča trditev, da trg že sam neposredno v celoti, torej **100-odstotno razdeli celoten produkt**, če pa dobiček kot dohodek lastnikov kapitala ni tržna cena ničesar, kajti delitev po načelu »kar ni trg priznal ostalim lastnikom produkcijskih dejavnikov, je pač dohodek lastnikov kapitala« je več kot smešno ponujati kot 100-odstotno tržno porazdelitev dohodkov? Kako bi lahko trg, če mu je v neposredno vrednotenje po načelih ponudbe in povpraševanja dejansko prepuščeno le določanje tržne cene zgolj nekaterih izmed produkcijskih dejavnikov (zemlja, delo in dolžniški kapital) in s tem dohodkov

njihovih lastnikov, neposredno in pravično ovrednotil tudi dohodek lastnikov tistih produkcijskih dejavnikov (konkretno lastniškega kapitala podjetij), ki sploh niso na trgu?

In še bi lahko naštevali vrsto takšnih in podobnih bolj ali manj logičnih vprašanj, ki kažejo na ogromne praznine v aktualni ekonomski (in sploh družboslovni) teoriji. Skratka, teoretiziranje o tem, da je v obstoječem kapitalizmu prav vse pogojeno z delovanjem »**trga**« kot najbolj objektivnega presojevalca vseh ekonomskih vrednosti, je čisto navadna in vse bolj prozorna krinka za opravičevanje očitno privilegiranega sistemskega položaja in dohodkov lastnikov (finančnega) kapitala podjetij v veljavnih družbenoekonomskih razmerjih. Zato le-to pač ne more več nuditi resne znanstveno-teoretične podlage nadaljnjemu vzdrževanju obstoječega klasičnega mezdnega kapitalizma.

Vir:

Knjiga istega avtorja »Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma«, ki je v pripravi za tisk in bo predvidoma izšla jeseni 2013.

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH



Piše:
mag. Božidar Lednik

Kaj je z novim zakonom o udeležbi zaposlenih pri dobičku?

Glede na razpoloženje in diskusije ob sprejemanju predloga prenovljenega ZUDDob-1 iz leta 2010 s strani političnih strank, socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih institucij obstaja velika verjetnost, da bi predlog zakona s številnimi dobrimi rešitvami, vendar brez (takrat sporne) določbe o t. i. obvezni udeležbi lahko ponovno uvrstili v zakonodajni postopek. Kdo naj da pobudo?

Uvod

Kot je znano, se je v post-socialističnih državah v začetku 90. let izvedla privatizacija državne lastnine. Takoj po izvedeni privatizaciji je bil **odstotek lastništva zaposlenih zelo visok**, vendar pa je, po pričakovanju, kasneje drastično padel, s tem pa tudi možnost finančne participacije zaposlenih (FPZ) na tej osnovi. Čeprav nihče ni nikoli zanikal pozitivnih učinkov FPZ na uspešnost podjetij in upravičenosti zaposlenih, da participirajo pri poslovnih rezultatih podjetij, je trajalo več kot desetletje, da je bila **ta udeležba tudi uzakonjena**.

Slovenija je leta 2004 postala članica EU. S tem se je odprl tudi pretok idej, izkušenj in priporočil EU na področju FPZ. Nevladne organizacije, sindikati, delodajalci, zbornice so bili v stiku z dogajanji v EU in so bili vključeni v ustrezne projekte. Spoznali smo zakonske in davčne ureditve v članicah EU, npr. Francije, Velike Britanije, Irske, Belgije in druge. Že leta 2003 je tedanja levosredinska vlada pripravila **obsežen in ambiciozen zakon o FPZ**, ki je predvideval denarne sheme, delniške sheme in njihovo povezovanje s pokojninskimi načrti. Vključeval je dobre in sprejemljive rešitve iz zakonodaj držav EU, zlasti Francije, in priporočil Sveta EU.

Konec leta je 2004 prišlo do zamenjave vlade. Nova vlada in parlament sta leta 2005 ta predlog zakona zavrnila in marca leta 2008 je tedanja vlada pripravila, parlament pa sprejel **zakon o udeležbi zaposlenih na dobičku (ZUDDob)**, vsekakor bolj enostaven od prejšnjega predloga.

Glavne značilnosti veljavnega ZUDDob

Če v strnjeni obliki predstavimo glavne značilnosti veljavnega ZUDDob iz leta 2008, bi veljalo izpostaviti zlasti naslednje:

- Prostovoljno sklepanje pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku.
- Zakon velja za kapitalske družbe,kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.
- Predlog za sklenitev pogodbe lahko pride s strani delavcev ali s strani poslovodstva družbe.
- Pogodbo sprejme skupščina družbe in pogodba se registrira pri Ministrstvu za gospodarstvo.
- Udeležba na dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice iz delovnega razmerja.
- Participacija je lahko v denarni ali delniški shemi, vendar ima lahko družba le eno shemo.
- Pri delniški shemi velja prepoved razpolaganja z delnicami tri leta.

- Deli se lahko do 20 % dobička poslovnega leta, vendar ne več kot 10 % bruto plač in ne več kot 5.000 evrov na zaposlenega.
- Udeleženi so lahko vsi zaposleni, razen pretežnih lastnikov, to je tistih, ki razpolagajo z več kot 25 odstotki kapitala ali s 25 odstotki delnic.
- Pogodba lahko določi, da je pogoj za udeležbo na dobičku dolžina delovnega razmerje, vendar ne več kot 6 mesecev.
- Delavec lahko kadarkoli dostopi od pogodbe.
- Predvidene so davčne olajšave in olajšave pri prispevkih.

Posebnega pomena za delovanje finančne participacije zaposlenih v praksi so seveda davčne olajšave, brez katerih bi se delodajalci verjetno težko odločali za prostovoljno uvedbo udeležbe. Glavno bistvo zakona je torej prav v teh olajšavah, ki so naslednje:

1. Pri denarni shemi

Za družbo:

- 70 % dobička, ki se izplača delavcem po enem letu po potrditvi letnega poročila, gre v znižanje davčne osnove;
- 100 % dobička, ki se izplača delavcem po treh letih od potrditve letnega poročila, gre v znižanje davčne osnove.

Za zaposlene:

- 70 % dohodka se ne všteva v davčno osnovo, če je bil izplačan po enem letu po pridobitvi pravice. Prispevki za socialno varnost (pokojnine in zdravstveno zavarovanje) s strani zaposlenih in delodajalca se plačajo le v višini 30 % od tega dohodka.
- 100 % dohodka se ne všteva v davčno osnovo, če je bil znesek izplačan tri leta po pridobitvi pravice. Prispevki za socialno varnost s strani delodajalcev in zaposlenih se ne plačajo.

2. Pri delniški shemi

- Zaposleni smejo razpolagati z delnicami šele po treh letih. Davek od kapitalskih dobičkov (razlika med nabavno in prodajno ceno delnice) se plača po odsvojitvi delnic.

Torej pri davčnih olajšavah **zakon stimulira varčevalni vidik.**

Ugotovljene slabosti in pomanjkljivosti veljavnega ZUDDob

Že jeseni istega leta (2008) je spet prišlo do zamenjave parlamenta in vlade. Gospodarska situacija se je bistveno poslabšala. Odkriti so bili primeri delitev dobičkov in velikega bogatenja posameznikov ob istočasnih zelo skromnih plačah zaposlenih. V ospredje je stopila zahteva, da se v praksi pospeši uveljavljanje udeležbe delavcev pri dobičku, kar pa bi zahtevalo temeljito prenovo obstoječega zakona, kajti **analiza njegovega izvajanja v praksi** je pokazala naslednje:

- v letu 2008 je bilo na podlagi tega zakona sklenjenih le **24 pogodb**, ob tem da je bilo število vseh gospodarskih družb v državi 52.000;
- **le 0,29 % od vseh zaposlenih v gospodarstvu** je bilo udeleženih pri delitvi dobička in če bi dobili maksimalni znesek, to je 20 % dobička, bi si razdelili le 0,18 tisočink dobička, ustvarjenega v gospodarstvu.

Med **možnimi vzroki** za zanemarljivo uporabo obstoječega zakona je analiza ugotavljala predvsem naslednje:

- Zakon je bil sprejet šele marca leta 2008, torej se učinki še ne morejo pokazati.
- Dolgotrajnost postopka: pogodbo obravnava in odobri skupščina, sledi še registracija pri Ministrstvu za gospodarstvo.
- Poslovodstva niso obravnavala pobud delavcev za sklenitev pogodb, ali jih niso posredovala skupščinam v odobritev, čeprav so v zakonu za to predvidene sankcije.
- Delavci niso motivirani za »odloženo« udeležbo na dobičku šele po letu dni ali po treh letih, da lahko uveljavijo olajšave. To je posebno aktualno v sedanjih kriznih časih.
- Družbe so zaradi enostavnosti in takojšnih izplačil raje nagrajevale zaposlene v obliki božičnic (vsem enako) in v obliki 13. plače, čeprav je oboje obdavčeno in obremenjeno s socialnimi prispevki.
- Pri povezanih družbah je družba mati pobrala ves dobiček hčerinskim družbam in ni bilo kaj deliti.
- Tudi v družbah v lasti države se zakon ni uporabljal.

Tudi delodajalci so v anketi izrazili pripravljenost za širšo uporabo zakona, če bi bila ta v praksi enostavnejša. Predvsem pod pritiskom socialnih partnerjev je zato takratna vlada (minister za gospodarstvo je bil dr. Matej Lahovnik) pripravila **predlog novega zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku (ZUDDob-1)**, s katerim je skušala odpraviti težave pri uporabi zakona, ter ga poslala v parlament po nujnem postopku.

Predlagane spremembe v okviru ZUDDob-1

V zvezi s pripravljenim predlogom novega zakona velja omeniti predvsem **naslednje pomembne spremembe:**

- Registracija pogodbe se izvede le z obvestilom davčnemu uradu.
- Deli se lahko bilančni dobiček, mogoča pa je denarna in delniška shema ter kombinacija obeh.
- Pogodba se lahko sklene na ravni matične družbe.
- Izplača se lahko največ dve povprečni letni bruto plači, vendar ne več kot 5.000 evrov na zaposlenega.
- Odpravlja se enoletni in triletni odlog izplačil za pridobitev davčnih olajšav za družbe.
- Izplačan del dobička se v celoti šteje v davčno olajšavo družbe, posameznik pa je oproščen plačila prispevkov za socialno varnost.
- Zaposleni od izplačanega deleža dobička plačajo le 50 % davka. Znesek udeležbe je oproščen plačila prispevkov za socialno varnost.
- Z delnicami, pridobljenimi z delniško shemo, zaposleni ne smejo razpolagati tri leta po pridobitvi delnic.
- Za delniško shemo se šteje tudi ponudba in pridobitev delnic po znižani ceni.

Predlog novega zakona je v razpravah v delovnih telesih dobil široko podporo, vendar pa je poslanska skupina SD uspela v predlog zakona vnesti tudi **določilo, ki zahteva obvezno delitev dobička med delavce.** Če se v družbi deli več kot 25 % dobička, se mora 25 % tega dobička obvezno deliti med zaposlene. Podlaga temu predlogu je bil dvom o pripravljenosti delodajalcev za delitev dobička med zaposlene, kljub njihovi izraženi volji med razpravo. S takšnim dopolnilom je Državni zbor **novi zakon tudi sprejel.**

Vendar pa je v zakonodajni postopek posegel Državni svet, ki je zaradi te, zanj

sporne določbe, uporabil svojo ustavno pravico in sprejel **veto na ta zakon**. S je omenjeni zakon zavrnil z naslednjimi utemeljitvami:

- Obvezna delitev dobička je poseganje v pravico razpolaganja s privatno lastnino in je v nasprotju z Ustavo (Opomba: Zakonodajnopravna služba DZ je ta argument sicer zavrnila, sklicujoč se pri tem na ustavno opredeljeno tudi socialno funkcijo lastnine).
- Obvezna delitev dobička naj bi menda izgubila motivacijski učinek in tudi ni v skladu s priporočilom Sveta Evrope (92/443/EEC).
- Po mnenju Državnega sveta ni pravično izključevanje zaposlenih, ki so pretežni lastniki, saj tudi oni s svojim delom prispevajo k rezultatom družbe.

Kakorkoli že, v primeru, da Državni svet vloži veto na določen zakon, mora po veljavni ustavni ureditvi v Sloveniji o njem Državni zbor glasovati še enkrat in ga potrditi z absolutno večino, tj. z najmanj 46 poslanskimi glasovi. Pri tem ponovnem glasovanju v DZ pa **ZUDDob-1 takšne večine ni dobil, zato ni mogel stopiti v veljavo.**

Kako naprej?

Tako še vedno velja zakon iz leta 2008 z rešitvami, ki – kot je pokazala analiza – zavirajo njegovo uporabo. Z ozirom na razpoloženje in diskusije ob sprejemanju predloga prenovljenega ZUDDob-1 s strani političnih strank, socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih institucij obstaja velika verjetnost, da bi zakon brez spornega amandmaja lahko ponovno uvrstili v proceduro sprejemanja. Kdo naj da pobudo?

Razširjenost zakonodaje o finančni participaciji zaposlenih v EU in širše v svetu dokazuje, da dvomov o njenem pozitivnem učinku na gospodarsko učinkovitost ni več. Torej je zakon nedvomno **v interesu delodajalcev**. Po drugi strani zaposleni z zakonom pridobijo finančne spodbude poleg sklenjenih kolektivnih pogodb in možnost vstopa v lastniško strukturo družbe. Zato je sprejetje zakona **tudi v interesu zaposlenih in posredno sindikatov**.

IZ DELOVNEGA PODROČJA SVETOV DELAVCEV



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Proaktivni pristop sveta delavcev k upravljanju s stresom v podjetju

Problematika »stresa« skupaj z drugimi psihosocialnimi tveganji vse bolj ogroža kakovost delovnega življenja v naših organizacijah. To potrjujejo tudi podatki Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu[1] in Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji[2]. Vsekakor gre za problematiko, s katero bi se morali začeti resno in načrtno ukvarjati tudi sveti delavcev v podjetjih. V tem prispevku skušam predstaviti celovit pristop k upravljanju s stresom v podjetju in vlogo sveta delavcev pri tem.

Problematika stresa v delovnem okolju

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) opredeljuje stres kot posameznikovo zaznavanje »**neravnovesja med tem, kar od njega zahtevajo, in sredstvi, ki jih ima na razpolago za izpolnjevanje teh zahtev**«[3].

Med dejavnike povečevanja stresne ogroženosti na delovnem mestu strokovnjaki najpogosteje omenjajo:

- ***veliko ali preveč dela,***
- ***nizko zahtevna dela pri visoki poklicni kvalifikaciji,***
- ***malo samostojnosti pri izvajanju delovnih operacij,***
- ***malo podpore sodelavcev oz. nadrejenih,***
- ***neustrezni delovni pogoji in***
- ***psihično ali fizično nasilje na delovnem mestu.***

[1] https://osha.europa.eu/en/topics/stress

[2] Aleksandra Kanjuo Mrčela in Miroljub Ignjatović, Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, november 2012: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm

[3] https://osha.europa.eu/sl/topics/stress/index_html/definitions_and_causes

Na veliko ogroženost in posledice, ki jih povzroča stres v delovnem okolju, kažejo tudi številne najnovejše raziskave, tako v okviru EU kot pri nas, pri čemer so zelo zgovorni predvsem naslednji podatki:

- *15 članic EU ugotavlja, da stres na delovnem mestu vsako leto prizadene vsaj 40 milijonov zaposlenih in povzroči vsaj 20 milijard evrov škode v ekonomiji, zdravstvu in okolju.*
- *70 do 80 % vseh obiskov pri zdravniku je zaradi bolezni, ki so povezane s stresom.*
- *Večina anketirancev v Sloveniji ocenjuje, da pri delu doživljajo stres (78,9 %).*

Hkrati raziskave kažejo na naraščajočo intenzivnost dela v slovenskih podjetjih v zadnjem desetletju: »**V primerjavi s povprečjem EU 27 slovenski delavci delajo več, so manj zadovoljni z delovnimi razmerami, doživljajo večjo zaposlitveno negotovost, več prezentizma** (prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni) **in manj izostankov.**«

Vloga sveta delavcev?

Ob doslej naštetem se seveda takoj pojavijo vprašanja, ali je »stres« res problem, s katerim bi se moral svet delavcev v podjetju ukvarjati, kakšne so veljavne pravne podlage za njegove morebitne aktivnosti in kako naj se reševanja te problematike v praksi sploh loti?

Vsebinsko gledano in z vidika tveganja lahko stres prizadene prav vsakega delavca, zato torej ne bi smelo biti nobenega dvoma glede »**pristojnosti**« **sveta delavcev** za (pro)aktivni pristop k upravljanju s stresom v podjetju. Svet delavcev ima namreč, poleg svoje širše soupravljalske funkcije (zastopanje interesov zaposlenih v procesih poslovnega odločanja in upravljanja družbe), tudi nesporno funkcijo varstva interesov zaposlenih v organizaciji, zato se je dolžan ukvarjati z vsako problematiko, ki neposredno ogroža njihovo zdravje in varnost. Hkrati strokovnjaki stres uvrščajo med **psihosocialna tveganja na delovnem mestu**, poleg preobremenjenosti, izgorevanja, mobinga…, ki sodijo v širši kontekst v praksi že uveljavljene **organizirane aktivnosti svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu** (ali delavskega zaupnika za VZD, če v podjetju ni izvoljenega sveta delavcev). Skratka, svet delavcev, kot osrednji delavsko predstavniški organ v podjetju, se mora ukvarjati tudi s problematiko upravljanja s stresom.

Čeprav veljavna zakonodaja zelo natančno opredeljuje vlogo sveta delavcev na celotnem področju varnosti in zdravja pri delu, kamor sodi tudi problematika stresa, bomo v nadaljevanju kratko predstavili samo tiste določbe in dokumente, ki svetu delavcev omogočajo najbolj (pro)aktivno vlogo, in sicer:

ZSDU:

„Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.“ ***(92. člen)***[5]

ZVZD-1:

„(1) Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.“ ***(48. člen)***[6]

Poleg predstavljenih, po našem mnenju ključnih generalnih določb o »**pristojnostih sveta delavcev**« **pri sooblikovanju politike ter ukrepov varnosti in zdravja pri delu** v podjetju, sta zlasti pomembna še dva dokumenta o promociji zdravja na delovnem mestu in o ocenjevanju tveganja z izjavo o varnosti, ki prav tako izhajata iz zakonske obveznosti delodajalca, in sicer sta to:

A. »Načrtovanje promocije zdravja v podjetju«

- *zakonska obveznost delodajalca,*
- *skupna prizadevanja delodajalca, delavcev in podjetja,*
- *ključno: da so delavci vključeni ter da se upoštevajo njihove potrebe in stališča glede organizacije dela in DM* ***(ZVZD-1: 32. člen).***

Program – aktivnosti:[7]

1. izboljšanje organizacije dela
(gibljiv DČ, vseživljenjsko učenje…),

2. izboljšanje delovnega okolja
(spodbujanje sodelovanja zaposlenih…),

3. spodbujanje zdravih/telesnih aktivnosti delavcev,

4. spodbujanje osebnostnega razvoja zaposlenih
(izboljšanje duševnega zdravja: usposabljanje za obvladovanje z delom povezanega stresa, tečaji sprostitve, zaupno psihološko svetovanje…).

B. »Ocenjevanje tveganja z izjavo o varnosti«

- *ključni obveznosti delodajalca na področju zagotavljanja VZD,*
- *delodajalec mora identificirati nevarnosti pri delu, oceniti tveganja, odločiti o uvedbi potrebnih ukrepov, načrtovati izvedbo ukrepov in opredeliti obveznosti odgovornih oseb,*
- *k pisni oceni tveganja mora delodajalec predložiti tudi zapisnik o posvetovanju z delavci oz. njihovimi predstavniki* ***(ZVZD-1: 17. člen).***

Oba dokumenta nesporno predstavljata velik izziv za svet delavcev v podjetju, hkrati pa spodbujata tudi njegovo (pro)aktivno vlogo. Svet delavcev torej lahko:

a) sam pripravi konkretne predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu v podjetju (v skladu s prenovljenim ZVZD-1),

b) zahteva »načrt promocije zdravja« in sodeluje pri njegovem oblikovanju ter

c) predlaga ukrepe za zmanjšanje psihosocialnih tveganj – **tudi tveganj »STRESA«**!

Z izrazom »**proaktivnost**«, s katerim označujemo osrednji način/pristop sveta delavcev v tem prispevku, razumemo predvsem … opazovanje, proučevanje, analiziranje, ocenjevanje in predlaganje konkretnih ukrepov ter zahtev za zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Bolj podrobno o pomenu/načinu »proaktivnosti« pa smo zapisali tudi v dokumentih posveta članov Združenja svetov delavcev Slovenije – Bled, 19. oktober 2011 – pri

[4] http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_sl.htm

[5] http://www.uradni-list.si/1/content?id=80203

[6] http://www.uradni-list.si/1/content?id=10396

[7] https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/94

čemer smo kot ključne korake »proaktivnosti sveta delavcev« na področju varnosti in zdravja pri delu v podjetju opredelili predvsem naslednje:

1. Seznanitev s celotnim področjem VZD v podjetju

(zakonodaja, pravice in obveznosti delavskih predstavnikov, ocena tveganja v podjetju, strokovni delavec za VZD…)

2. Izvedba analize stanja področja VZD v podjetju

(jasen namen, enoten pristop in jasna struktura postopka; način izvedbe: razgovori, samoocenjevanje, kombinacija obeh)

***3. Priprava programa dela SD za področje VZD in sprejem ukrepov za obvladovanje tveganj** (tudi »**stresa**«)*

4. Izvajanje programa in preverjanje/spremljanje rezultatov.

Torej »proaktivnost« pomeni predvsem načrtno, organizirano in stalno (permanentno) aktivnost sveta delavcev na konkretnem vsebinskem področju, v našem primeru pri urejanju celotne problematike varnosti in zdravja pri delu v podjetju.

Celovit (organiziran) pristop k upravljanju s stresom v podjetju

Z vidika sveta delavcev celovit pristop k upravljanju s stresom v podjetju lahko v osnovi zajema dva vidika, in sicer:

A. Ustrezna organiziranost in program

(analiza stanja, cilji, ukrepi, izvajanje, preverjanje učinkovitosti in izboljševanje ukrepov)

1) Ustanovitev SVETOVALNEGA ODBORA na ravni podjetja (predstavniki poslovodstva, sveta delavcev, kadrovske službe, odgovorni za VZD v podjetju, zunanji strokovnjaki itd.)

2) Priprava PROGRAMA UPRAVLJANJA S STRESOM v podjetju *(lahko je tudi sestavni del „načrta promocije zdravja“)*

B. Spremljanje, preverjanje in izboljševanje učinkovitosti sprejetih ukrepov

Pri tem se lahko svet delavcev odloči za enega izmed naslednjih načinov delovanja:

a) omejitev zgolj na zahteve, pobude in predloge delodajalcu *(ad hoc) ali*

b) proaktivno angažiranje – ***priporočilo ZSDS!***

[Svet delavcev pripravi konkretne predloge in se aktivno vključi v izvajanje sprejetih ukrepov. Ker gre za varstvo interesov zaposlenih – je to tudi njegova dolžnost!]

Ob tem je potrebno poudariti, da NI NALOGA/VLOGA SVETA DELAVCEV REŠEVANJE POSAMEZNIH KONKRETNIH PRIMEROV!

Svet delavcev torej lahko pripravi lastne predloge in od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih (potrebnih) ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu – tudi psihosocialnih tveganj, med katere sodi tudi »STRES«, in sicer tako da:

- *predlaga in sodeluje pri izdelavi **»načrta promocije zdravja«** (vključiti tudi upravljanje s stresom v podjetju),*
- *zahteva in sodeluje pri celoviti **analizi tveganj stresa** v podjetju,*
- *zahteva dopolnitev **ocene tveganja** (ogroženost s stresom),*
- *predlaga in sodeluje pri ustanovitvi **SVETOVALNEGA ODBORA,***
- *sodeluje pri izdelavi **PROGRAMA UPRAVLJANJA S STRESOM** v podjetju,*
- *sodeluje pri **obveščanju** in **zahteva ustrezno usposabljanje** zaposlenih,*
- *prek svojega **Odbora za VZD** tekoče spremlja učinkovitost sprejetih ukrepov in predlaga izboljšave.*

Odbor za VZD je po statusu samo delovni organ sveta delavcev, ki mu posreduje tudi svoje ocene, stališča in predloge sklepov s svojega delovnega področja v dokončno odločanje, pa ima predvsem naslednje naloge:

- *tekoče spremlja problematiko tveganj za varnost in zdravje pri delu, vključno s psihosocialnimi tveganji in tveganji stresa v podjetju,*
- *analizira, ocenjuje in predlaga ukrepe za zmanjšanje tveganj stresa,*
- *sodeluje z delodajalcem in strokovnjaki v ter izven podjetja,*
- *opravlja raziskave, ankete in razgovore s sodelavci,*
- *pripravlja predlog programa dela sveta delavcev na področju VZD v podjetju,*
- *izdeluje poročila o stanju in razmerah na področju VZD v podjetju ter jih skupaj s predlogi ukrepov/sklepov posreduje svetu delavcev.*

Zaključek

Če sklenemo to razpravo, lahko ugotovimo, da je zaradi izjemne razsežnosti obravnavane problematike upravljanje s stresom nedvomno tema, s katero bi se morali v organizacijah posebno pozorno ukvarjati in izvajati predvsem preventivne ukrepe. Pomembna je torej preventiva, ki zahteva sistemsko ureditev in tekoče spremljanje učinkovitosti sprejetih ukrepov. K temu nas vodijo tako ekonomski, zakonodajni in interesni (človeški – delavski) razlogi. Seveda pa potrebne aktivnosti za zmanjševanje tveganj stresa lahko v podjetju vodimo skupaj in organizirano (delodajalec, stroka, delavska predstavništva) – v okviru ukrepov in aktivnosti »promocije zdravja« – ali (npr. v večjih organizacijah) popolnoma specializirano in usmerjeno zgolj v upravljanje s stresom. O slednjem govori tudi naslednji prispevek.

V današnjem življenju se prav vsak in vsak dan srečuje s stresom. Je naš spremljevalec doma, v službi, med prijatelji. Prekomeren stres na delovnem mestu negativno vpliva na delavčevo sposobnost in s tem tudi na uspešnost podjetja. Pri spoprijemanju s stresom si v največji meri moremo pomagati sami, individualno, kljub temu da za vpliv stresa v večji meri krivimo delovno okolje, sodelavce, vodstvo. […] Lahko bi dejala, da so vzroki za stres med sodelavci slabo plačilo, medosebni odnosi in odpuščanje z delovnega mesta. Stres se kaže v obliki izčrpanosti, občutljivosti in napetosti. Stresne situacije omilimo s sproščanjem v naravi, z zaupanjem težav bližnjim.

***Aljoša Fajfar**, Stres na delovnem mestu, 2010*



Piše:
dr. Klemen Podjed

Celovit pristop k upravljanju s stresom v podjetjih

Smernice dobre prakse za člane svetov delavcev in delavske zaupnike

V tem prispevku , katerega tematika se tesno navezuje na prejšnji prispevek mag. Bakovnika, bodo predstavljene nekatere smernice dobre prakse za člane svetov delavcev oziroma delavske zaupnike glede uresničevanja celovitega pristopa k upravljanju s stresom v podjetjih.

Vloga svetov delavcev je ključna

Znanje, moč, pripravljenost ter usposobljenost svetov delavcev ali delavskih zaupnikov, da uveljavljajo zakonske in ustavne pravice delavcev na področju varovanja (duševnega) zdravja, so v sedanjih slovenskih kriznih razmerah ključnega pomena. Zato naj sveti delavcev oziroma zaupniki v podjetjih, kjer delodajalec ne spoštuje zakonskih obveznosti varovanja zdravja zaposlenih **pogosteje posežejo po pravicah iz 31. člen ZVZD-1,** ki določa, da svet delavcev ali delavski zaupnik lahko od delodajalca zahteva sprejem primernih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. In če tudi to ne deluje, lahko skladno z določili zakona, zahtevajo tudi inšpekcijsko nadzorstvo inšpekcije za delo.

Problematika obvladovanja stresa v podjetjih

Celovito upravljanje s stresom omogoča reševanje aktualne problematike stresa v podjetjih, saj je stres razlog za:

- 19 % odsotnosti z dela in 40 % fluktuacije zaposlenih,
- 60 % nesreč pri delu ter 30 % kratkoročne ali dolgoročne nesposobnosti za delo
- 55 % programov osebne pomoči zaposlenim (Ravi Tangri, Oxford University, 2003).

V Sloveniji tretjina žensk in kar 40,6 % moških meni, da sta njihovo **zdravje in varnost pri delu ogrožena**, in ta odstotek je med najvišjimi v EU-27 (Eurofound, 2012). Med dejavniki, ki zaposlenim povzroča največ težav, anketirani Slovenci v 37,7 % navajajo stres (EU-27 22,3 %). **Strošek zaradi stresa** zaposlenih delodajalca v Sloveniji stane približno 1.300 evrov na leto na zaposlenega (www.obvladajmo-stres.si, 12. 7. 2012).

Težava v številnih slovenskih podjetjih je, da obstajajo samo ocene, ni pa kvalitetnejših podatkov o problematiki stresa (npr. z opravljenimi anketami ipd.). Tu je priložnost svetov delavcev za **pobudo glede analize stanja na tem področju**.

Ključni dejavniki uspešnega upravljanja s stresom v podjetjih

Eno ključnih spoznanj prakse upravljanja s stresom je, da so si podjetja različna, imajo različne potrebe in zato ni enostavnih receptov za uspeh. Zato je soočanje s stresom v podjetjih proces, ki povezuje teorijo in prakso ter ju nenehno nadgrajuje v smislu še boljših rešitev, **prilagojenih za posamezno podjetje**.

Upoštevanje nekaj **temeljnih dejavnikov uspeha** zagotavlja bistveno boljše končne rezultate (POH, 2011):

1) Predanost, ne samo vodstva in odgovornih oseb, vključenih v izvajanje programa, pač pa tudi zaposlenih.

2) Kakovostna analiza, ki pokaže realno stanje v podjetju, ter omogoča določitev ključnih potreb zaposlenih.

3) Redna vzajemna komunikacija, ki pomaga vzpostaviti občutek pomembnosti in nujnosti za ukrepanje, ter zagotavlja informacije in spodbude za ukrepanje.

4) Kakovosten program, ki upošteva obstoječe stanje, potrebe zaposlenih, strukturo in delovanje podjetja itd.

5) Hitri dobitki, saj dajo zagon programu in utišajo skeptike.

6) Kakovostna izvedba ukrepov, ki zagotovi, da so z rezultati zadovoljni tako delavci, kot delodajalec.

7) Kontrola rezultatov glede na vnaprej znane ključne kazalnike uspeha in ukrepi za zasidranje trajnosti sprememb.

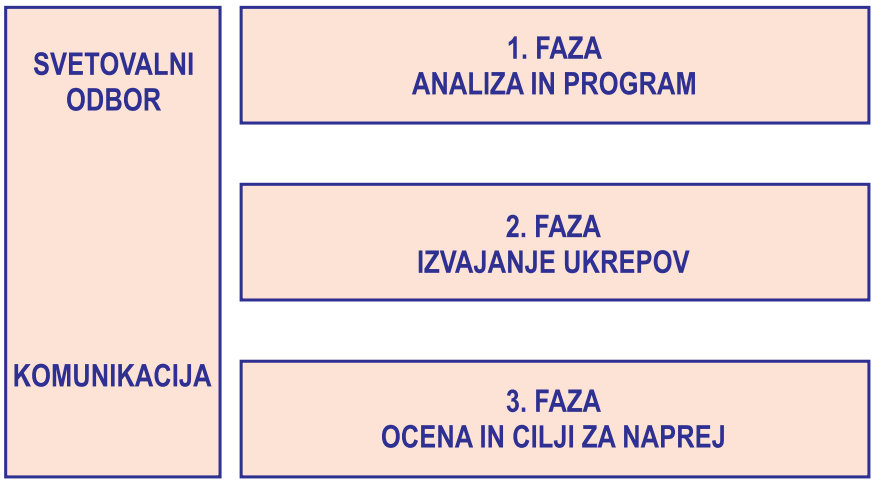
Pasti izvajanja programov upravljanja s stresom v podjetjih so zlasti: osredotočanje na ukrepe brez skrbne analize trenutne situacije, podjetje in vodstvo ni predano programu, nekritična uporaba standardiziranih rešitev, slaba komunikacija in pomanjkanje zaupanja, premalo zmogljivosti in denarja, premalo vključevanja in sodelovanja, nefleksibilnost in podobno. (Shulte-Abel, Weber (1), 2011). Sveti delavcev s svojim vplivom, prek utečenih kanalov komuniciranja lahko pomembno pripomorejo k uspehu programa.

Faze in koraki upravljanja s stresom v podjetjih

1. Faze upravljanja s stresom v podjetju

Slika 1 kaže, da upravljanje s stresom poteka v 3 fazah, pri čemer sta v vseh fazah projekta ključna **Svetovalni odbor**, ki koordinira aktivnosti in **komunikacija v zvezi s projektom**, ki povečuje zavzetost zaposlenih.

Slika 1: *Ključne faze upravljanje s stresom*



2. Koraki upravljanja s stresom v podjetju

1. korak: Pobuda in zagotovitev podpore vodstva

Inšpektorat RS za delo navaja, da je leta 2012 manj kot 10 % slovenskih podjetij imelo načrt in izvajalo aktivnosti na področju promocije zdravja. Zato je ključna vloga sveta delavcev oziroma zaupnika, da v primeru, če podjetje promocije zdravja oziroma ukrepov obvladovanja stresa še ne izvaja, poda pobudo oziroma predlog za pričetek aktivnosti ukrepov[1]. Že vse od začetka je podpora vodstva ključna.

2. korak: Ustanovitev Svetovalnega odbora na ravni podjetja

Svetovalni odbor koordinira aktivnosti v okviru programa upravljanja s stresom, kot so izdelava potrebnih analiz, priprava načrta in predloga aktivnost, spremljanje izvajanja, evalvacija rezultatov in podobno. Svetovalni odbor tudi sodeluje pri komuniciranju. Pomembno je, da se Svetovalni odbor čim bolje vklopi v obstoječe strukture in pobude v organizaciji.

Sestava Svetovalnega odbora je odvisna od podjetja, priporočljivo pa jo sestavljajo predstavniki vodstva, sveta delavcev, kadrovske službe, odgovorni za varnost in zdravje pri delu, zunanji sodelavci ipd.

3. korak: Analiza stanja

Analiza stanja zajema pregled obstoječih podatkov ter raziskavo, s pomočjo katere ugotovimo, kakšni so obstoječi ukrepi na področju varnosti in zdravja pri delu, kakšne so politike, postopki ter kakšne so potrebe zaposlenih.

4. korak: Opredelitev programa

Program promocije zajema ključne elemente, kot so:

- opredelitev ciljev programa in merljivih ključnih kazalnikov uspeha
- navedbo ukrepov in aktivnosti za upravljanje s stresom oz. promocijo zdravja
- nosilce aktivnosti in ukrepov
- izvedbene roke
- načine spremljanja in druge potrebne elemente.

5. korak: Izvajanje ukrepov

Poleg ozaveščanja, usposabljanja in spodbujanja zaposlenih za izvajanje individualnih ukrepov upravljanja s stresom, obstaja tudi vrsta organizacijskih ukrepov, kot so:

- izboljšanje pogojev dela
- vlaganje v zdravje zaposlenih (rekreacija, zdrava prehrana...)
- spremembe v stilu vodenja
- spremembe v organizaciji dela
- večja participacijo zaposlenih
- izobraževanje in usposabljanje
- programi individualne strokovne pomoči itd.

6. korak: Ocena in cilji za naprej

Spremljanje in ocenjevanje rezultatov programa naj poteka že tekom izvajanja projekta, kar omogoča hitre prilagoditve ukrepov glede na potrebe. Upravljanje s stresom in promocija zdravja je stalen proces, zato se po zaključku programa, ki lahko traja od enega do treh let, oceni uspešnost in določi izboljšave, cilje in ukrepe za naprej.

* * *

Pomembna aktivnost, ki teče skozi vse korake programa, je komuniciranje, ki pomaga vzpostaviti občutek pomembnosti upravljanja s stresom in nujnosti za ukrepanje, kar neposredno vpliva na uspeh programa. Smotrno je uporabljati **uveljavljene kanale in načine komuniciranja v podjetju** in jih za potrebe programa še nadgraditi.

Upravljanje s stresom se splača tako zaposlenim kot delodajalcu

Številne statistike in raziskave **potrjujejo donosnost ukrepov** na področju promocije zdravja, ki vključuje tudi psihosocialna tveganja. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da donosnost naložbe v dober program varstva in zdravja pri delu, po treh letih izvajanja, lahko doseže **razmerje 6 : 1 evra.** Donosnost naložbe v promocijo zdravja na delovnem mestu pa, pretežno zaradi manjših stroškov odsotnosti z dela, dosega donosnost **med 2,5-4,8 : 1 evra** (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (1), 2010). Konzervativna ocena v okviru projekta SWiNG je, da se investicija v upravljanje s stresom povrne najkasneje v petih letih (Shulte-Abel, Weber (2), 2011). Obširna raziskava Eurofound po drugi strani ugotavlja, da se je zaradi izboljšanega zdravja, varnosti in dobrega počutja zaposlenih **produktivnost v nekaterih podjetjih zvišala celo za 20 %**, večjo uspešnost pa organizacija oz. podjetje sicer dosega z zmanjšanjanjem odsotnosti z dela, manjše fluktuacije in večjega zadovoljstva zaposlenih (Eurofound, 2011).

[1] Zakon o varnosti in zdravju (ZVZZD-1) pri delu zahteva, da morajo delodajalci načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva, prav tako pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Vendar je potrebno imeti realna pričakovanja. Programi upravljanja s stresom so **dolgoročno naravnani** in vsi učinki programa se pokažejo čez nekaj let. Alternativa – vse več izgorelih zaposlenih in izgorelih podjetij, se vse bolj kaže kot nevzdržna in škodljiva. Potreben je celovit pristop k upravljanju s stresom.

Kot rečeno, znanje, moč, pripravljenost ter usposobljenost svetov delavcev ali delavskih zaupnikov, da uveljavljajo zakonske in ustavne pravice delavcev na področju varovanja in promocije zdravja, so v sedanjih slovenskih kriznih razmerah ključnega pomena. Vse se lahko začne s **pobudo sveta delavcev ali delavskega zaupnika**, za ukrepanje v skladu z zakonom ZVZD-1.

Viri

Bettina Schulte-Abel, Lukas Weber: Stressbelastung: Unternehmen haben es in der Hand. HR Today Special 3 (2011); 20-21

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (1): Facts 93, 2010, https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/93

POH – Public and Organizational Health Department, Zürich University et al. SWiNG Project – Final Report of the Evaluation, Zürich, 2011

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), 2011

www.obvladajmo-stres.si, 12. 7. 2012

www.produktivnost.si, 15. 4. 2013

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Načrtovanje notranje organizacije dela v svetu delavcev (3)

Dosedanje izkušnje in razprave v okviru dejavnosti Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) so pokazale, da je kakovostno načrtovanje lastnega dela ključni pogoj za uspešnost slehernega sveta delavcev, pri čemer ni pomembno samo, KAJ naj bo zapisano v programu dela, temveč tudi, KAKO bo svet delavcev vse zapisane naloge uresničeval v praksi. In prav slednjemu – organizacijskemu vidiku oz. načrtu dela sveta delavcev – namenjamo temeljno pozornost tudi v tem prispevku.

V prejšnjih prispevkih[1] smo podrobno predstavili prve štiri organizacijske naloge (ukrepe): porazdelitev stalnih zadolžitev znotraj SD, zaostrovanje odgovornosti članov SD, način komuniciranja članov SD z bazo in oblike ter metode komuniciranja SD s kolektivom. Tokrat nadaljujemo razpravo z diferenciranim sistemom nagrajevanja članov SD, ki smo ga na strokovnem posvetu ZSDS (oktober 2012) tudi uvrstili med prednostne naloge za izboljšanje učinkovitosti svetov delavcev v podjetjih.

5. Diferencirani sistem nagrajevanja članov SD

Kaj se pričakuje/ureja

- *dodatna motivacija **neprofesionalnih članov** in učinkovito kolektivno delovanje SD: po načelu »večja aktivnost – višja nagrada«*

Že samo dejstvo, da je kljub zakonski pomanjkljivosti v večini organizacij (po zadnjih raziskavah znotraj ZSDS) uveljavljeno nagrajevanje neprofesionalnih članov SD za njihovo dodatno aktivnost in odgovorno opravljanje funkcije, je pomemben dosežek dosedanjega razvoja delavskega soupravljanja v Sloveniji. Ob tem je potrebno poudariti, da tako tuje kot domače izkušnje dokazujejo izjemno pozitiven vpliv sodelovanja zaposlenih pri upravljanju (in vodenju), kar izboljšuje predvsem notranjo komunikacijo, povezanost in kulturo odnosov v organizacijah. Vse to, še posebej v današnjih razmerah, izboljšuje njihovo konkurenčnost in poslovno uspešnost.

Način urejanja
(instrumenti, oblike in metode)

- *doslej najbolj uveljavljeni načini: **sejnine, letne nagrade in mesečni dodatki k plači** = PROBLEM enaka višina vsem, neodvisno od aktivnosti (!?)*
- *diferencirano (stimulativno) nagrajevanje članov SD po načelu »vsakemu po njegovem prispevku k uspešnemu delovanju SD« – **sistem izključno objektivnih kriterijev za ocenjevanje uspešnosti opravljanja funkcije člana SD** (priporočila ZSDS, Priročnik za člane SD)[2]*

Dosedaj so se v praksi uveljavile predvsem prve tri oblike nagrajevanja neprofesionalnih članov SD za njihovo aktivnost (sejnine, letne nagrade in mesečni dodatki k plači), pri čemer je osnovni problem, da se izplačujejo vsem članom in v enaki višini ter neodvisno od njihove dejanske aktivnosti. Izkušnje kažejo, da tak način sčasoma izgubi vso motivacijsko vrednost. Člani SD se namreč na tak način navadijo in sprejemajo kot nekaj, kar jim pripada zaradi same funkcije in ne na podlagi njihove dejanske aktivnosti. Zato je priporočljivo tak sistem nadgraditi z uvedbo diferenciranega in stimulativnega sistema nagrajevanja, ki bo temeljil na aktivnosti posameznika pri opravljanju funkcije člana SD. Seveda pa uvedba takega sistema v prakso ni enostavna, ker gre za precejšnjo novost brez širših praktičnih izkušenj. Pri tem se namreč prav lahko zgodi, da morebitno pristransko ocenjevanje ali pomanjkanje objektiv-

[1] Ekonomska demokracija: št. 6, december 2012, str. 23-25 in št. 3, junij 2013, str. 24-25

[2] M. Gostiša: Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev, Priročnik za člane sveta delavcev, ŠCID, Kranj, 2011

TUJI ZGLEDI

FRANCIJA

– *vsak član SD ima mesečno 20 ur plačanega prostega časa za opravljanje svoje funkcije;*

NEMČIJA

– *približno dve tretjini članov njihovih Obratnih svetov (SD) je v času opravljanja funkcije oproščenih delovnih dolžnosti*;

BELGIJA

– *delavski predstavniki v SD (1/2 predstavniki delavcev , ki jih predlagajo sindikati + 1/2 pred. delodajalcev) po zakonu ne poznajo profesionalizacije opravljanja funkcije – v praksi pa zlasti sindikalni predstavniki (praktično vsi) večino svojega časa porabijo za sindikalno dejavnost in tako dosežejo „profesionalizacijo“;*

NIZOZEMSKA

– *vsem članom SD pripadajo prosti dnevi za priprave in udeležbo na seji SD, kar se določi z dogovorom*.

nih (merljivih) kriterijev povzroči samo razdor med člani.

Najpogostejši problemi

- *ustrezne zakonske podlage za nagrajevanje neprofesionalnih članov SD;*
- *nestimulativnost sejnin, letnih nagrad in mesečnih dodatkov k plači: v praksi se prepogosto obravnavajo kot nekaj samoumevnega, kar samodejno pripada že sami funkciji – in ne dejanski aktivnosti v SD ter kakovosti opravljanja funkcije delavskega predstavnika;*
- *v primerih z že uvedenim sistemom diferenciranega (stimulativnega) nagrajevanja pa se ponekod pojavljajo problemi (razprtije, zamere, izsiljevanja…), ki so posledica pretežno neobjektivnih/subjektivnih kriterijev ocenjevanja uspešnosti članov SD.*

V praksi se pojavljata predvsem dva ključna problema na tem področju: prvi je odsotnost ustrezne zakonske ureditve in drugi (ne)stimulativno nagrajevanje aktivnosti neprofesionalnih članov SD. Prvi je torej povezan z zakonskimi spremembami oz. s celovito prenovo veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), za kar smo v našem združenju že pripravili precej obsežen predlog, ki vključuje tudi obravnavano problematiko. Glede na dosedanji razvoj in dokazljive pozitivne učinke uveljavljanja delavskega soupravljanja, tako v razvitem svetu kot pri nas, je povsem realno pričakovanje, da bo to ob prvi spremembi vgrajeno tudi v naš ZSDU.

Ne glede na pasti, zahtevnost in problematiko, ki se pojavlja ob uvajanju diferenciranega (stimulativnega) sistema nagrajevanja aktivnosti neprofesionalnih članov SD, pa kakršna koli druga doslej znana oblika nima dovolj motivacijskih učinkov. Neposredno primerjavo lahko poiščemo tudi v različnih bolj ali manj stimulativnih plačnih sistemih. Ker se od SD pričakuje učinkovito in kolektivno delovanje pri vključevanju/zastopanju interesov zaposlenih v procesih upravljanja ter odločanja v podjetju, je torej dober sistem spodbujanja in nagrajevanja večje aktivnosti posameznih članov zelo dobrodošla podpora. Pri tem torej nikakor ne gre za »kaznovanje«, temveč izključno za dodatno motiviranje članov SD. Uvedba diferenciranega sistema pa razumljivo zahteva tudi precej previdnosti in dobro predpripravo, še posebej pri oblikovanju objektivnih (merljivih) kriterijev, kot podlag za pravično ocenjevanje oz. samoocenjevanje uspešnosti opravljanja funkcije vsakega posameznega člana SD. V tem smislu je v že omenjenem priročniku za člane SD naštetih kar nekaj kriterijev, ki jih je možno uporabiti, npr.: udeležba na seji SD, konstruktivna razprava in predlogi, članstvo v odborih, vodenje odbora, uradne ure/posvetovanje z bazo, priprava pisnih gradiv za SD, udeležba na izobraževanjih, strokovnih posvetih itd.

Izkušnje in priporočila

Razprava na posvetu ZSDS (oktober 2012) je pokazala, da gre tudi pri urejanju obravnavane problematike za precejšnje razlike med posameznimi SD in posameznimi organizacijami. Zaznano je bilo kar precejšnje nezadovoljstvo z dosedanjo (ne)aktivnostjo številnih članov SD. Kljub temu pa je presenetilo dejstvo, da so imeli samo v eni organizaciji oz. v enem SD uveden sistem diferenciranega nagrajevanja uspešnosti dela neprofesionalnih članov, ki so ga hkrati zelo pozitivno ocenjevali. Zato je obveljalo priporočilo vsem, da v svojih organizacijah uvedejo stimulativni sistem nagrajevanja članov SD.

… nadaljevanje v naslednji številki ED

mag. Rajko Bakovnik

Sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju je nujen integralni del celovitega sistema našega korporacijskega upravljanja, ki je tudi posebej zakonsko urejen. Zato ga tudi z vidika nagrajevanja tovrstnih funkcij, čeprav neprofesionalnih, nikakor ni mogoče obravnavati zgolj kot nekakšno “ljubiteljstvo” ali element »sindikalnega entuziazma«, ampak ga je potrebno tudi v tem pogledu šteti kot element doseganja večje poslovne uspešnosti naših podjetij. Obravnavati ga je torej treba podobno kot, na primer, članstvo v nadzornih svetih.

***M. Gostiša**, Skrajni čas je za uvedbo diferenciranega sistema nagrajevanja, 2004*



Piše:
Nevija Pečar

Nenehno krčenje števila delavskih predstavnikov v NS Intereurope d.d.

V družbi Intereuropa d.d. smo imeli še v prejšnjem desetletju 8-članski nadzorni svet, ki je bil sestavljen paritetno. Štirje člani so bili izvoljeni s strani lastnikov kapitala oziroma delničarjev, štirje pa s strani sveta delavcev kot predstavniki zaposlenih. Nato pa se je število delavskih predstavnikov v tem organu le še krčilo, in sicer (ob enem neuspelem poskusu) pred kratkim že drugič v nekaj letih.

Leta 2001 je bila z novelo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-A) ukinjena obvezna paritetna sestava nadzornih svetov večjih družb, to je družb z več kot 1.000 zaposlenimi. Zakon je takšno sestavo ohranil le še kot možnost, saj je določil, da število predstavnikov delavcev *»ne more biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe«*. Delničarji pa so nemudoma izkoristili priložnost za zmanjšanje števila delavskih predstavnikov, ki jim jo je ponudil zakon, in **že na prvi skupščini** predlagali ter nato tudi izglasovali znižanje skupnega števila članov nadzornega sveta za enega člana, in sicer na račun delavskih predstavnikov. Nadzorni svet je tako postal **7-članski**, od tega so bili **štirje člani predstavniki delničarjev, le še trije pa predstavniki zaposlenih.** To je bilo za zaposlene kljub vsemu še vedno dokaj ugodno, saj so bili zastopani nad zakonskim minimumom.

Naslednji poskus zniževanja števila predstavnikov delavcev v nadzornem svetu je sledil poleti leta 2009, ko so se pričeli **pritiski s strani KAD-a in SOD-a za znižanje kvote predstavnikov zaposlenih v nadzornih svetih na splošno** (tako v NS družbe Intereuropa d.d., kot tudi v ostalih družbah v posredni ali neposredni lasti države), in to na zakonski minimum, torej na eno tretjino. Prišlo je že tako daleč, da so za 2. letno skupščino, sklicano za 10. september 2009, predlagali spremembo sklepa pod točko 3. dnevnega reda, ki se je nanašal na **spremembo statuta družbe**. Z njo sta želela KAD in SOD zmanjšati število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu družbe z dotedanjih 3 na 2. Člani Sveta delavcev in predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu Intereurope d.d. smo bili nad potezo KAD-a in SOD-a ogorčeni, saj so bili prav delavski predstavniki na vseh ravneh v družbi najbolj zaslužni, da so določene za podjetje škodljive poteze prejšnjega vodstva pričele prihajati na dan, in da so se pričele stvari odvijati tako, kot se še vedno. Predstavniki zaposlenih so bili edini, ki so na nepravilnosti opozarjali, vendar jih nihče ni hotel slišati.

Člani sveta delavcev in sveta sindikata so se takrat odločili, da se stvar objavi v medijih in predlagatelje napade z nasprotnimi argumenti. Svet delavcev je sklical izredno sejo in na njej obravnaval nastalo situacijo. Na sami seji sta bila sprejeta dva sklepa. Prvi je bil, da svet delavcev družbe Intereuropa d.d. v celoti podpira **javni protest in poziv vladi ter ostale aktivnosti Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS)** v zvezi z apriornim in neutemeljenim zmanjševanjem števila delavskih predstavnikov v nadzornih svetih nekaterih družb, ki je neposredno zadevalo tudi družbo Intereuropa d.d. V zvezi s tem so člani sveta delavcev družbe Intereuropa d.d. pozvali delničarje, da na skupščini, ki je bila sklicana za 10. septembra 2009, ne podprejo predloga sklepa, ki se je nanašal na spremembo statuta družbe, s katero naj bi se zmanjšalo število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu družbe z dotedanjih 3 na 2. Obrazložitev, katero sta predlagatelja navajala kot razlog za predlagano spremembo, namreč nikakor ne bi vzdržala resne strokovne presoje. V drugem sklepu pa so zapisali, da svet delavcev **v celoti podpira delo svojih predstavnikov v nadzornem svetu družbe**, ker so delo opravljali vestno in v korist družbe in so tudi v zvezi s sporno investicijo v Rusiji ukrenili vse, kar je bilo v njihovi moči, da bi pravočasno pridobili potrebne podrobnejše podatke in pojasnila za morebitno ukrepanje v okviru skrbnega izvajanja nadzorne funkcije, vendar so žal pri tem ostali osamljeni.

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu so se odločili, da ne bodo le nemočno čakali, kaj jim bo usoda prinesla na skupščini, ker jim je bilo že vnaprej jasno, da se predlogi na skupščini potrjujejo usklajeno in soglasno. Poiskali so pomoč pri ZSDS, konkretno pri generalnem sekretarju g. Matu Gostiši. Za pomoč smo mu zaposleni hvaležni, saj nam je s podporo, dopisi in objavami v različnih medijih veliko poma-

gal. Dopise smo naslovili na vladne inštitucije, na SOD, na KAD in tudi ostalim delničarjem. Poiskali smo pomoč tudi pri nekaterih poslancih in tudi oni so nam bili v veliko oporo. Še posebej se je zavzel g. Franco Juri. Postavil se je na stran zaposlenih in tudi v medijih zagovarjal čim višjo zastopanost zaposlenih v nadzornem svetu naše družbe in tudi ostalih družb. Na vse možne inštitucije, tudi na Ekonomsko socialni svet je s strani Obalne sindikalne organizacije pritiskal predsednik g. Peter Majcen. Na ta način smo **takrat uspeli konkretni poskus zmanjševanja števila delavskih predstavnikov v NS ustaviti** in predlog je bil umaknjen z dnevnega reda skupščine.

Žal ta uspeh ni trajal dolgo, saj se je zgodba ponovila že na **letošnji skupščini dne 21. junija 2013**. Le da tokrat z drugimi akterji na strani delničarjev. Od leta 2009 do letošnjega leta so se v Intereuropi zgodile velike spremembe tudi v lastniški strukturi. Prodan je bil razvpiti Terminal Čehov v Moskvi, odpuščali so se zaposleni, reprogramirali so se krediti in v naše lastništvo so vstopile banke, ki so postale tudi naše največje lastnice. Prav one imajo tudi največje število glasovalnih pravic.

Tako je pred letošnjo skupščino po glasovalnih pravicah največja delničarka Gorenjska Banka d.d. iz Kranja podala »nasprotni predlog«, da se – poleg drugih s strani uprave predlaganih sprememb statuta – spremeni tudi člen, ki govori o sestavi nadzornega sveta družbe. In sicer tako, da se **skupno število članov nadzornega sveta zmanjša s 7 na 6 članov**, pri čemer ostanejo štirje člani predstavniki delničarjev, zniža pa se število delavskih predstavnikov (s 3 na 2 člana).

Tudi tokrat smo svet delavcev družbe in predstavniki delavcev v NS družbe Intereuropa d.d. s strokovno pomočjo Združenja svetov delavcev Slovenije na upravo družbe, v vednost pa tudi pooblaščeni notarki, **nemudoma naslovili dopis s pozivom, da se umakne javna objava spornega nasprotnega predloga.** Poziv smo utemeljili z dejstvom, da Gorenjska banka ni upoštevala 300. čl. ZGD-1, ker ni pravočasno sporočila, da »bo na skupščini ugovarjala predlogu uprave in da bo druge delničarje pripravila do tega, da bodo glasovali za njen predlog«. Uprava namreč v tem primeru ni dolžna kogarkoli vnaprej obveščati, kajti delničar lahko takšen svoj »nasprotni predlog« poda in utemelji na sami skupščini. Ker uprava objave ni umaknila, smo vztrajali, da **objavi tudi naše stališče do tega predloga in poziv delničarjem družbe, da ga ne sprejmejo**. Opozorili smo tudi, da to stališče zastopajo trije člani nadzornega sveta družbe in da zato zasluži vsaj toliko pozornosti kot formalno »nepopoln« predlog enega izmed delničarjev. Uprava je nato tudi naša stališča in naš poziv delničarjem, naj predlagane spremembe ne sprejmejo, objavila.

Na sami seji skupščine je notarka predlagani predlog umaknila iz obravnave, vendar ga je predstavnik Gorenjske banke ponovno predlagal in v utemeljitev povedal, da to predlagajo zato, **ker je sedaj čas recesije in je potrebno krčiti stroške za plačilo članov nadzornih svetov.** Kot smo predvidevali, so navzoči predstavniki delničarjev usklajeno 100-odstotno podprli njihov predlog.

Grenak priokus ostane ob spoznanju, da se žal lastniki kapitala na zaposlene spomnijo le takrat, ko jim je potrebno krčiti pravice in rezati stroške. Žal se je tudi v tem primeru pokazalo, da lastniki zaposlene in njihove predstavnike **obravnavajo le kot strošek**. Vendar to velja le za predstavnike zaposlenih, kajti če temu ne bi bilo tako, bi krčili tudi število predstavnikov kapitala. A predlagatelji obravnavane spremembe statuta sami so z velikim veseljem predlagali kar dva svoja nova člana nadzornega sveta. Vendar je bil na koncu (zgolj zaradi medsebojne neusklajenosti predstavnikov delničarjev) izvoljen le eden.

Žal smo torej delavski predstavniki to bitko izgubili. Ne glede na to, je bilo vredno poskusiti. Lahko pa še vedno dobimo vojno in zahtevamo imenovanje delavskega direktorja, kar je bilo s strani članov sveta delavcev na zadnji seji tudi predlagano. Le da bo letni strošek zanj – če je to res edino pomembno – vsaj 12-krat višji, kot je bil za enega predstavnika v nadzornem svetu.

Svet delavcev Iskratel d.o.o., Kranj

Globalne spremembe na trgu močno vplivajo na delo sveta delavcev

Na splošno lahko ocenim, da smo aktiven, skupaj s sindikatom nedvomno vsaj omembe vreden partner in pogajalec pri posameznih odločitvah delodajalca, ki gredo običajno na škodo zaposlenih. Težko pa je biti proaktiven ter slediti nekemu programu, če se neprestano ukvarjaš s presežki delavcev, z reorganizacijami podjetja, zniževanjem plač in drugih prihodkov na tak in drugačen način, s poseganjem v že pridobljene pravice zaposlenih (pogajanja za novo kolektivno pogodbo).

Kratko o podjetju

Podjetje Iskratel Telekomunikacijski sistemi, d.o.o., Kranj je bilo ustanovljeno v letu 1989 kot mešano podjetje. Ustanovitelja sta bila Iskra Telekom Kranj in nemški družbenik Siemens Aktiengesellschaft München. Danes je podjetje v 17-odstotni lasti **Fintel d.o.o. & Co. k.d.**, ki ga sestavljajo menedžerji podjetja in petina zaposlenih v podjetju. Ostali deleži so nerazporejeni oz. predstavljajo lastni delež podjetja. Upravljanje družbe poteka prek skupščine. Sedež družbe je v Kranju, glavna dejavnost pa je **prodaja, razvoj in proizvodnja telekomunikacijskih sistemov in storitev** z močno izpostavljeno vlogo podpore nacionalnim in alternativnim operaterjem, kakor



Piše:
Andrej Učakar

tudi korporacijskim lastnikom omrežij pri montaži, vzdrževanju, razširitvah in šolanju na domačem in izvoznih trgih. Podjetje zaposluje **950 delavcev**. Izobrazbena struktura je glede na dejavnost podjetja visoka, saj ima dve tretjini zaposlenih univerzitetno izobrazbo.

Sestava sveta delavcev

Podjetje ima že kar dolgo tradicijo delavskih predstavništev. Svet delavcev (v nadaljevanju tudi: SD ali Svet) se je prvič sestal v letu 1992. Od takrat se je seveda spremenilo marsikaj. Zadnje volitve za člane in predsednika SD smo izvedli v aprilu 2011. V Svet je bilo po področjih izvoljenih **14 članov in predsednik sveta, ki so ga neposredno volili zaposleni**. Od zadnjih volitev je trenutno ostalo samo še deset članov, drugi so zapustili podjetje. V Svetu sta dve članici, po izobrazbi ima pet članov visoko izobrazbo, štirje srednješolsko, eden poklicno.

Sodelovanje zaposlenih v organih podjetja

V podjetju je najvišji organ **skupščina**. Sestavlja jo pet predstavnikov lastnikov. Med njimi imamo tudi **svojo predstavnico,** ki je hkrati tudi članica Sveta.

V preteklem letu se je formiral tudi petčlanski **nadzorni svet,** čeprav ta v družbah z omejeno odgovornostjo ni obvezen. Zaradi tega smo tudi dodali nekaj členov v poslovnik Sveta, kjer smo opredelili načine in pogoje za izvolitev in delovanje **predstavnika zaposlenih** v tem organu. V nadzornem svetu imamo samo enega predstavnika zaposlenih, čeprav nam zakon omogoča najmanj tretjinsko zasedbo. Prizadevali smo si, da bi v nadzornem svetu dobili dva predstavnika, vendar se uprava podjetja s tem ni strinjala. Kako uprava lahko vpliva na število predstavnikov v nadzornem svetu? Zaradi lastništva. Naši menedžerji so obenem tudi največji lastniki podjetja in s tem je verjetno povedano vse. V vseh organih podjetja od skupščine, nadzornega sveta do uprave sedijo ljudje, ki so lastniško povezani s podjetjem, in jim je delavsko soupravljanje bolj trn v peti kot način, ki bi pripomogel k rasti podjetja. Verjetno je tudi to razlog, da v podjetju **ni delavskega direktorja**.

Predstavnika v organih podjetja delujeta vzorno. Pred sestanki nas obvestita o dnevnem redu in po sestanku napišeta poročilo o vsebini sestanka in sprejetih odločitvah. Žal pa še nismo izkoristili možnosti in pripravili **poročila o stanju soupravljanja v podjetju**, ki bi ga v smislu 80. člena ZSDU naslovili na organe podjetja.

Pogoji za delovanje

Glede na dolgo tradicijo ima Svet že iz preteklosti **zagotovljene vse potrebne pogoje za svoje delovanje**, ki so vezani tudi na dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju in odločanju v podjetju. Le-ta se v marsičem sicer navezuje na ZSDU, daje pa nam tudi nekaj dodatnih pravic in ugodnosti, med njimi tudi zagotovljena denarna sredstva v višini 25.000 evrov, ki jih lahko porabimo, na primer, za izobraževanje, strokovno literaturo, zunanjo strokovno pomoč. Predsednik Sveta svoje delo opravlja **polpoklicno**. Polovico delovnega časa opravlja druge naloge. Člani za svoje delo niso dodatno nagrajeni oz. ne prejemajo nobenih sejnin.

Trenutno stanje v podjetju

V podjetju trenutno poteka ogromno aktivnosti, katerih cilj je **izhod iz težke finančne situacije**. Le-ta je posledica neugodnih razmer na trgu, s katerimi se žal danes srečuje večina podjetij, ki delujejo na globalnem trgu. Žal načini za reševanje nastale situacije posegajo predvsem v že pridobljene pravice zaposlenih v podjetju. Nova organizacija in s tem ukinjanje delovnih mest, kolektivno znižanje plač, krnenje že pridobljenih ugodnosti (kot na primer število dni dopusta); to so teme, s katerimi se trenutno ukvarjamo. Seveda je vse navedeno predvsem domena sindikata, vendar pa tudi mi kot predstavniki vseh zaposlenih ne moremo samo opazovati dogajanja in gledati na to, ali je delodajalec upošteval zakon in nas pravočasno obvestil. S sindikatom imamo vzpostavljene dobre odnose, kar se zrcali tudi v **skupnem nastopu na sestankih z upravo**.

Uresničevanje zakonskih pristojnosti SD

Delodajalec nas **obvešča** o gospodarskem položaju podjetja (posebno aktualno v sedanjem času), o strategiji ter s tem povezanimi spremembami v organizaciji. V aprilu smo na sestanek Sveta povabili finančnega direktorja, ki nam je predstavil letni obračun in letno poročilo ter odgovarjal na naša vprašanja. Predsednik uprave **brez zadržkov rad stopi pred delavce** in jih obvešča o dogajanju v podjetju ter odgovarja na vprašanja. To je sicer po eni strani korektno do vseh zaposlenih, po drugi strani pa zmanjšuje vlogo predstavnikov zaposlenih, ki so o dogajanju obveščeni skupaj z vsemi ostalimi in tako nepripravljeni na dialog ter morebitne pripombe.

Skupna posvetovanja, kot jih opredeljujejo določbe v ZSDU, so že bolj redka. V primeru spremembe lastništva pred nekaj meseci smo bili sicer seznanjeni in smo izvedeli tudi razloge za takšno odločitev, vsekakor pa se delodajalec ni posvetoval z nami (drži pa, da je bil izstop delnega lastnika podjetja dogovorjen že pred leti). V primeru ukrepa zmanjšanja števila delavcev smo bili o tem obveščeni. Delodajalec je predstavil upravičenost teh ukrepov. Z novo zakonodajo, ki omogoča 29 odpuščenih delavcev mesečno, ima delodajalec sedaj bolj proste roke pri odpuščanju večjega števila delavcev in mu ni potrebno izdelati programa odpuščanja presežnih delavcev. Zahtevali smo, da se navedejo konkretni razlogi in kriteriji pri odpuščanju. Delodajalec to posplošuje in kot razlog pač navaja težak ekonomski položaj.

Proaktivno delovanje SD

Zaradi aktualne, na trenutke kar »kaotične« situacije v podjetju je **proaktivno delovanje SD pač »odloženo« na boljše čase**. Lahko bi se hvalili s sprejemom pravilnika o preprečevanju mobinga na delovnem mestu. Zanj je bila pobuda dana že pred leti in smo ga letos končno sprejeli. Ampak, saj vsi vemo, komu gre zasluga, mar ne? Enako je s prizadevanji za izboljšanje klime v podjetju, osveščanju zaposlenih glede zdravega načina življenja na delovnem mestu in doma. Kar naenkrat ima delodajalec posluh za te stvari, le zakaj?

Mogoče zaradi na novo sprejetega zakona o varstvu pri delu.

Glede **udeležbe delavcev pri dobičku** smo bili le-te deležni že pred petnajstimi leti. Menim, da smo eno redkih podjetij, ki imajo izplačilo 5 % dobička vsem zaposlenim zapisano tudi v statutu podjetja.

Odnosi med SD in upravo podjetja

Sodelovanje med SD in upravo bi ocenil kot **»situaciji primerno«**. Na trenutke vzorno, z odprto komunikacijo, spet drugič zapeto in gluho za naše predloge. Predvsem imamo včasih občutek, da delodajalec ni seznanjen s pravicami in pristojnostmi, ki jih imamo zapisane v ZSDU, ali pa jih ima delodajalec kot nekakšen »nebodigatreba«. Priznati pa je treba, da si v tej trenutno težki situaciji vzame čas in na, recimo jim zbori(h) delavcev, zaposlenim predstavlja trenutno stanje v podjetju in ukrepe za rešitev nastalega položaja.

Sodelovanje SD z »bazo«

Pri **obveščanju zaposlenih** se poslužujemo predvsem elektronskih medijev, ki so danes na voljo. Po elektronski pošti vse zaposlene obveščamo o vsem, kar se dogaja v podjetju. Na voljo je tudi interna spletna stran, kjer so shranjeni zapisniki vseh sestankov Sveta, informacije o izobraževanjih članov SD in pomebnejši dokumenti. Zaposleni imajo možnost, da **prek spleta Svetu zastavijo vprašanje, ali podajo svoje predloge**. Člani Sveta so tudi sicer aktivni v svojih okoljih, čeprav imamo z novo organizacijo in odhodom nekaterih članov z neposrednim pristopom do sodelavcev kar nekaj težav. Ob koncu leta pripravimo **letno poročilo za zaposlene**, v katerem predstavimo aktivnosti Sveta prek leta ter skušamo tudi tako opozoriti na pomen našega delovanja.

Uspehi in neuspehi pri delovanju SD

Ali naj si štejemo kot uspeh preprečitev znižanja plač zaposlenim v apr

ilu, ko smo potem z julijem po sicer težkih pogajanjih pristali na 7-odstotno znižanje plač vsem zaposlenim? Je uspeh sprejem novega pravilnika, novega dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju in odločanju v družbi Iskratel, pravilnika o preprečevanju mobinga, v sodelovanju pri sprejemu pravilnika o alkoholiziranosti, sodelovanju pri promociji zdravja v podjetju ter s tem povezanim subvencioniranjem športnih in kulturnih dejavnosti? Si izvolitev predstavnika zaposlenih v nadzorni svet družbe lahko štejemo kot uspeh ali kot neuspeh, ker nismo vztrajali pri zakonskem določilu o minimalnem številu predstavnikov zaposlenih v NS? Verjetno bomo odgovore na ta vprašanja dobili **v bližnji prihodnosti, ko bo bolj znana usoda podjetja**. Nekateri zaposleni nam očitajo, da kot predstavniki zaposlenih ne naredimo dovolj pri opozarjanju na nepravilnosti in napačne odločitve uprave. Saj vsi kdaj pa kdaj ujamemo kakšno pikro o »zlizanosti«…, mar ne?

Ocena stanja

Primerjava delovanja Sveta nekaj let nazaj in danes kaže na **veliko večjo aktivnost v današnjem času**. Žal je večina teh aktivnosti povezana s spremembami na globalnem trgu, s slabšo finančno situacijo v podjetju in s tem posledično nižanjem delavskega standarda. Težko si proaktiven ter slediš nekemu programu, če se ukvarjaš s presežki delavcev, reorganizacijami podjetja, zniževanjem plač in drugih prihodkov na tak in drugačen način, s poseganjem v že pridobljene pravice zaposlenih (pogajanja za novo kolektivno pogodbo).

Za konec še ocena stanja na področju uresničevanja delavskega soupravljanja v podjetju. Smo **aktiven, skupaj s sindikatom, vsaj omembe vreden pogajalec pri posameznih odločitvah delodajalca**, ki gredo običajno na škodo zaposlenih.

Vse bolj se tudi zavedamo, da brez strokovnosti enostavno ne bomo kos izzivom uresničevanja učinkovitega soupravljanja, kakršna s seboj prinaša kriza, ki je žal močno načela tudi naše podjetje. Zato se pogosto udeležujemo izobraževanj, ki jih v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije organizira CPM. Polovica med nami je tudi že opravila temeljni tečaj za člane SD, ki je podlaga za pridobitev certifikata ZSDS.

Priznati je potrebno, da brez zakonov, ki dajejo določene pravice predstavnikom zaposlenih, ne bi imeli »asa v rokavu«. Zato je potrebno še naprej vztrajati pri širitvi pravic zaposlenih pri soupravljanju v podjetjih **tudi prek zakonov**, kajti le tako nas delodajalec upošteva.

N A R O Č I L N I C A

Naročamo ..... izvod(ov) revije **Ekonomska demokracija**. Letna naročnina znaša 33,00 EUR plus 9,5 % 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:
Andraž Nemec

Svet delavcev JP Vodovod-Kanalizacija d.o.o.

Z ustrezno organiziranostjo in podporo zaposlenih do partnerskega odnosa z vodstvom

Občutek imam, da nas vodstvo podjetja počasi jemlje za vedno bolj enakovredne sogovornike pri odločitvah, ki se nanašajo na položaj in pravice delavcev v podjetju. Manj pa žal tudi pri temah, ki zadevajo konkretne poslovne odločitve. Še kar nekaj časa bo najbrž minilo, da se bo(do) vodstvo(a) zavedalo(a) pomembnosti vključevanja sveta delavcev v vse vidike poslovnega odločanja, saj le na ta način dejansko pride do povečevanja zadovoljstva, ustvarjalnosti in učinkovitosti zaposlenih ter s tem ustvarjanja dobrega delovnega vzdušja v podjetju.

Splošno o svetu delavcev

Svet delavcev JP Vodovod-Kanalizacija v sedanji sestavi deluje od aprila 2011. Volitve leta 2011 so bile tudi prve volitve, pri katerih je moral ob vložitvi kandidature vsak od kandidatov za člana sveta delavcev podpisati **izjavo o seznanjenosti z Etičnim kodeksom članov SD**, ki je povzet po priporočilih Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS). Volitve so bile izpeljane skladno s Pravilnikom o volitvah v svet delavcev našega podjetja, ki skladno z 28. členom ZSDU, predvideva **ločene volitve za posamezne organizacijske enote v podjetju**. Izvoljeni devetčlanski svet delavcev sestavljajo po trije člani, ki prihajajo iz Sektorja Vodovod in iz Sektorja Kanalizacija, Tehnično investicijski sektor ima dva predstavnika ter Splošne službe enega predstavnika v svetu delavcev. Naš svet delavcev se ne more pohvaliti z enakomerno spolno zastopanostjo, saj imamo ob osmih moških le eno predstavnico nežnejšega spola. Večja raznolikost je pri izobrazbeni strukturi, ki se razteza **od poklicne do visokošolske izobrazbe**, zastopane pa so tudi skoraj vse starostne skupine.

Na začetku mandata smo si postavili osnovne smernice glede delovanja članov. Izpostavili smo predvsem:

- redno komuniciranje z bazo
- udeleževanje in ustrezno predhodno pripravo na seje
- voljo in interes članov po izobraževanju

Kot glavni cilj smo si postavili sklenitev participacijskega dogovora, katerega prejšnjim zasedbam nikakor ni uspelo skleniti. Za nadaljevanje pogovorov pa so bili z vodstvom podjetja že dobro postavljeni temelji.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Oktobra 2011 smo z vodstvom podjetja sklenili **participacijski dogovor,** s katerim smo dodatno uredili pogoje za delovanje sveta delavcev. Sprejeti dogovor predstavlja dobro podlago za uspešno in aktivno delovanje sveta delavcev.

Ključne točke tega dogovora so:

- zaveza vodstva za stalno komuniciranje s svetom delavcev,
- postavitev skupnih odborov s kompetenco odločanja za področja varnosti pri delu, mobinga ter počitniških in rekreacijskih dejavnosti zaposlenih,
- dvig zakonsko določenega časa za posvetovanje z bazo za 25 %,
- avtonomnost pri odločanju o napotitvi na izobraževanje in dvig zakonsko določenih ur za predsednika in podpredsednika sveta delavcev na 7 dni, oziroma 6 dni,
- poleg sredstev za izobraževanje svet delavcev za delovanje letno prejme še dodatnih 15.000 evrov.

Kljub temu, da zakon dopušča in participacijski dogovor dodatno opredeljuje možnost **profesionalnega člana sveta delavcev**, se za to možnost nismo odločili. Menimo namreč, da podjetje vsem članom omogoča dovolj dobre pogoje za aktivno delovanje znotraj delovnega časa. Prav tako imamo zagotovljene zelo dobre **prostorske, administrativne in tehnične pogoje za delo.**

Vodstvo podjetja je vseskozi naklonjeno tudi izobraževanju članov sveta delavcev. Člani so pri tem omejeni zgolj z zakonsko določenimi 5 dnevi in z lastnim interesom. V zadnjih letih se namreč še ni zgodilo, da bi bil s strani vodstva **zavrnjen kakršenkoli predlog za izobraževanj**e, povezan s svetom delavcev.

S participacijskim dogovorom je bilo dokončno rešeno vprašanje nagrajevanja članov sveta delavcev. Sprejeli smo Pravilnik o ocenjevanju in diferenciranem nagrajevanju članov sveta delavcev. Za nagrade namenimo dve tretjini sredstev, katere prejmemo za delovanje sveta delavcev. Nagrade se izplačujejo trikrat **letno na podlagi ocenjevanja**, za katerega je pristojen predsednik sveta delavcev. Del sredstev je namenjen članarini v Združenju svetov de-

lavcev Slovenije (ZSDS), s čimer imamo zagotovljeno tudi osnovno strokovno pomoč za morebitna vprašanja, ki bi se pojavila pri delovanju. Vsi člani so naročeni tudi na revijo Ekonomska demokracija, preostanek sredstev pa je namenjen ostalim aktivnostim.

Komuniciranje z bazo

Na začetku mandata smo se člani dogovorili, kdo je zadolžen za komunikacijo in obveščanje posameznih služb znotraj organizacijske enote, iz katere prihaja. Z zaposlenimi člani komunicirajo **osebno** znotraj delovnega časa, odprti smo za vsa vprašanja, pobude in tudi kritike. Zaposlene obveščamo tudi na **intranetnih straneh sveta delavcev**, kjer je zaposlenim omogočeno tudi elektronsko oddajanje vprašanj, mnenj in predlogov. Vabila na seje, zapisniki sej sveta delavcev ter ostale informacije se objavljajo tudi na **oglasnih deskah** v podjetju. Ključnega pomena se nam zdi, da je vsak od zaposlenih seznanjen s tem, na koga se lahko kadar koli obrne v primeru kakršnih koli vprašanj, povezanih z delovnimi pogoji.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Na začetku mandata smo imeli **dva delavska predstavnika** v šestčlanskem nadzornem svetu družbe. S poslovnikom smo imeli tudi urejeno kandidiranje in volitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet. Konec leta 2011 je skupščina Javnega holdinga Ljubljana (JHL) ukinila nadzorni svet našega podjetja in tako smo ostali brez direktnega nadzora nad poslovanjem družbe. Kot eno od podjetij, povezanih v JHL, imamo tako možnost, da skupaj z ostalimi podjetji ustanovimo **svet delavcev kapitalsko povezanih družb** in prek njega skušamo zagotoviti predstavnike delavcev v nadzornem svetu JHL. Žal, na tem področju nismo dovolj aktivni in dlje od načelnih pogovorov s predstavniki svetov delavcev ostalih podjetij še nismo prišli.

Odbori sveta delavcev

Odborov za obravnavo posameznih vprašanj iz pristojnosti sveta delavcev, kot jih predvideva ZSDU, nismo ustanovili. Menimo namreč, da – glede na število članov sveta delavcev in število zaposlenih – to ni nujno potrebo. Vsa vprašanja in pobude, ki bi vsebinsko lahko sodile na pristojni odbor, lahko člani obravnavamo na rednih sejah, na katere je možno po potrebi povabiti tudi strokovne delavce, ki pripomorejo k lažjemu odločanju.

Bolj smo naklonjeni ustanovitvi **skupnih odborov z vodstvom podjetja**, pri katerih lahko dejansko pridemo do končne rešitve problema. Tako imamo v podjetju ustanovljen:

- odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga in
- odbor za varstvo pri delu in požarno varnost

Oba odbora sta sestavljena **tripartitno**, s predstavniki podjetja, sindikata in sveta delavcev. Vse dokončne odločitve znotraj odborov morajo biti sprejete soglasno z iskanjem konsenza in so za podjetje zavezujoče. Malce se je zavlekla ustanovitev odbora za rekreacijske in počitniške dejavnosti zaposlenih, za katerega upamo, da bo zaživel najkasneje oktobra letos.

Uresničevanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Vodstvo podjetja se zaveda dolžnosti, ki mu jih nalaga zakonodaja in nam skladno s tem posreduje **vse potrebne informacije**, ki se nanašajo na 89. in 90. člen ZSDU. Prav tako imamo dobre izkušnje glede **skupnega posvetovanja** ter pravočasnega posredovanja predlogov sprememb aktov podjetja. Slabše je le stanje glede pridobivanja **soglasij sveta delavcev** po določilih 95. člena, saj se pri odločitvah v zvezi s – sicer dobro urejenim vprašanjem počitniških zmogljivosti – pozablja na svet delavcev. Omenjeni problem bomo rešili z zgoraj omenjenim odborom, ki bo pokrival to področje.

Do kakšnih večjih nesoglasij z vodstvom podjetja še ni prišlo, prav tako ne do kršitve določil zakona, tako da pravice do **zadržanja odločitve delodajalca** nismo uveljavljali. Tudi do razreševanja morebitnega spora pred arbitražo še ni prišlo. V participacijskem dogovoru imamo zapisano, da se ustanovi stalna arbitraža, a do tega zaradi pomanjkanja interesa na strani vodstva še ni prišlo.

Sodelovanje s sindikatom

V podjetju je ustanovljen en reprezentativni sindikat, v katerega je včlanjena tudi večina članov sveta delavcev. V svetu delavcev se zavedamo, da reklo »**v slogi je moč**« drži in si zato prizadevamo za dobro sodelovanje s sindikatom. Predsednik sindikata je vabljen na vse seje sveta delavcev, ki se jih praviloma tudi udeležuje. Poleg tega menimo, da je sindikat lahko dober sogovornik tudi pri vprašanjih, ki morda bolj zadevajo svet delavcev, zato tudi podpiramo prej omenjene tripartitne odbore.

Žal, podobne pripravljenosti za sodelovanje ni čutiti na strani sindikata. Že v prejšnjem mandatu je svet delavcev sindikatu predlagal tudi podpis dogovora o medsebojnih razmerjih, a je naletel na negativen odgovor. Nenaklonjenost se kaže predvsem v zadevah, ki so del **kolektivne pogodbe**. Čeprav so nekatere od teh zadev vsekakor tudi v pristojnosti sveta delavcev, je sindikat mnenja, da mu gre kot podpisniku kolektivne pogodbe **ekskluzivna pristojnost**. Vsekakor vsaj pisec članka prevečkrat dobi občutek, da sindikat na svet delavcev gleda kot na konkurenco, namesto da bi ga gledal kot na partnerja za dosego skupnega cilja.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje SD

Svet delavcev je predvsem glede vprašanj, ki so odvisna samo od njega samega, pokazal precejšnjo mero samoiniciativnosti in v bližnji preteklosti sprejel veliko dokumentov, ki jih priporoča ZSDS. Možnosti za izboljšave je še veliko, predvsem smo premalo aktivni pri pripravi konkretnega **programa sveta delavcev**, saj, razen vsakoletnega planiranja izrabe sredstev, ne planiramo konkretnih nalog. Prav tako konec leta ne pišemo **letnega poročila za zaposlene**.

V podjetju imamo dobro in ponekod tudi nadstandardno urejena vprašanja, ki se nanašajo na položaj in pravice delavcev v podjetju. Tako kakšna večja proaktivnost zaradi odprave napak ni potrebna, kljub temu se še vedno najde prostor za izboljšave. Tako je bila ravno na zadnji seji podana pobuda za pridobitev **certifikata Družini prijazno podjetje**, katerega morebitna realizacija bo močno povezana z proaktivnim delovanjem sveta delavcev in s podporo zaposlenih.

Splošna ocena stanja soupravljanja v podjetju

V sedanji sestavi sveta delavcev je šest članov, ki smo bili člani sveta delavcev tudi v prejšnjem mandatnem obdobju. S tem zagotovljena kontinuiteta predstavlja veliko

dodatno vrednost pri dogovarjanjih z vodstvom podjetja. Občutek imam, da nas vodstvo podjetja počasi jemlje za **vedno bolj enakovredne sogovo**rnike pri odločitvah, ki se nanašajo na položaj in pravice delavcev v podjetju.

Problem pa predstavljajo gotovo enakovredni pogovori tudi pri temah, ki zadevajo **konkretne poslovne odločitve**. Še kar nekaj časa bo najbrž minilo, da se bo(do) vodstvo(a) zavedalo(a) pomembnosti vključevanja sveta delavcev v vse vidike poslovnega odločanja, saj le na ta način dejansko pride do povečevanja zadovoljstva, ustvarjalnosti in učinkovitosti zaposlenih ter s tem ustvarjanja dobrega delovnega vzdušja v podjetju.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Enotni svet delavcev za več koncernskih družb

Vprašanje:

Naša družba se je pred nedavnim preoblikovala v holdinški koncern z obvladujočo delniško družbo in dvema odvisnima družbama z omejeno odgovornostjo. V vseh treh so izpolnjeni pogoji za samostojno oblikovanje lastnega sveta delavcev, vendar je dosedanji svet delavcev doslej enotne družbe, ki bo do konca mandata še deloval, predlagal, da se – zaradi tesne produkcijske in poslovne, pa tudi lokacijske povezanosti družb – tudi v naslednjem mandatu ohrani enoten svet delavcev za vse tri družbe. Vendar pa uprava holdinga dvomi v njegovo legalnost in delavskozastopniško legitimnost z vidika ZSDU. Kakšno je vaše mnenje?

Odgovor:

Dejstvo je, da ZSDU takšnega enotnega sveta delavcev ne ureja, temveč za različne oblike kapitalskih povezav predvideva ustanovitev t. i. svetov delavcev kapitalsko povezanih družb (73. do 77. člen ZSDU), ki pa so v praksi dokaj ohlapna, pogosto tudi neučinkovita oblika povezovanja »temeljnih« svetov delavcev na koncernski ravni, zaradi česar v praksi, razen nekaj izjem, niso zaživeli. Pač pa je praksa v skladu s svojimi realnimi potrebami v nekaterih že znanih primerih sama razvila in uveljavila v vprašanju omenjeno novo obliko delavskih predstavništev v koncernsko povezanih družbah, to je t. i. enotni svet delavcev, kar je nekaj povsem drugega kot »sveti delavcev kapitalsko povezanih družb«. Gre namreč za svet delavcev, ki je neposredno izvoljen v vseh koncernskih družbah in v vseh teh družbah tako v odnosu do delavcev kot v odnosu do poslovodstva nastopa v enaki vlogi, kot bi nastopal »interni« svet delavcev. To v določenih primerih lokacijsko in proizvodno tesneje povezanih koncernskih družb vsekakor omogoča racionalnejšo organizacijo, hkrati pa tudi večjo učinkovitost delovanja sistema delavskega soupravljanja in vsekakor ima svojo logiko. Ker pa zakon te oblike svetov delavcev ne ureja, je seveda lahko ustanovljena in v praksi uveljavljena le na podlagi prostovoljno sklenjenega pisnega sporazuma oz. dogovora med na eni strani poslovodstvi vseh koncernskih družb in na drugi strani že delujočih svetov delavcev (po možnosti pa tudi sindikatov) kot zastopnikov delavcev teh družb. Pri tem se glede načina delovanja ter pravic in pristojnosti takšnih enotnih svetov delavcev dogovor običajno v celoti sklicuje na ureditev v ZSDU. Skratka, enotni svet delavcev je v načelu čisto običajen svet delavcev, le da na podlagi prostovoljne in sporazumne odločitve vseh ključnih subjektov na delodajalski in delavski strani v zastopniškem smislu »pokriva« več kapitalsko povezanih družb – namesto več samostojnih svetov delavcev imajo delavci več družb en enotni svet delavcev.

Gre torej za dogovorno, ne za zakonsko predpisano in urejeno obliko delavskih predstavništev. Zato je vprašanje, ali lahko takšni enotni sveti delavcev, oblikovani na prostovoljni podlagi, legalno in legitimno uresničujejo pravice in pristojnosti v odnosu do poslovodstev, kakršne jim pripadajo po ZSDU, vsekakor bistvenega pomena. Če bi bil odgovor negativen, potem bi bilo njihovo oblikovanje v praksi seveda nesmiselno. Osebno pa menim, da je odgovor pozitiven in da bi veljalo to avtonomno obliko soupravljanja – v vseh primerih, ko se obe zainteresirani strani zanjo prostovoljno odločita, ker se jima v danih okoliščinah zdi racionalnejša in učinkovitejša – vsekakor podpirati. Ta je namreč v vseh pogledih povsem v duhu ZSDU, ki celo sugerira avtonomno prilagajanje konkretnega sistema delavskega soupravljanja v posameznih podjetjih konkretnim razmeram, potrebam in interesom. V nadaljevanju pa naj to stališče še nekoliko podrobneje argumentiram.

Eno temeljnih načel zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je t. i. načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij, ki pomeni, da zakon kogentno ureja le najnujnejše, tj. zajamčene pravice ter oblike in načine delavske participacije pri upravljanju, medtem ko *»hkrati dopušča avtonomno dograjevanje tega področja, pri čemer sta stranki relativno prosti; podrobneje lahko urejata z zakonom določen obseg participativnih pravic in način njihovega uresničevanja. Dograjevanje zakonsko določene "izhodiščne" ureditve je mogoče s participativnim dogovorom, ki je normativni akt avtonomne narave; oblike in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju torej komplementarno urejata zakon in participativni dogovor, v omejenem obsegu pa tudi kolektivne pogodbe – država z zakonskimi normami prisilne, torej ne dispozitivne narave zagotavlja ureditev nekaterih pravnih instrumentov oziroma institutov, prek katerih se uresničujejo zakonsko zajamčene in dogovorjene participativne pravice.«*[1] Prav na tem načelu, ki izhaja iz 5. člena ZSDU, temelji tudi obravnavana varianta uresničevanja zakonsko določenih participacijskih pravic znotraj koncernov (zlasti holdinških).

Najmanj, kar je mogoče ugotoviti, je to, da zakon znotraj koncernov ne »zapoveduje« (ampak samo dopušča) oblikovanje »sveta delavcev kapitalsko povezanih družb«, obenem pa, kot rečeno ne ovira kakršnikoli avtonomnih dogovorov med SD

[1] Vodovnik, Zvone (1993) *Zasnova načel sodelovanja delavcev pri upravljanju v slovenski pravni ureditvi.* Podjetje in delo, št. 5. Ljubljana.

in delodajalci glede morebitne drugačne ureditve sistema soupravljanja. Tudi t. i. enotni svet delavcev, ki ga volijo delavci vseh koncernskih družb, obenem pa opravlja svojo funkcijo v vsaki izmed njih posebej (z enakimi pristojnostmi, kot jih daje zakon vsem svetom delavcev), torej ni »zakonsko prepovedan« oziroma je »legalen«, če sta zanj zainteresirani tako delojemalska kot delodajalska stran in se o tem pisno dogovorita. Priporočljivo pa je, da je v izogib morebitnim kasnejšim sporom tak interes v preambuli dogovora o ustanovitvi enotnega sveta delavcev tudi nesporno zapisan. Prav tako je iz istega razloga priporočljiva tudi izrecna določba, da se glede načina delovanja in pristojnosti enotnega sveta delavcev ter za urejanje medsebojnih razmerij z delodajalcem v celoti uporabljajo določila ZSDU.

Sklenemo lahko naslednje: Če se legitimni predstavniki delavcev in vseh poslovodstev koncernskih družb z ustreznim dvostranskim pravnim aktom (pogodba, dogovor, sporazum ipd.) avtonomno dogovorijo, da bodo znotraj koncerna izvajali takšno sli drugačno varianto sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki ni v nasprotju z zakonom, potem ta dogovor velja in zavezuje obe stranki že po splošnih načelih civilnega prava, ne glede na to, ali to ZSDU posebej predvideva ali ne. Kar ni prepovedano, je na civilnopravnem področju dovoljeno, pogodbe pa zavezujejo (pacta sunt servanda). Pogodba je za pogodbene stranke zakon. Zato je vprašanje legalnosti in posledično zastopniške legitimnosti takšnega, dogovorno ustanovljenega sveta delavcev, verjetno odveč. Vsekakor je legalna in legitimna oblika delavskega predstavništva, ki jo ZSDU tudi izrecno dopušča prek določbe svojega 5. člena, le da svoje pristojnosti in druge pravice črpa neposredno iz prostovoljno sklenjenega dogovora, ne iz zakona. Če se dogovor sklicuje na ZSDU, so te pravice in pristojnosti lahko tudi povsem enake. Tak status so mu prostovoljno priznala poslovodstva družb s pogodbo, ki mu daje legalnost, delavci pa s samim aktom izvolitve, ki mu daje tudi polno delavskopredstavniško legitimnost.

Pogoji za oblikovanje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb

Vprašanje:

Ali je mogoče oblikovati svet delavcev kapitalsko povezanih družb skladno z določili 73. do 77. člena ZSDU, če se svet delavcev krovne družbe (ali kateri od svetov delavcev odvisnih družb) noče vključiti vanj, oziroma ali lahko deluje še naprej, če posamezen od vključenih svetov delavcev ne želi več sodelovati v njem?

Odgovor:

Glede tega vprašanja je dejansko problem v določbi 2. odstavka 73. člena ZSDU, ki pravi, da *»v svetu delavcev kapitalsko povezanih družb sodelujejo predstavniki vseh kapitalsko povezanih družb«.* Po strogo gramatikalni razlagi te določbe torej t. i. skupni svet delavcev (SSD) kapitalsko povezanih družb res ne bi mogel biti niti ustanovljen niti delovati naprej, če eden od svetov delavcev ni (več) pripravljen na sodelovanje. Po mojem mnenju takšna razlaga ni primerna, vendar sodne prakse o tem vprašanju za zdaj še ni.

Osebno menim, da je tudi glede SSD kapitalsko povezanih družb treba upoštevati »načelo prostovoljnosti vseh oblik delavske participacije«, ki je eno temeljnih načel, na katerih počiva celoten ZSDU. Torej, kdor ima interes, se pridruži, kdor ne, pač ne. To bi bila tudi edino smiselna razlaga, kajti nedopustno bi bilo, da bi lahko eden izmed SD »blokiral« vse ostale glede uresničevanja pravice in možnosti soupravljalskega vpliva na delovanje organov koncerna. Po tej logiki SSD-ja tudi ne bi bilo mogoče niti ustanoviti, če v eni izmed družb delavci pač ne bi imeli interesa izvoliti svojega sveta delavcev. Takšne razlage zagotovo niso v skladu s smislom in namenom konkretne določbe ZSDU.

Omenjeno sporno določbo je torej treba razlagati tako, da je ZSDU s tem želel določiti »pravico«, ne pa »obveznost« vseh SD kapitalsko povezanih družb, da ustanovijo SSD. Po analogiji s kriteriji za izvolitev SD, bi morala zato veljati razlaga, da lahko SSD ustanovijo tisti in toliko SD (ne glede na ostale, ki morda niso za to), ki »pokrivajo« več kot 50 % skupnega števila zaposlenih v koncernu.

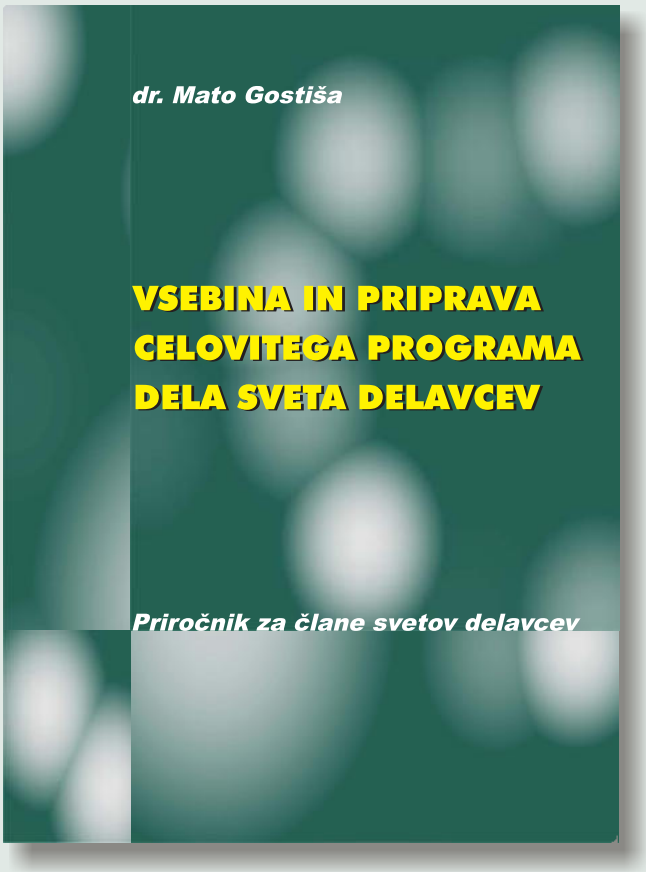
Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Zlatko Jančič, doktor sociologije, profesor in predstojnik Katedre za tržno komuniciranje in odnose z javnostmi na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Božidar Lednik**, magister ekonomsko poslovnih ved, zunanji sodelavec DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Klemen Podjed**, doktor ekonomskih znanosti, vodja izobraževanja na Inštitutu za produktivnost d.o.o.; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; **Nevija Pečar**, podpredsednica Sveta delavcev družbe Intereuropa d.d., Koper; **Andrej Učakar**, predsednik Sveta delavcev družbe Iskratel d.o.o., Kranj; **Andraž Nemec**, predsednik Sveta delavcev Javnega podjetja Vodovod-Kanalizacija d.o.o., Ljubljana; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, 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 ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259

PRIROČNIK ZA POTREBE SOUPRAVLJALSKE PRAKSE!

Praktični pripomoček za pravilno usmerjanje in učinkovito načrtovanje vsebine in načina delovanja svetov delavcev



Priročnik na 200 straneh nudi:

- jasno teoretično opredelitev vloge in funkcij ter splošnega »delokroga« svetov delavcev
- konkretizacijo potencialnih nalog in želenih ciljev delovanja sveta delavcev na posameznih področjih dela in življenja v podjetju
- metode za pripravo vsebinsko celovitega programa dela
- opomnike, praktična navodila in vzorčne primere programiranja nalog
- dodatne priloge z navodili za pripravo »letnih poročil nadzornemu svetu oz. upravnemu odboru« in priporočili za ustrezno ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev

N A R O Č I L N I C A

Naročamo:

..... izvod(ov) priročnika: **VSEBINA IN PRIPRAVA CELOVITEGA PROGRAMA DELA SVETA DELAVCEV**

po ceni 49.50 EUR + DDV in poštnina.

Naziv podjetja: .....

Naslov podjetja: .....

Davčna številka podjetja: .....

Ime in priimek naročnika ter tel. številka: .....

Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov **ŠCID, Bavdkova 50, 4000 Kranj** ali po faksu **(04) 231 44 71**, oziroma po elektronski pošti: **scid@siol.com**.