TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 2/2015, LETNIK XIX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



V pripravi pomembne spremembe na področju ekonomske demokracije

CILJ NAJ BO PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI

V pripravi spremembe na področju ekonomske demokracije

»Vladna projektna skupina za ekonomsko demokracijo pripravlja predloge sprememb, ki bi omogočile večjo uveljavitev načel ekonomske demokracije. Med njimi je ideja o vzpostavitvi jamstvene sheme, ki bi delavcem olajšala pridobitev posojil za odkupe podjetij, pripravljajo tudi prenovo zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.«

*Tako je Slovenska tiskovna agencija – STA povzela svoje obvestilo za javnost v zvezi s poročanjem o strokovnem posvetu z naslovom **»S sodelovanjem in zaupanjem k poslovni uspešnosti – stanje in izzivi na področju ekonomske demokracije v Sloveniji«**, ki je potekal dne 16. 3. 2015 v Ljubljani, in sicer v organizaciji Vladne projektne skupine za ekonomsko demokracijo in Fundacije Prizma.*

*Končno se, kot kaže, vendarle nekaj premika, bi lahko pritrdil tudi sam. Ta posvet, o katerem sicer obširneje poročamo tudi v tej številki Ekonomske demokracije, bi namreč po mojem mnenju utegnil biti **prelomnega značaja** v prizadevanjih za širšo promocijo ideje ekonomske demokracije in s tem (nujno potrebno) ustvarjanje ugodnejše širše družbene klime za njen hitrejši razvoj. Prav **»drugačno družbeno klimo«,** ki v Sloveniji doslej tej ideji ni bila naklonjena, namreč potrebujemo za nek resnejši napredek na tem področju bolj kot vse drugo. Razvoj ekonomske demokracije se namreč vse bolj kaže kot **»imperativ« nadaljnjega družbenega razvoja.***

Mezdni kapitalizem definitivno razpada

***Kapitalizem**, kakršnega živimo danes, in ki je – kljub nespornim pridobitvam t. i. sodobne socialne države – po svojem najglobljem bistvu še vedno čisto navaden »mezdni« kapitalizem iz 18. in 19. stoletja, nam namreč dobesedno »pred očmi« **dokončno razpada,** in to neverjetno hitro ter na celi črti. Ekonomski razvoj na splošno se – brez resnejših dolgoročnih perspektiv – samo še opoteka od ene do prve naslednje »krize hiperprodukcije«, gospodarska rast je celo v konjunkturnih obdobjih anemična, tehnološki razvoj in naložbe že od 70-ih let prejšnjega stoletja upadajo, (pre)visoka brezposelnost vztraja, enormna stopnja neenakosti grozi s socialno bombo, apokaliptična ekološka bomba tiktaka vse bolj zlovešče. **Brezidejnost sodobnega družboslovja** glede možnih sistemskih alternativ pa je žal ob vsem tem popolna.*

*Izvirni krivec je brez dvoma **»mezdni« produkcijski način**, ki pa se ga – kot bojda edino sprejemljivega za tržno gospodarstvo – neoklasična ekonomska teorija še naprej oklepa kot pijanec plota. Čeprav je jasno, da je prav mezdni (tj. čisto navaden menjalni, kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom ključni vzrok za vse naštete in še številne druge očitne ekonomske, socialne in okoljske anomalije obstoječega kapitalizma.*

*Dokler bo delo sistemsko zgolj **»tržno blago«**, s katerim lastniki kapitala (kot menda edini možni nosilci »podjetništva«!?) ustvarjajo dobiček zase, je namreč povsem nesmiselno jokati nad vsemi temi katastrofalnimi posledicami gonje izključno za dobičkom. Mezdni kapitalizem namreč že po naravi stvari tako v procesih korporacijskega upravljanja kot v procesih delitve novoustvarjene vrednosti sledi **le interesom lastnikov (finančnega) kapitala,** interesi »kapitalu prodanega« dela in – družbenega in naravnega okolja – pa so sistemsko a priori podrejeni. In to kljub nespornemu dejstvu, da delo in kapital lahko ustvarjata novo vrednost v produkcijskem procesu samo skupaj in v razmerjih popolne vzajemne soodvisnosti, ne z medsebojno »menjavo«. Menjava ne ustvarja nobene nove vrednosti, torej produkcija ni menjava. Od kod torej mezdno (menjalno) delovno razmerje kot **»temeljni produkcijski odnos«**, ki v celoti determinira tudi vsa druga družbenoekonomska razmerja med delom in kapitalom? V tem »kvazitrgu«, skreganem z dejansko naravo same produkcije, definitivno ni (in tudi nikoli sploh ni bilo) niti elementarne ekonomske in pravne logike.*

*Zato je tudi kapitalizem, temelječ na tem »kvazitrgu«, seveda – zlasti v 21. stoletju, tj. v »eri znanja in vse hitreje naraščajočega pomena človeškega kapitala«, ko v povprečju že kar 5/6 dejanske produkcijske sposobnosti podjetij tvori t. i. intelektualni kapital (človeški in strukturni) – že zdavnaj postal **popoln sistemski anahronizem**, ki nima več nobene zveze z objektivno družbenoekonomsko realnostjo. Ni več teoretika na tem svetu, ki bi znal »znanstveno resno« pojasniti, po kakšni ekonomski in pravni logiki naj bi danes še naprej vzdrževali že davno preživet mezdni družbenoekonomski sistem, v katerem vse korporacijske pravice (upravljanje podjetij in delitev dobičkov) temeljijo izključno samo na lastnini nad finančnim kapitalom. Mar ni lastninska pravica delavcev nad (danes še pomembnejšim) človeškim kapitalom in njegovimi »plodovi«, **ravno tako »sveta in neodtujljiva«** kot lastninska pravica nad finančnim kapitalom?*

Smer nadaljnjega razvoja?

Glede na povedano je ta po mojem mnenju realno pravzaprav ena sama: razvijati vse tiste elemente družbenoekonomskega sistema, ki pomenijo postopno ***praktično preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom****, in ki lahko (ob ustreznih korekturah nekaterih preživetih temeljnih institucij sistema, kot so: pojem »kapitala«, koncepcija »kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja«, model »faktorske razdelitve produkta«) v končni posledici po evolutivni poti privedejo tudi do popolne ukinitve tega arhaičnega produkcijskega odnosa ter do vzpostavitve popolne sistemske enakopravnosti nosilcev dela (človeškega kapitala) in finančnega kapitala v družbenoekonomskem sistemu, tj. do* ***»ekonomske demokracije«.***

Intenziven razvoj vseh treh ***temeljnih oblik sodobne delavske participacije*** *(sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku in širjenje notranjega lastništva zaposlenih) vsekakor pomenijo prve zametke praktičnega preseganja klasičnega mezdnega odnosa. Če torej uvodoma navedeno pomeni, da smo se v Sloveniji končno res odločili za to smer bodočega razvoja družbenoekonomskega sistema, potem smo* ***verjetno na pravi poti*** *v lepšo prihodnost. Za razliko od F. Fukuyame, ki razglaša »konec zgodovine« razvoja človeške civilizacije (z zdajšnjim kapitalizmom kot vrhuncem), osebno verjamem, da je naslednja faza tega razvoja* ***ekonomska demokracija kot popolnoma nova paradigma kapitalizma****.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Ekonomska demokracija in socialna država

V tem svojem prispevku se bom osredotočil predvsem na vprašanje, ali lahko ideja oziroma koncept ekonomske demokracije morda predstavlja tudi resnejši ideološki izziv evropski socialdemokraciji in sindikatom v tem smislu, da bi jo morda sprejeli kot svojo novo temeljno razvojno vizijo, torej kot alternativo konceptu »sodobne evropske socialne države«, kateremu v tem smislu bolj ali manj v celoti sledijo zdaj.

Pri tem se bom v osnovi oprl predvsem na koncept ekonomske demokracije, kakršnega razvija dr. Mato Gostiša v svoji zadnji, pred kratkim izdani knjigi **»Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma«.** Gre za obsežno družboslovno študijo, v kateri avtor povzema glavna dosedanja spoznanja o tej tematiki ter jih nadgrajuje s celovito teoretično vizijo bodočega družbenoekonomskega sistema, imenovanega **»ekonomska demokracija«**, katerega sicer vidi kot:

- verjetno edino možno povsem »tržno«, torej nesocialistično alternativo obstoječemu (v osnovi še vedno klasičnemu »mezdnemu«) kapitalizmu, ki pa sama po sebi ne zahteva posegov ne v tržni sistem gospodarjenja, ne v zasebno lastnino produkcijskih sredstev, in zato tudi kot
- verjetno edino realno možno evolutivno pot v želeno ekonomsko (še) učinkovitejšo, obenem pa socialno pravičnejšo, kohezivnejšo in okoljsko odgovornejšo družbo, kar je sicer danes na načelni ravni **splošno proklamiran družbenorazvojni cilj**.

Ključne teze nemarksistične kritike kapitalizma

Pri tem avtor izhaja iz **nemarksistične kritike** obstoječega kapitalizma. Ugotavlja namreč:

1. da ni res, da je – kot trdi Marx – temeljni produkcijski odnos »lastnina proizvajalnih sredstev«, ampak je to (izkoriščevalski) **»mezdni produkcijski odnos«** med delom in kapitalom, ki pa bi bil lahko v kapitalizmu tudi popolnoma drugačen in ga je torej mogoče v prihodnje spremeniti, ne da bi to zahtevalo poseg v tržni sistem in zasebno lastnino;

2. da trg in zasebna lastnina v resnici **nista bistvo in temelj kapitalizma**, kajti zasebna lastnina obstaja skozi vse družbenoekonomske sisteme že od razpada praskupnosti dalje (sužnjelastništvo, fevdalizem, kapitalizem), trgi pa (po J. K. Galbraithu) igrajo pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pr. n. št. dalje, kar pomeni, da niti približno nista šele »izum« kapitalizma, ampak je ta v resnici »na novo« izumil le **»trg dela«** kot posebno kategorijo trga;

3. in da torej socializem z državno oz. družbeno lastnino proizvajalnih sredstev in planskim oz. dogovornim gospodarstvom nikakor **ni edina alternativa obstoječemu (mezdnemu) kapitalizmu**, ki naj bi bil po trditvah neoklasične ekonomske teorije – prav zaradi klavrnega propada dosedanjih socialističnih poskusov – kljub vsem svojim nespornim negativnim socialnim učinkom empirično dokazano ekonomsko absolutno superioren družbenoekonomski sistem **brez konkurence in brez alternative** in mora zato kot tak ostati (za vedno) **»nedotakljiv«,** za njegovo socialno vzdržnost in blažitev vse bolj nesprejemljivih socialnih razlik in družbene neenakosti pa naj pač poskrbi **»socialna država«.**

Izčrpanost koncepta »socialne države«

Prav na tej zadnji od zgoraj negiranih tez pa v celoti temelji tudi koncept »sodobne socialne države« (vsaj v delu, ki se nanaša na socialno državo v ožjem pomenu besede, torej na socialne transferje brez »države blaginje«, ki zajema javne službe, kot so izobraževanje, zdravstvo, kultura itd., čeprav se tudi v financiranju le-teh sicer pojavljajo elementi sociale). V tem pogledu je torej koncept socialne države kljub svoji nesporni simpatičnosti v bistvu **izčrpan, če ne celo že razvojno retrograden koncept**, ker

- pravzaprav brezrezervno pristaja na neoklasično tezo o »koncu zgodovine družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije« z obstoječim kapitalizmom (F. Fukuyama) in s tem odvrača pozornost od pravega jedra vsestranske (ekonomske, socialne in okoljske) deviantnosti tega družbenoekonomskega sistema, ga **pomaga ohranjati v nespremenjeni obliki** ter (nehote) učinkovito blokira pogumnejša družboslovna razmišljanja o morebitnih alternativnih poteh nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja;
- vsaka nova gospodarska kriza znova razkrije **objektivne omejitve** glede morebitne »širitve« socialne države, ki s svojo redistributivno (prerazdeljevalno) funkcijo zagotovo ne bo nikoli mogla odpraviti **»problema naraščajoče neenakosti«**, ki ga zdaj (zlasti po izidu knjige T. Piketty-ja *Kapitalizem v 21. stoletju*) bolj ali manj že vsi svetovno znani akademski ekonomisti prepoznavajo kot **»ekonomski razvojni problem št. 1«.**

Glavna smer novih iskanj

Ključni problem nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja torej danes ni več *»kako čim več proizvesti«* (v tem pogledu se – nasprotno – v bistvu že srečujemo s problemom »hiperprodukcije«), ampak *»kako ustvarjeno novo vrednost ekonomsko pravično razdeliti, da bo potrošnja lahko sledila produkciji, oziroma da bosta dosegli nujno potrebno medsebojno ravnotežje«.* Potrebujemo torej tak **družbenoekonomski sistem, ki bo samodejno zagotavljal ekonomsko pravično faktorsko razdelitev produkta oz. novoustvarjene vrednosti že v fazi primarne razdelitve med lastnike dela in kapitala,** in ki torej ne bo potreboval naknadnega prerazdeljevanja prek socialne države, ampak bo imel

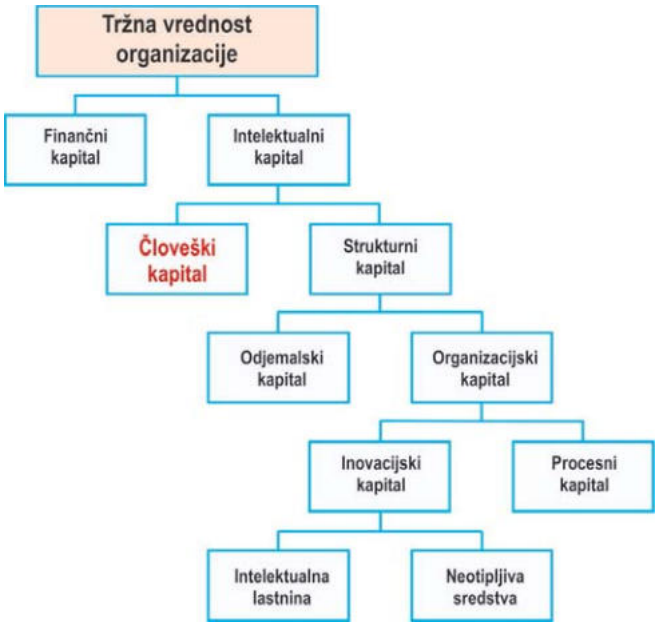
- poleg ekonomske učinkovitosti
- že samodejno vgrajeno tudi »ekonomsko in socialno pravičnost« (Op. p.: avtor med tema dvema pojmoma ne dela razlik, ampak sta zanj sinonima).

To pa je po mnenju omenjenega avtorja lahko le **»ekonomska demokracija«**, ki jo sam razume kot družbenoekonomski sistem, v katerem bodo nosilci (lastniki) *finančnega kapitala* in lastniki *dela oziroma človeškega kapitala* glede položaja in pravic – tako glede korporacijskega upravljanja kot glede razdelitve ustvarjenega produkta – **popolnoma izenačeni.** In ta sistem, trdi avtor, ni nikakršna iluzija oz. utopija, zahteval pa bi seveda nekatere temeljitejše posege v temeljne institucije obstoječega mezdnega kapitalizma. Ti bodo slej ko prej tudi nujni, saj se že danes vse bolj kažejo kot **»ekonomski imperativ«.**

Nova objektivna družbenoekonomska realnost

Avtor namreč v zvezi s tem opozarja na ogromne, naravnost tektonske spremembe, ki so ob hitrem prehajanju v **t. i. ero znanja** v zadnjih desetletjih zgodile in se še dogajajo v objektivni družbenoekonomski realnosti, a doslej še niso dobile ustreznih sistemskih konsekvenc. S hitrim prehajanjem v »ero znanja« namreč izjemno hitro pridobiva na pomenu nov produkcijski dejavnik, ki sicer (še) ni zabeležen v nobenih bilancah, a je v realnosti že postal bistveno pomembnejši vir dejanske »produkcijske moči« sodobnih podjetij kot pa t. i. finančni kapital. To je **intelektualni kapital**, ki ga sestavljata **človeški kapital** (tj. znanje in delovne zmožnosti, ustvarjalnost

Slika 1: *Intelektualni kapital organizacije*



Vir: *Scandia (v Gostiša M., Teorija ED kot nove sistemske paradigme kapitalizma)*

ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) in **strukturni kapital** (tj. vse tiste stvaritve človeškega kapitala, ki so že postale trajna sestavina produkcijskih procesov, kot npr.: izgrajen sistem odnosov s kupci in dobavitelji, specifični proizvodni načini in postopki, organizacijska kultura, stvaritve intelektualne lastnine itd.). (Slika 1) In ta kapital, ki danes v povprečju tvori **že okoli 85 % tržne vrednosti podjetij** in s tem njihove dejanske »produkcijske moči« (zmožnosti, sposobnosti), je ekonomsko v lasti zaposlenih, ne v lasti lastnikov finančnega kapitala podjetij.

Naravnost paradoksalno je torej, da imamo v tej novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja še vedno v veljavi družbenoekonomski sistem, v katerem vse pravice glede korporacijskega upravljanja in delitve dobičkov **še vedno v celoti temeljijo izključno na lastnini nad finančnim kapitalom podjetij**, medtem ko lastniki najpomembnejšega produkcijskega dejavnika prihodnosti, tj. človeškega (in intelektualnega nasploh) kapitala, pri tem nimajo nobene vloge. Ta sistem je zato že danes čisti anahronizem, nujno potreben temeljite rekonstrukcije.

Nujna odprava mezdnega odnosa med delom in kapitalom

Avtor, kot rečeno, ključnega vzroka za deviantnost obstoječega kapitalizma ne vidi ne v zasebni lastnini ne v trgu, temveč v »**mezdnem**« (tj. čisto navadnem tržnomenjalnem oz. kupoprodajnem) **produkcijskem odnosu med delom in kapitalom**, ki je temelj izkoriščanja dela po kapitalu. A ker ne produkcija, ne razdelitev po svoji naravi **nista »menjava«**, je ta odnos že v temelju »nenaraven« in teoretično neopravičljiv. Pot v »ekonomsko demokracijo kot popolnoma novo paradigmo kapitalizma« je torej pogojena z odpravo tega odnosa, ne pa morda z odpravo zasebne lastnine in tržnega sistema.

Dve temeljni fazi postopnega razvoja ekonomske demokracije

Razvoj ekonomske demokracije tako avtor vidi v dveh fazah (Slika 2), in sicer:

a) V I. fazi – **maksimalna krepitev treh temeljnih oblik t. i. organizacijske participacije zaposlenih** znotraj okvirov nespremenjenega družbenoekonomskega sistema, to so:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- udeležba delavcev pri dobičku (po možnosti že zdaj »obvezna«, sicer kot naravna pravica na temelju lastništva nad človeškim kapitalom) in
- širitev notranjega lastništva (delavskega delničarstva, delavskega zadružništva),

ki ne samo da empirično dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij, zlasti če so uveljavljene hkrati in v medsebojni kombinaciji, temveč teoretično in praktično že pomenijo tudi **vsaj delno preseganje klasičnega mezdnega položaja zaposlenih**.

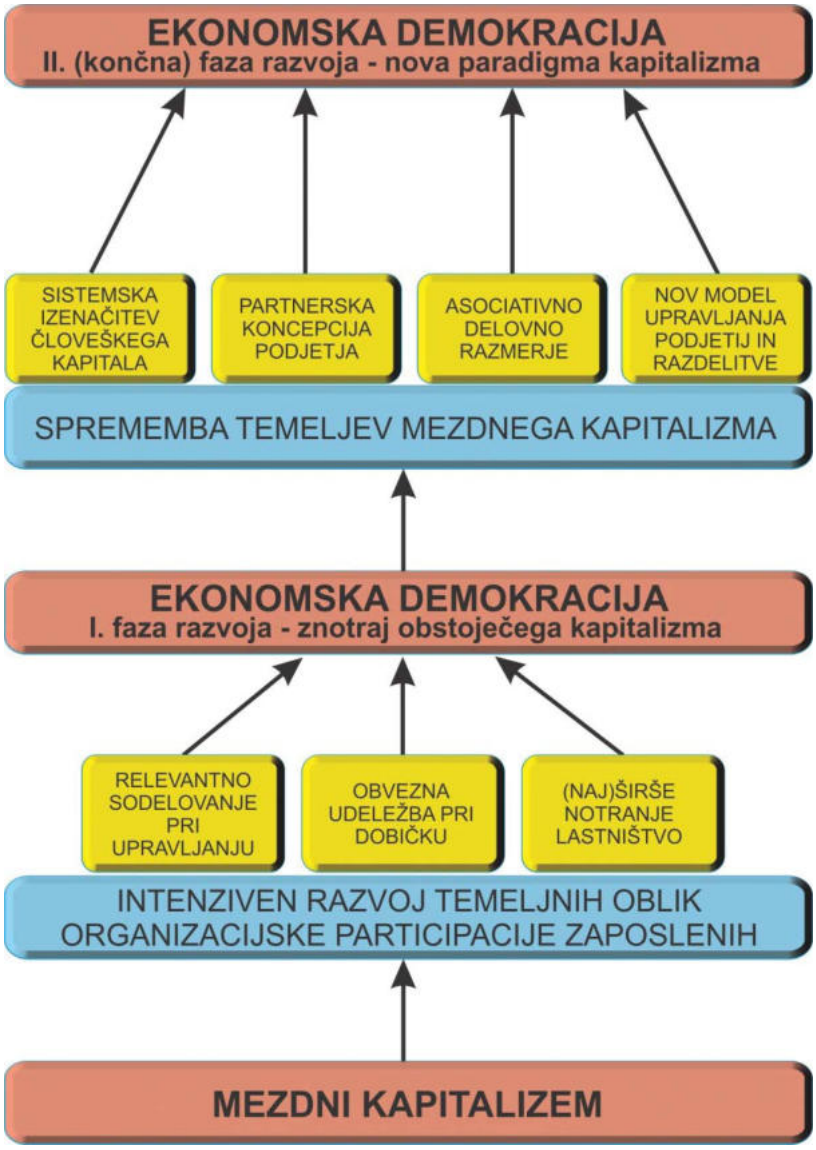
V tej fazi se koncepta socialne države in ekonomske demokracije (še) ne izključujeta in se lahko uresničujeta hkrati in vzporedno.

b) V II. (končni) fazi – **sprememba nekaterih temeljnih institucij obstoječega kapitalizma**, ki bo seveda terjala določen daljši čas, in sicer:

1. sistemska institucionalizacija tudi že obstoječega in ekonomsko učinkujočega *človeškega (in intelektualnega na splošno) kapitala* kot enakovrednega finančnemu in njegova umestitev v bilance podjetij, kar bo zahtevalo pospešen razvoj t. i. računovodstva človeških virov, ki je za zdaj še v povojih;

2. sprememba *koncepcije kapitalističnega podjetja* iz sedanje koncepcije »podjetja kot pravno personificiranega kapitala« v koncepcijo »(enako)pravne skupnosti lastnikov človeškega in finančnega kapitala;

Slika 2: *Razvoj do »druge (končne) faze« sistema ekonomske demokracije kot dejansko nove paradigme kapitalizma*



Vir: *Gostiša M., Teorija ED kot nove sistemske paradigme kapitalizma*

3. skladno s tem sprememba *kupoprodajnega (mezdnega) razmerja* med lastniki dela in kapitala v asociativno produkcijsko (in s tem tudi razdelitveno) razmerje med lastniki obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov;

4. posledično pa tudi sprememba *obstoječega modela faktorske razdelitve dohodkov* na podlagi marginalnega produkta v model razdelitve na podlagi dejansko ugotovljenih prispevkov obeh produkcijskih faktorjev in njunih lastnikov k novoustvarjeni vrednosti.

V tej fazi koncepta ekonomske demokracije in socialne države nimata več nobenih stičnih točk, ampak prvi (z novim razdelitvenim modelom) potrebo po drugem v bistvu v celoti izključi.

Verjetno ni treba imeti prav bujne domišljije, da si lahko precej nazorno predstavljamo **radikalne spremembe**, ki bi jih tovrstne korekture v njegovi institucionalni strukturi povzročile v sami naravi in načinu delovanja, predvsem pa tudi v konkretnih ekonomskih in socialnih učinkih oziroma posledicah družbenoekonomskega sistema, ki seveda ne bi imel prav nič več skupnega z obstoječim mezdnim kapitalizmom.

Namesto zaključka

Vse navedene institucionalne spremembe obstoječega kapitalizma, ki bi v končni fazi privedle do »ekonomske demokracije« v pravem pomenu besede in do dejanske »osvoboditve dela«, so **perspektivno brez dvoma povsem realno izvedljive**, a seveda ne čez noč. Verjetno pa je oz. bo – če zanemarimo bolj ali manj utopične socialistične ideje – samo v tem družbenoekonomskem sistemu mogoče govoriti o res popolni sistemski enakopravnosti nosilcev dela (človeškega kapitala) in nosilcev finančnega kapitala ter o ekonomsko pravični razdelitvi produkta.

In to je tudi razlog, zaradi katerega bi po prepričanju avtorja uvodoma omenjene knjige in tudi po mojem mnenju, moral koncept ekonomske demokracije postati (namesto koncepta socialne države) **temeljna – kratkoročna in dolgoročna – razvojna vizija**, kateri naj bi v prihodnje sledili evropska politična levica in sindikati v svojih prizadevanjih za interese delavcev in delavstva. Največ, kar lahko storijo v tem smislu, je zagotovo to, da jih **rešijo iz sedanjega mezdnega položaja.** In to bi moralo pravzaprav prestavljati osnovno vizijo in naslednji korak nadaljnjega boja socialdemokracije in sindikatov za resnično **»osvoboditev dela«.**

Morda bi bila torej lahko za evropsko socialno demokracijo to tista »tretja pot«, ki jo sicer že dolgo neuspešno išče.

POSVET O EKONOMSKI DEMOKRACIJI V SLOVENIJI

S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja – stanje in izzivi na področju ekonomske demokracije v Sloveniji

Takšen je bil naslov **strokovnega posveta**, ki sta ga 16. 3. 2015 v veliki dvorani Vlade RS v Ljubljani v okviru izvajanja evropskega projekta DEMINE (Developing Employee involvement in enterprises), namenjenega krepitvi delavske participacije v podjetjih ter hitrejšemu in doslednejšemu uveljavljanju evropskih direktiv in nacionalne zakonodaje s tega področja, organizirala **Vladna projektna skupina za ekonomsko demokracijo** in **Fundacija PRIZMA** (v sodelovanju še z nekaterimi partnerskimi organizacijami). Namen posveta je bil:

- izmenjava informacij in dobrih praks na področju na področju spodbujanja in vključevanja zaposlenih v soupravljanje, udeležbe zaposlenih pri dobičku, delavskega lastništva podjetij (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo), korporativne družbene odgovornosti ter implementacije EU in nacionalne zakonodaje, povezane s spodbujanjem vključevanja delavcev v procese odločanja v podjetjih (participacije zaposlenih);
- dviganje osveščenosti zaposlenih, predstavnikov delavcev (sindikatov, delavskih svetov) in delodajalcev o zakonodaji na področju participacije zaposlenih ter o pomenu udejanjanja le-te v praksi;
- promocija učinkovitih metod participacije zaposlenih pri predvidevanju in upravljanju sprememb v podjetjih in
- oblikovanje izhodišč za programe, namenjene izgrajevanju kompetenc zaposlenih, njihovih za-

stopnikov ter delodajalcev na področju uveljavljanja večje participacije delavcev ter oblikovanje predlogov za hitrejše uveljavljanje ekonomske demokracije v Sloveniji.



Na posvetu so s svojimi strokovnimi prispevki sodelovali **predstavniki Vlade in resornih ministrstev** (predsednik Vlade RS dr. Miro Cerar, minister za gospodarstvo Zdravko Počivavšek, ministrica za delo dr. Anja Kopač Mrak ter državni sekretarji dr. Metod Dragonja, Tadej Slapnik in dr. Andraž Rangus), **SDH – Slovenskega državnega holdinga** (predsednik uprave Matej Pirc), **DUTB – Družbe za upravljanje terjatev bank** (izvršni direktor Andrej Koršič), **Gospodarske zbornice Slovenije** (Polona Fink Ružič), **zadružništva in socialnega podjetništva** (dr. Karolina Babič), **sindikatov** (ZSSS – Andrej Zorko in Boštjan Medik), **Združenja svetov delavcev Slovenije** (dr. Mato Gostiša), **akademske stroke** (dr. Rado Bohinc) ter **podjetij z notranjim lastništvom zaposlenih oziroma delavskih zadrug** (Damjan Burger, delavska zadruga M TOM, Štefan Bertoncelj, Domel d.d. in Franci Šali, delavska zadruga Novi Novoles). Posveta so se udeležili tudi predstavniki nekaterih drugih strokovnih in civilnodružbenih organizacij ter številni zainteresirani posamezniki, ki se tako ali drugače ukvarjajo s tem področjem. Po zaključku predstavitev strokovnih prispevkov je bila organizirana tudi delavnica, v kateri so udeleženci izoblikovali precej zanimivih sugestij za pripravo ustrezne slovenske strategije razvoja ekonomske demokracije, socialnega podjetništva in zadružništva.

Ta posvet brez dvoma pomeni eno najpomembnejših prelomnic pri **promociji in ustvarjanju ugodnejše družbene klime za hitrejši razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji**. Zato v tej številki revije Ekonomska demokracija predstavljamo nekaj najzanimivejših prispevkov ter zaključkov tudi v pisni obliki.

Iz nagovora predsednika Vlade RS dr. Mira Cerarja

Predanost vlade projektu ekonomske demokracije

Ta posvet ima naslov »S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja – stanje in izzivi na področju ekonomske demokracije v Sloveniji«. Naj v zvezi s tem najprej povem, da me zelo veseli, da je v samem naslovu posveta beseda **»zaupanje«**. Kot najverjetneje sami najbolje veste, **brez zaupanja ne gre**. Preprosto namreč ni družbe, ne sodelovanja, ne uspehov, če ni zaupanja. Zato se mora ta vlada ter družba v celoti predvsem potruditi, da počasi in potrpežljivo znova zgradita tisto zaupanje, ki smo ga v preteklih letih po nemarnosti ali z napačnimi pristopi v veliki meri izgubili. Če bomo začeli počasi spet čvrsteje verjeti drug drugemu, če bo beseda spet nekaj veljala in bomo verjeli, da tak posvet ni organiziran samo za to, da na njem povemo vsak svoje in nato nadaljujemo vsak po svoje in nepovezano, potem smo na dobri poti.

Zato vam želim sporočiti, da je **ta namen vlade zelo resen**. Naši ministri, državni sekretarji in ostali so resnično predani projektu **ekonomske demokracije,** ki vključuje tudi socialno podjetništvo in zadružništvo. Sami veste, da moramo v naši družbi podpirati zlasti inovativnost in ustvarjalnost, razvijati in udejanjati inovativne storitve ter ustvarjati nova delovna mesta za različne skupine prebivalstva v lokalnih okoljih. Vlada verjame, da je to mogoče dosegati v precejšnji meri tudi s temi pristopi, torej **v okviru ekonomske demokracije s socialnim podjetništvom in zadružništvom**. Zato tudi ta posvet in zato vladna delovna skupina, ki že deluje na tem področju.

Verjamem, da bomo ravno na ta način sodobnemu kapitalizmu v Sloveniji vdihnili tudi svoj pečat. Seveda nismo pri tem povsem izvirni. Vemo, da se to dogaja tudi v drugih državah, kar nam je lahko samo v spodbudo. Vemo pa tudi, da imamo določeno **tradicijo na tem področju**. Tradicijo, ki se je kljub različnim režimom – če, recimo, vzamemo kot primer zadružništvo – izkazala za pozitivno, za nekaj, kar lahko tudi danes prispeva svojo dodano vrednost. Gre torej za tiste izkušnje iz preteklosti, ki jih velja upoštevati.

Pomembno je, da na tem posvetu sodelujete predstavniki zaposlenih, delodajalci, snovalci politik ter drugi strokovnjaki s področja delavske participacije v Sloveniji. Prepričan sem, da bodo predstavniki **uspešnih slovenskih podjetij v lasti zaposlenih**, kot sta, na primer, Domel in M TOM, s predstavitvijo njihovih izkušenj pripomogli k iskanju potrebnih odgovorov na izzive, povezane s spodbujanjem ekonomske demokracije pri nas. Na posvetu si boste izmenjali informacije in dobre prakse na področju spodbujanja in vključevanja zaposlenih v upravljanje podjetij, udeležbe zaposlenih pri dobičku, delavskega lastništva, korporativne družbene odgovornosti ter implementacije evropske in nacionalne zakonodaje, povezane s tem področjem.

Sklepi posveta bodo zanesljivo koristili tudi vladni projektni skupini za ekonomsko demokracijo, ki sem jo že omenil in ki v sklopu strateškega vladnega projekta spodbujanja socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije pripravlja **operativni program spodbujanja ekonomske demokracije v Sloveniji.** V tem programu bodo opredeljene potrebne zakonske spremembe in dopolnitve, podporne politike ter usmeritve za razvoj ustreznega podpornega okolja za razvoj ekonomske demokracije pri nas.

Naj na koncu poudarim, da **verjamem** v možnosti, ki jih v omenjenem smislu ponujajo ekonomska demokracija, zadružništvo in socialno podjetništvo. Verjamem, da imajo v našem prostoru posebej plodna tla, da ponovno zaživijo tam, kjer je to možno. Zato sem vam pravzaprav hvaležen za to, da ste tukaj in da verjamete v to, da ima takšen posvet smisel. Predvsem pa, da **verjamete vladi, da ima resen namen, ko spodbuja tovrstne dejavnosti in področja**. Vsem udeležencem se tako iskreno zahvaljujem, da ste pripravljeni na tovrstne izzive in vam želim čim bolj uspešno delo. In seveda radovedno pričakujem tudi vaše skupne ugotovitve, mnenja, ocene, predvsem pa tudi vizije, ki jih lahko ponudite vladi, da vam bo ta lahko ponudila podporo, ki je v njeni moči.



Nagovor ministra za gospodarstvo Zdravka Počivavška

Dokazano pozitivni učinki delavske participacije

Izzivi sodobne družbe in družbe prihodnosti kot **ekonomsko učinkovite, socialno pravične in kohezivnejše družbe** zahtevajo veliko angažiranosti človeškega potenciala, kjer so poleg znanja in usposobljenosti izjemnega pomena tudi sodelovanje, predanost in zavezanost k skupnim ciljem.

Številne znanstvene študije so dokazale pozitivne učinke delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote. V zadnjem času pa se kakovost notranjega poslovanja posameznega podjetja meri tudi po tem, v kolikšni meri **vključuje zaposlene,** tako v lastništvo, kot tudi v procese upravljanja in odločanja. Kakovost njegove komunikacije z okolico pa se izraža v **družbeni odgovornosti do okolja**, v katerem posluje.

V Sloveniji so do nedavnega kategorije, kot so »**delavsko lastništvo**«, »**delavsko soupravljanje**« in »**udeležba delavcev pri dobičku**« predstavljale nekaj, kar je preveč spominjalo na sistem iz naše preteklosti. Pa vendar so ti temelji ekonomske demokracije tisti, ki so se v tujini v kriznih letih pokazali kot izjemno uspešni in trajnostno naravnani.

Participacija delavcev je pri nas zaenkrat v največji meri zastopana v **zadružnih oblikah** v smislu enakopravnega odločanja. Morda se je pred časom zdela ideja, da bi vsi zaposleni upravljali s podjetjem, nekoliko nenavadna, celo neizvedljiva. Vendar zadruge sploh niso takšna redkost, saj zaposlujejo po celem svetu v različnih oblikah

okoli **100 milijonov ljudi**. Evropska konfederacija zadrug in drugih delavsko-lastniških podjetij na področju industrije in storitev pa združuje približno **50.000 podjetij in 1,5 milijona delavcev iz celotne Evropske unije**. Zaradi svojega načina delovanja, ki je manj usmerjen k maksimiranju profita in s tem povezanim tveganjem, zadruge za razliko od klasičnih kapitalističnih podjetij bolje prebolevajo gospodarske krize. Na ta način je omogočeno večjemu številu ljudi vplivati na gospodarske odločitve, ki neposredno vplivajo na njihova vsakdanja življenja.

Obstajajo pa tudi dobre prakse v drugih organizacijskih oblikah, ki so v **lastništvu zaposlenih.** Participativno logiko uveljavljajo skozi notranji poslovni proces v vseh fazah delovanja podjetja. Te oblike rešujejo zlasti problematiko razvoja in zaposlovanja v določenem lokalnem okolju.

Podatki kažejo, da je v Sloveniji **le 2 % lastništva kapitala v rokah zaposlenih**. To nam lahko pove dvoje:

- da imamo v Sloveniji še **ogromno manevrskega prostora** in tudi neizkoriščeno priložnost sodelovanja zaposlenih v lastništvu podjetij;
- ta podatek pa lahko pomeni tudi to, da imamo dobro osnovo za **razvoj koncepta »en človek – en glas«**.

S tem pa se lahko učinkovito približamo osnovnim načelom ekonomske demokracije in participacije zaposlenih v vseh fazah poslovnega procesa.

Privatizacijski sveženj nam daje možnosti **za prenos lastništva** podjetij ali njihovih zdravih jeder **v lastništvo zaposlenih**. Prav tako pa je v tem smislu možno prestrukturiranje podjetij, ki so na **DUTB**. To pomeni, da je potrebno gledati na celovit izkupiček za državo, ki na dolgi rok lahko pomeni stabilna delovna mesta in višjo dodano vrednost.

Primer Domela d.d., denimo, namreč kaže, da lahko ob ustreznem modelu upravljanja **v določenem času ustvarijo veliko večjo vrednost,** kot bi jo sicer iztržila država na kratek rok. Poleg čistih ekonomskih učinkov so tukaj družbeni učinki neprimerljivo večji. Poslovni model Domela pa nam kaže tudi, v katerih fazah teh podjetij država lahko oblikuje ukrepe za učinkovito podporo tem podjetjem.

Iz naslova 500 milijonov EUR sredstev EU za programsko obdobje 2014-2020 so možni naslednji ukrepi:

- **Pridobitev lastništva**: oblikovanje finančne sheme za podporo delavskih odkupov z ustrezno garancijsko shemo, zlasti na območjih z visoko stopnjo brezposelnosti: možno je oblikovati posebno shemo (depozitne račune ali poseben sklad) v okviru obstoječih finančnih institucij in SID banke;
- EU sredstva, ki so na razpolago za **financiranje zagona podjetij** – investicije, obratni kapital, mentorstva (na voljo jih je za **178 mio EUR**, vključno s sredstvi za socialna podjetja);
- EU sredstva, ki so na razpolago za **rast in razvoj teh podjetij**, vključno s sredstvi za podporno okolje, ki jih je na voljo za **262 mio EUR**. Na tem mestu lahko oblikujemo tudi posebne finančne instrumente oziroma sheme, prilagojene potrebam teh podjetij (tudi po modelu socialnega bančništva in vzajemnih pomoči);
- EU sredstva za **internacionalizacijo** (nastop na tujih trgih, udeležba na sejmih ipd.), ki jih je v programskem obdobju 2014-2020 na voljo za skoraj **58 mio**.

Z različnimi ukrepi bomo na Ministrstvu za gospodarstvo ustvarjali pogoje za spodbujanje delavske participacije v lastništvu podjetij ter strateške usmeritve, predvsem povezane z aktivnostmi na področju privatizacije.

Za konec še citat ustanovitelja Mondragona (tj. sistema delavskih zadrug z okoli 80.000 zaposlenimi po vsem svetu) **Joséja Maríe Arizmendiarriete**, ki ga sicer v zadnjem času velikokrat slišimo in mi je blizu: "Po ničemer se ljudje ne razlikujejo bolj kot po svojem odnosu do okoliščin, v katerih živijo. Tisti, ki se odločijo, da bodo ustvarjali zgodovino in spremenili tok dogodkov, so v prednosti pred tistimi, ki so se odločili, da bodo zgolj pasivno čakali na rezultate sprememb."

Nagovor ministrice za delo dr. Anje Kopač Mrak

Potrebne bodo spremembe v pogledih na vlogo zaposlenih znotraj podjetij

Moram reči, da me – ker se že nekaj časa ukvarjam s tematiko, ki je predmet tega posveta in ker sem imela priložnost doslej sodelovati v različnih vladah – izjemno veseli, da danes tukaj sedim skupaj s predsednikom vlade in ministrom za gospodarstvo. To kaže, da **razvoj različnih oblik ekonomske demokracije in socialnega podjetništva** k sreči ni več razumljeno samo kot vprašanje ministrstva za delo. Sami namreč na tem področju težko kaj premaknemo, skupaj (na ravni vlade kot celote) pa lahko. In dejstvo, da danes sedimo tukaj v tako eminentni sestavi, je najboljši pokazatelj, da smo **kot vlada usmerjeni k tem ciljem**. Zato verjamem, da bomo ob koncu mandata lahko na tem področju nekaj pokazali. Predvsem, ker bodo, kot slišim, v novi finančni perspektivi v ta namen na voljo tudi določena nova finančna sredstva, kar je seveda – poleg pripravljenosti – ključno. Tudi v preteklosti smo namreč imeli na tem področju nekaj dobrih načrtov, a na koncu se je vedno ustavilo pri denarju. Zato upamo, da bo tokrat vendarle drugače.

Trenutno je torej na tem področju prisotna neka **res pozitivna energija**, tako da je tudi ta današnji posvet lahko korak naprej, ki ga vsi potrebujemo. Ta kriza je namreč na nek način predvsem **kriza modelov upravljanja kapitalizma kot takega**. In mislim, da je to točka, ko se velja odkrito pogovoriti o tem, kateri so bili razlogi, da se je zgodilo to, kar se je. Ugotoviti bomo morali, katera podjetja so to krizo prebrodila manj oškodovana kot druga in predvsem kateri so bili tisti upravljavski modeli in procesi znotraj podjetij, ki so jim to omogočili? Pa ne zato, da bi na kogarkoli kazali s prstom, ampak predvsem zato, da bi lahko iz te krize, ki jo je treba vzeti kot izziv, odšli močnejši. Tu nas čaka še veliko



dela, pomembno pa je predvsem **delovati v sodelovanju in skupaj z zaposlenimi in njihovimi predstavniki na eni ter seveda z delodajalci in lastniki na drugi strani**. Torej, spremembe lahko dosežemo, kot je izpostavil že predsednik vlade, z zaupanjem in pa predvsem ob sodelovanju vseh.

Pri tem bo potrebna velika sprememba v miselnosti, predvsem v pogledih na vlogo delavcev, zaposlenih znotraj podjetja. Kot vedno reče moj kolega, »… dokler bo v stečajnem postopku vsak stol vreden več kot zaposleni, toliko časa težko govorimo o vlogi zaposlenih in njihovega znanja pri upravljanju podjetij…«. Gre torej za spremembo miselnosti sámega sistema, v katerem delujemo.

Na ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti smo že oblikovali **strokovni svet za ekonomsko demokracijo** kot posvetovalno telo ministrice. Vemo pa, da za vse to sami nimamo dovolj znanja. Potrebujemo znanje tako iz akademske sfere kot tudi znanje vas, ki se s tem vsak dan ukvarjate v praksi, da bi lahko oblikovali neko celovito strategijo. Poleg tega bo potrebno povezovanje tudi s projektno skupino vlade za to področje. Če bomo delovali skupaj, bo izkupiček največji. Cilj bodo predvsem zakonodajne spremembe, ki bodo potem omogočile spremembe v naši praksi, tako **z vidika upravljanja**, vloge delavcev pri upravljanju, kot tudi z vidika **vloge obvezne delitve dobička** (tudi zaposlenim).

Torej konceptov, o katerih bo potrebno razmisliti, je več. Tudi vprašanje enake zastopanosti spolov v gospodarskih družbah je prav tako del drugačnega pogleda na upravljanje naših podjetij. Pa tudi vprašanj, povezanih z dejstvom, da država prek DUTB v tem trenutku postaja lastnica marsikaterega podjetja. Mislim, da je pravi trenutek, da skupaj razmislimo, kako uporabiti ta denar in na kakšen način upravljati ta podjetja, da se nam to, kar se je zgodilo, ne bi ponovilo. Zato sem vesela, da sem danes med vami.



Piše:
Tadej Slapnik

Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi

V svojem prispevku se bom osredotočil na potenciale prenosa lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah ter na prednosti, ki jih ponujajo prenosi lastništva podjetij na zaposlene.

Osnovni cilj in namen delavskih zadrug je **ustvarjanje in ohranjanje dostojnih delovnih mest**, ki so v veliki meri tudi izrazito vpeta v lokalno okolje in razvoj. Člani zadruge skupaj – demokratično odločajo o bistvenih odločitvah v podjetju, imenujejo vodstvo podjetja (upravni odbor in direktorje,…) in se skupaj odločajo, kako bodo razdelili ustvarjeno, tako:

- da si zagotavljajo pošteno plačilo za opravljeno delo v zadrugi in
- da zagotavljajo trajna in stabilna delavna mesta s tem, da del presežkov namenjajo v rezervne sklade, ki jih koristijo v obdobju finančnih težav pri poslovanju.

Prenosi lastništva uspešnih podjetij na zaposlene v delavskih zadrugah

Po podatkih Evropske komisije je delež podjetij v EU, ki ne preoblikujejo svoje lastniške strukture zaradi razlogov, ki niso ekonomske narave, kar 63-odstoten. Prenos lastništva podjetij na zaposlene je

veliko bolj sprejemljiv in manj travmatičen tako za lastnike podjetja kot za zaposlene, kakor to velja v primeru zaprtja podjetja in njegove prodaje po tem.

Seveda pa ni nujno, da se podjetja, ki se jih lastniki odločijo prodati svojim zaposlenim, **nahajajo v finančnih težavah**. Uspešno poslovanje teh podjetij namreč omogoča, da se lahko prenos lastništva na zaposlene ustrezno načrtuje in s strani lastnika podjetja v sodelovanju z zaposlenimi pripravi že leta vnaprej. V osnovi je lastnik podjetja tisti, ki sproži iniciativo za prenos lastništva na zaposlene. V številnih primerih direktor (ki ni lastnik podjetja) obdrži funkcijo tudi po delavskem prevzemu podjetja, kar predstavlja še dodatno motivacijo zaposlenih, da se odločijo prevzeti obveznosti lastništva podjetja.

Delavski odkupi podjetij v težavah

Drug scenarij prenosa lastništva na zaposlene običajno nastopi **v podjetjih s težavami**, ki vodijo tudi do stečaja podjetja. Ti delavski odkupi ponavadi niso vnaprej pripravljeni in načrtovani s strani zaposlenih. Med ta podjetja sodijo tako podjetja, ki so tik pred ali že v postopku prisilnih poravnav ali stečaja, kot posledici težav v poslovanju podjetja (kriza vodenja, gospodarska kriza,...). Delavci ta podjetja z namenom, da preprečijo njihov dokončni propad, **lastniško transformirajo v delavske zadruge** pred stečajem ali pa delavske zadruge v sklopu stečaja najprej najamejo in v postopku stečaja tudi odkupijo zdrave dele podjetja in v njih nadaljujejo s proizvodnjo.

V letu 2011, ki je bilo eno od najtežjih let za večino podjetij v EU od začetka krize 2008, so bili pričakovani profiti lastnikov podjetij v veliki večini negativni ali nezadostni. Lastniki teh podjetij so dvomili o smiselnosti nadaljevanja poslovnih aktivnosti, ki so jih nemalokrat vodili tudi do sklepov o zaključku poslovanja ali prenosa lastništva na zaposlene. Če podjetja ne zagotavljajo zadovoljivih dobičkov za njihove lastnike pa lahko nemalokrat **povsem zadovoljijo pričakovane dobičke za njihove zaposlene**, saj zaposlenim tudi nizko dobičkonosna podjetja omogočajo ohraniti delovna mesta in poleg tega zagotavljajo dolgoročno perspektivno poslovanje.

Ko stečajni upravitelji prodajajo premoženje podjetja v stečaju, delavci pri nakupu podjetja **konkurirajo z drugimi – zunanjimi potencialnimi kupci**. V tem primeru je ključnega pomena, kako kakovostne strokovne podpore in pomoči so deležni delavci, ki se lotevajo delavskega odkupa podjetja v stečaju. Pomoč in podporo pa delavcem v večini primerov zagotavljajo **zadružna združenja in sindikati**. Aktualne prakse v nekaterih državah EU, kot je to na primer v Franciji, so pokazale, da zaradi naraščajoče ekonomske in gospodarske krize in naraščajoče brezposelnosti javne institucije in stečajni sodniki in upravitelji v postopkih stečajev, dajejo pri odkupu podjetij **prednost delavskim zadrugam** pred zunanjimi kupci. To pa predvsem zaradi tega, ker se vedno bolj zavedajo, da so delavske zadruge močno vpete v lokalno okolje in zagotavljajo, da ne bodo delocirale delovnih mest, znanja in kapitala iz lokalnega v druga okolja.

V Argentini in Braziliji na primer so že uzakonili **predkupne pravice delavcev v postopkih stečajev njihovih podjetij**. Predkupna pravica delavcev je utemeljena na tem, da delavce ne smatrajo, kot posojilodajalce podjetju, ampak kot aktivne investitorje v lastno podjetje. Vsem delavcem v postopkih stečajev njihovih podjetij pa na ta način omogočijo svobodno izbiro in pravico, da se lahko sami odločijo, ali želijo odkupiti podjetje v stečaju in si s tem ohraniti delovna mesta v zdravih jedrih podjetja. Tudi Francoska vlada je v letu 2013 pripravila Zakon o socialni in solidarnostni ekonomiji, v sklopu katerega opredeljuje predkupne pravice delavcem, ki z delavskimi zadrugami odkupujejo podjetja v stečaju.

Delavski odkup podjetja v stečaju zahteva **izredno hitro ukrepanje** in pospešeno finančno aktiviranje zaposlenih, ki je v praksi nemogoče brez ustrezne pomoči zadružnih združenj in ustreznih državnih institucij. Nemalokrat se zgodi, da so delavci zadnji obveščeni o teh možnostih, ali sploh niso. Prenos podjetja v težavah v lastništvo delavcev v delavski zadrugi zahteva zelo natančno diagnosticiranje stanja v podjetju in prej, kot je ta diagnostika opravljena, bolj uspešna in učinkovita je lahko rekonstrukcija podjetja v delavsko zadrugo.

Spodbudno zakonodajno okolje za prenos lastništva na zaposlene

Ključnega pomena pri spodbujanju prenosa lastništva podjetij na zaposlene je **ustrezna zakonodaja**, ki spodbuja prenos lastništva podjetij na druge lastnike na splošno, kot tudi posebej prenos lastništva podjetij na zaposlene v podjetju. Državni mehanizmi in ukrepi, ki spodbujajo delavske odkupe podjetij, lahko zato pomembno prispevajo k uspešnim prenosom lastništva na zaposlene in delavskim odkupom podjetij.

Primeri dobrih praks

Italijanski zakon Marcora

V obdobju gospodarske krize je italijanska vlada leta 1985 predlagala sprejem zakona, s katerim je omogočila mehanizem investiranja rizičnega kapitala za spodbujanje transformacije konvencionalnih podjetij v zadružna podjetja. Z zakonom Marcora so ustanovili nacionalni investicijski zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI), katerega upravljanje je država prenesla na italijansko zadružno konfederacijo. CFI od leta 1985 dalje uspešno posluje in spodbuja ustanavljanje in razvoj zadrug v Italiji. Leta 2001 so zakon dopolnili z določbami, ki omogočajo investiranje rizičnega kapitala tudi v že delujoče zadruge.

Španski Pago Unico, ali enotno izplačilo pravic iz naslova statusa brezposelnosti

Podjetja v delavski lasti v Španiji, imajo na zakonski podlagi možnost tri leta prejemati finančna sredstva, ki izhajajo iz pravic, ki pripadajo zaposlenim iz naslova statusa brezposelnosti. Španci ta ukrep imenujejo enkratna kapitalizacija pravic iz naslova statusa brezposelnosti. Takšna ureditev omogoča brezposelnemu članu delavske zadruge, da nameni finančna sredstva iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti za vplačilo svojega članskega deleža v delavsko zadrugo. Brezposelni delavci s temi sredstvi uspešno ustanavljajo delavske zadruge, ki ali odkupijo podjetje pred zaprtjem in ga nato spremenijo v delavsko zadrugo, ali pa v postopkih stečaja odkupijo zdrave dele podjetja in nato z delavsko zadrugo zaženejo proizvodnjo v njih.

Nova francoska zakonodaja spodbuja prenos lastništva podjetij na zaposlene

Francoska vlada je v drugi polovici leta 2013 v zakonodajni postopek vložila predlog Zakona o socialni in solidarnostni ekonomiji, v katerem je opredelila posebne ukrepe, ki spodbujajo delavsko zadružništvo in spreminjanje kapitalskih podjetij v delavske zadruge. Zakonodaja predvideva predkupno pravico za nakup podjetij v stečaju bivšim delavcem podjetja, združenim v delavski zadrugi. Poleg tega zagotavlja sredstva za izvajanje ustreznega usposabljanja za stečajne upravitelje in sodnike, ki vodijo insolvenčne postopke. V predlogu zakona prav tako predvidevajo poseben tranzicijski status za delavske zadruge, ki bo olajšal postopke transformacije podjetja

iz kapitalskega v zadružno – v lasti zaposlenih.

Paket ukrepov

Ključni razlog za uspešne prenose lastništva podjetij na zaposlene v zadružnem poslovnem modelu je ustrezen **paket ukrepov,** sestavljen iz kakovostnega svetovalnega okolja in prilagojenih finančnih mehanizmov. V praksi kupcem podjetja (delavcem) omogoča **dostop do svetovanja** ustrezno usposobljenih strokovnjakov s področja zadružništva, in sicer od začetka oblikovanja ideje o delavskem prevzemu podjetja, pa vse do trenutka, ko delavci delavske zadruge pred stečajnim sodnikom predstavijo ponudbo za odkup podjetja v stečaju. Tovrstnih paketov ukrepov ne moremo uporabljati pri drugih poslovnih modelih, saj se načela poslovanja teh podjetij razlikujejo od načel delovanja in poslovanja zadrug. Ustrezen paket ukrepov lahko zagotovimo, če v njem vzpostavimo takšne finančne instrumente, ki so prilagojeni specifičnim potrebam delavskih zadrug. Za oblikovanje teh instrumentov pa je potrebno, da omogočijo članom delavskih zadrug, da lahko v zadrugo vložijo tudi ustrezno velik finančni vložek in s tem prispevajo k potrebni **akumulaciji kapitala**. Ta je tudi osnovni pogoj, pod katerim lahko delavske zadruge uspešno konkurirajo drugim kupcem v postopkih prodaje podjetij ali na dražbah podjetij v stečaju.

Zaključki in priporočila za oblikovanje ustreznih politik

Različni vidiki lokalnega in regionalnega razvoja (ekonomski, socialni, okoljski in regionalni učinki) ter prizadevanja proti ekonomskemu opustošenju lokalnih skupnosti in regij so zadostni argumenti za podporo in promocijo prenosa lastništva podjetij na zaposlene, **ne samo v podjetjih s težavami, ampak tudi v zdravih in uspešnih podjetjih.**

Uspešni prenosi lastništva podjetij na zaposlene prav tako **ohranjajo delovna mesta** in varujejo zaposlene pred brezposelnostjo in socialno izključenostjo. Zadružna podjetja v lasti zaposlenih omogočajo ugodno okolje za **nova delovna mesta**. Študija A Small Business Act for Europe iz leta 2008 dokazuje, da se več delovnih mest kreira v podjetjih, v katerih se je uspešno izvedel prenos lastništva podjetja, kot v novo ustanovljenih podjetjih. Upoštevajoč podatke, da so življenjske dobe podjetij v lasti zaposlenih daljše od ostalih podjetij, bi morali tudi v Sloveniji posvetiti **več pozornosti spodbujanju procesov prenosa lastništva podjetij na zaposlene**, kar je še posebej pomembno v času gospodarske krize, velikega števila brezposelnih in podjetij v stečaju. Preprečevanje zapiranja podjetij in ohranjanje njihovih zdravih jeder mora biti v našem temeljnem interesu, saj lahko s temi ukrepi učinkovito ohranjamo znanje in premoženje v lokalnem okolju ter preprečujemo socialno izključenost državljank in državljanov.

Namesto sklepa

Naj zaključim z mislijo Anthony-a Jensen-a:

»Delavsko lastništvo, vzpostavljeno v sklopu delavskih zadrug, v praksi rešuje ključne probleme, s katerimi se soočajo strokovnjaki za prestrukturiranje podjetij, insolvenčne postopke in stečaje, in ki jih nemalokrat označujejo kot nerešljive probleme stečajnih postopkov: marginalizacija pomena delavcev, izguba zaposlitev in izguba delavskih pravic«.



Piše:
Matej Pirc

Slovenski državni holding, d.d.

Z boljšim upravljanjem državnih družb do večjih ekonomskih učinkov

Socialnim partnerjem v postopku prodaj pojasnjujemo možnosti vključitve nefinančnih zavez pri prodaji z vidika nedovoljenih državnih pomoči (večinoma so le-te na osnovi »best effort«). Potrebno je vedeti, da nefinančne zaveze lahko pomenijo znižanje kupnine in nedovoljeno državno pomoč. Socialnim partnerjem prav tako pojasnjujemo časovnice prodajnega postopka in način privatizacije.

Kakšna je vizija SDH?

Vizija SDH je postati tak upravljavec državnega premoženja, ki bo uveljavljal **najboljše prakse korporativnega upravljanja na ravni državnih družb.** Zasledovati želimo dolgoročen razvoj teh družb, ki bo zagotavljal trajnostne donose in vrednost za lastnike skladno s Strategijo upravljanja ter ob tem izvajati take ukrepe, ki bodo zagotavljali konkurenčnost in dolgoročno zaposlovanje.

Ključna podlaga za preoblikovanje Slovenske odškodninske družbe v Slovenski državni holding je bilo sprejetje Zakona o

SDH (ZSDH-1), ki je stopil v veljavo aprila 2014 in katerega namen je doseči **koncentrirano upravljanje naložb v lasti SDH, KAD, RS** s ciljem, da se vzpostavi stabilno lastništvo in poveča donosnost in vrednost teh naložb za uresničitev gospodarskih in razvojih ciljev ter ciljev javnega interesa. Zaposleni pa so v tem okviru **izjemno pomembni déležniki**, saj družbe, ki jih upravlja SDH, zaposlujejo okoli 55.000 ljudi.

Kateri so cilji upravljanja naložb?

Cilji upravljanja naložb po ZSDH-1 so povečevanje vrednosti naložb, zagotavljanje čim višjega donosa za lastnike in uresničevanje drugih morebitnih strateških ciljev v naložbah, ki so z akti upravljanja opredeljene kot strateške (npr. izvajanje gospodarske javne službe, zagotavljanje državljanom dostopnost do infrastrukture). Podrobni cilji upravljanja posamezne naložbe bodo določeni s strategijo upravljanja naložb glede na vrsto posamezne naložbe.

Dobra praksa OECD in participacija zaposlenih

Pri svojem delu v največji meri sledimo tudi Smernicam OECD za upravljanje družb v državni lasti, ki so zbirka dobre prakse upravljanja državnega premoženja. Smernice, med drugim, določajo, da so družbe v državni lasti, ki kotirajo na borzi ali velike družbe v državni lasti, kot tudi družbe v državni lasti, ki uresničujejo pomembne cilje javnega reda, **dolžne poročati o svojih odnosih z déležniki, torej tudi o odnosih z zaposlenimi**. Tudi zaradi tega družbe v državni lasti kažejo svojo pripravljenost poslovati bolj pregledno in sodelovati z déležniki. To se jim bo povrnilo v vzbujanju večjega zaupanja in v večjem ugledu.

Ne gre prezreti tudi Načel korporativnega upravljanja OECD iz leta 2004, ki določajo, da mora biti »**dovoljen razvoj mehanizmov za spodbujanje participacije zaposlenih**«. Prav tako je pomembna tudi smernica, ki govori, da morajo déležniki, ki sodelujejo v procesu korporativnega upravljanja, imeti **pravočasen in reden dostop do ustreznih, zadostnih in zanesljivih informacij**. Naslednja pomembna smernica določa, da morajo imeti déležniki, vključno posamezni zaposleni in njihova predstavniška telesa, možnost **svobodno obveščati odbor** o svojih opažanjih nezakonitega in neetičnega ravnanja, zaradi česar njihove pravice ne smejo biti ogrožene.

Ustrezna participacija zaposlenih postaja torej **vse bolj pomemben standard kakovostnega korporativnega upravljanja.**

SDH je v zadnjem času napravil pomembne korake v smeri izboljšanja korporativnega upravljanja družb v državni lasti, prav tako pa uredil sistem upravljanja na aktiven način, ki omogoča boljši vpogled v izpolnjevanje zastavljenih ciljev posameznih družb ter končno izboljšanje rezultatov upravljanja.

Pregledna in učinkovita prodaja državnih naložb

Ker so slovenska podjetja še vedno precej zadolžena in imajo tako izrazito premalo lastniškega kapitala in visok delež dolga, dodaten kapital oz. nakupe deležev zagotavljajo **zasebni viri, predvsem tuji**. Domačih ponudnikov je zelo malo, pa še ti ponujajo nekonkurenčne pogoje. Dobra novica je, da se gospodarsko okolje izboljšuje, tako da se bo verjeno tudi na tem področju položaj spremenil in bo sčasoma tudi več slovenskih kupcev sposobnih sodelovati v teh postopkih. Ker je cilj prodaje kapitalskih naložb s proračunskega vidika zagotoviti likvidne prejemke, je zato pomembno doseči čim višjo kupnino. Kolikor je mogoče skušamo uresničevati tudi **doseganje drugih pomembnih ciljev**.

SDH pri vodenju postopkov prodaj upošteva vso področno zakonodajo, Smernice Evropske komisije, ki se nanašajo na privatizacijo podjetij v državni lasti in državne pomoči, ter interna pravila SDH, ki upoštevajo vso relevantno regulativo in ustaljene mednarodne prakse na tem področju.

Glavne usmeritve pri vodenju prodajnega postopka so: enakopravna obravnava ponudnikov, konkurenčnost, preglednost in strokovnost. Smernice Komisije EU glede privatizacije določajo, da mora država kot lastnik zasledovati najvišjo vrednost pri prodaji podjetij (sicer gre za **pomoč kupcem**), za **pomoč prodajalcu** pa se šteje, če je cena prodaje podjetja previsoka. Ključne predpostavke o državni (ne)pomoči so: konkurenčni razpisi, pregleden proces, prodaja ponudniku z najvišjo ceno, dovolj časa in informacij za izvedbo vrednotenja s strani ponudnikov, brez dodatnih pogojev, razen tistih, ki jih potencialni kupec lahko izpolni, oziroma takih, ki ne vključujejo državne pomoči.

S sindikati ciljnih podjetij vodimo intenziven dialog

SDH vodi **intenziven dialog** z vsemi ključnimi déležniki postopka prodaje družb, saj želimo voditi odprt proces, ki zbuja medsebojno zaupanje in sodelovanje. Prav tako ves čas postopka zelo intenzivno vodimo dialog tudi s **socialnimi partnerji**, ker se zavedamo pomena pravočasnih in kakovostnih informacij o samem postopku, ki so pomembne za zaposlene.

Socialnim partnerjem v postopku prodaj pojasnjujemo **možnosti vključitve nefinančnih zavez pri prodaji** z vidika nedovoljenih državnih pomoči (večinoma so le-te na osnovi »best effort«). Potrebno je vedeti, da nefinančne zaveze lahko pomenijo znižanje kupnine in **nedovoljeno državno pomoč**. Socialnim partnerjem prav tako pojasnjujemo časovnice prodajnega postopka in način privatizacije.

Izjemno pomembno je, da zaposleni prejemajo pravočasne informacije o prihodnosti družbe in da ne prihaja govoric in s tem do manjše produktivnosti ter ostalih negativnih dogodkov.





Piše:
Boštjan Medik

Zakonske podlage sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družb je postalo ponovno aktualna tema, saj so v zadnjem času poznani primeri uspešnega delavskega lastništva gospodarskih družb in participiranja delavcev pri upravljanju tako v Sloveniji, kot v širši regiji. V tem prispevku se bom omejil na zakonsko podlago sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je bila sprejeta na podlagi pravnih virov EU.

Načini participacije

Poznamo **več načinov participacije delavcev pri upravljanju**. Delavci lahko sodelujejo pri upravljanju družb kot posamezniki tako, da dajejo pobude in vprašanja delodajalcu, nadalje prek zbora delavcev, lahko pa sodelujejo pri upravljanju tudi prek delavskega zaupnika ali sveta delavcev in tudi prek sindikata. Seveda ima večjo vlogo pri participaciji organizirana skupina delavcev, pa naj si je to svet delavcev ali sindikat. V družbah z do 20 zaposlenimi lahko delavci izvolijo delavskega zaupnika, v večjih družbah pa svet delavcev, vloga in pristojnosti obeh pa so enake.

Delavci lahko sodelujejo pri upravljanju družb na **transnacionalni ravni** in na **nacionalni ravni**. Evropski pravni viri z obravnavanega področja so predvsem **direktive Evropske unije**, ki za razliko od uredb nimajo neposredne veljave v državi članici, zavezujejo pa državo članico EU, da vsebino njihovih določb sprejme v svoji zakonodaji.

Participacija na transnacionalni ravni

Osnova oz. pravni vir za participacijo na transnacionalni ravni so **naslednje evropske direktive**: Direktiva 2009/38/ES o evropskih svetih delavcev, Direktiva 2001/86/ES o dopolnitvi statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, Direktiva 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev in Direktiva 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb.

Na podlagi določil Direktive 2009/38/ES, je bil v Sloveniji sprejet **Zakon o evropskih svetih delavcev**, Ur. l. RS, št. 49/2011 (v nadaljevanju: »ZESD-1«), ki se uporablja za družbe v državah članicah EU, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji, in za povezane družbe v državah članicah, katerih obvladujoča družba ima sedež v RS. ZESD-1, določa ustanovitev posebnega pogajalskega telesa, ki s predstavniki delodajalcev sklene dogovor o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev (ESD). Pristojnosti ESD se nanašajo na nadnacionalna vprašanja, delavci pa participirajo na način obveščanja in skupnega posvetovanja. V Republiki Sloveniji so bili na podlagi zgoraj navedenih direktiv sprejeti še **naslednji pomembnejši zakoni**: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (Ur. l. RS, št. 28/2006), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge (Ur. l. RS, št. 79/2006) in Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (Ur. l. RS, št. 56/2008).

Participacija na nacionalni ravni

Direktive, ki so podlaga za zakonodajo s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju na **nacionalni ravni** so predvsem: Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v evropski skupnosti, Direktiva 1998/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti in Direktiva 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov.

Na podlagi Direktive 2002/14/ES je bil v Republiki Sloveniji sprejet **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Ur. l. RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008, v nadaljevanju: »ZSDU«), ki je temeljni zakon z obravnavanega področja. Delavci lahko v skladu z določili ZSDU sodelujejo pri upravljanju tako, da prek sveta delavcev izvolijo svojega predstavnika v organih družbe (v nadzornem svetu družbe, upravi družbe, upravnem odboru, komisijah upravnega odbora, med izvršnimi direktorji družbe). Delavci prek sveta delavcev sodelujejo na način obveščanja oz. obveznosti delodajalca do obveščanja, skupnega posvetovanja, soodločanja ter pravice do zadržanja odločitve delodajalca.

Določila direktive 2001/23/ES, so bila implementirana v slovensko zakonodajo v **75. in 76. čl. Zakona o delovnih razmerjih** (Ur. l. RS, št. 21/2013, 78/2013 – ZDR-1). Gre za določbe o spremembi delodajalca, pri čemer delavci ohranijo nivo pravic iz delovnih razmerij, kot so jih imeli pri delodajalcu prevzemniku, v postopku spremembe delodajalca pa sodeluje sindikat, s katerim delodajalec prenosnik pred spre-

membo delodajalca opravi skupno posvetovanje.

Določbe Direktive 1998/59/ES so sprejete v **99., 101. in 102. členu ZDR-1**. Gre za delodajalčevo obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, sodelovanje sindikata pri sestavi programa razreševanja presežnih delavcev, ki vsebuje tudi kriterije za določitev presežnih delavcev. Na tem mestu je potrebno omeniti še določbo 10. čl. ZDR-1, v skladu s katero je dolžan delodajalec predlog splošnega akta, s katerim ureja organizacijo dela, pred sprejetjem posredovati v mnenje sindikatu, le-ta pa ima v roku 8 dni od prejetja pravico do podaje mnenja na tak akt.

Na koncu zgolj omenjam še **Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku** (Ur. l. RS, št. 25/2008 – ZUDDob), ki sicer nima podlage v zgoraj navedenih direktivah, je pa z vidika obravnavane teme zelo pomemben. ZUDDob velja za vse kapitalske družbe, kot jih določa ZGD, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Delavcem se lahko na podlagi določil ZUDDob izplača največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov. Pri udeležbi delavcev pri dobičku velja načelo prostovoljnosti. Delavci so udeleženi pri dobičku prek denarne sheme ali delniške sheme. V primeru udeležbe delavcev pri dobičku pa veljajo davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Strategija upravljanja s kapitalskimi naložbami države in ekonomska demokracija

V kontekstu tematike o stanju in izzivih na področju razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji bi želel na kratko predstaviti pobudo, ki so jo štiri civilnodružbene organizacije (ZSDS, FSP, DEZAP in RISE)[1] že v mesecu novembru naslovile na Vlado RS in katere bistvo je predvsem poziv k razmisleku o tem, kako spodbuditi hitrejši razvoj ekonomske demokracije tudi prek aktualne strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami države, ki je trenutno v javni razpravi.

Če pustimo zaenkrat ob strani nekatere **dolgoročnejše vizije ekonomske demokracije** kot neke možne povsem nove sistemske paradigme kapitalizma, ki bi seveda zahtevala tudi določene globlje institucionalne posege v obstoječ družbenoekonomski sistem, lahko v danem trenutku s pojmom »razvoj ekonomske demokracije« razumemo predvsem **čim bolj intenziven razvoj treh temeljnih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih**, se pravi:

1. sodelovanja delavcev pri upravljanju,
2. udeležbe delavcev pri dobičku in
3. širšega notranjega lastništva zaposlenih (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi v obliki delavskega zadružništva).

In sicer zato, ker:

- vse te oblike delavske participacije v bistvu že pomenijo prve zametke **praktičnega preseganja klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom**,
- njihovo uveljavljanje v praksi, zlasti še visoko razvit sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju, predstavlja pomemben vidik uresničevanja **sodobnega koncepta družbene odgovornosti in déležniškega upravljanja podjetij**,
- obenem pa – kar je v tem trenutku verjetno najbolj bistveno – številne znanstvene študije s področja poslovnih ved empirično dokazujejo njihov izrazito pozitiven vpliv na motivacijo nosilcev t. i. človeškega kapitala (znanja in zmožnosti, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih)[2], s tem pa v končni posledici seveda tudi na **konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.**

To pa seveda pomeni, da je načrten razvoj na ta način razumljene ekonomske demokracije – zlasti še v teh kriznih raz-

[1] Združenje svetov delavcev Slovenije, Slovenski forum socialnega podjetništva, Združenje za lastništvo zaposlenih in Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo.

[2] Tako imenovani »intelektualni kapital« (človeški in strukturni), katerega nosilci so zaposleni, danes, v »eri znanja«, v povprečju tvori že okoli 85 % dejanske tržne vrednosti podjetij, s tem pa tudi njihove dejanske »produkcijske moči«.

merah – že postal predvsem tudi **izjemno pomembno ekonomsko-razvojno vprašanje**, ki je vsekakor tesno povezano tudi z aktualno strategijo upravljanja s kapitalskimi naložbami države. Namreč, zdi se nekako samoumevno, da bi morala država z upravljanjem svojega gospodarskega premoženja v tem pogledu postati neke vrste **zgled vsem ostalim**. In v to smer gre tudi naša pobuda, katere vsebino na kratko predstavljam v nadaljevanju.

Alternativni model privatizacije državnih naložb

Kot prvo v omenjeni pobudi predlagamo, da se poskuša v okviru predvidene privatizacije čim več obstoječih državnih naložb – tako portfeljskih kot tudi pomembnih in strateških – **načrtno pretvoriti** v eno izmed oblik notranjega lastništva zaposlenih (se pravi bodisi delavskega delničarstva bodisi delavskega zadružništva) in s tem **ustvariti neko močno jedro** in **trden materialni temelj** za bodoči resnično trajnostni razvoj gospodarski in socialni razvoj Slovenije.

Vemo namreč, da je ta oblika zasebnega lastništva danes tudi v svetu prepoznana kot **ekonomsko povsem konkurenčna** tradicionalni zasebni lastnini, obenem pa tudi kot daleč najbolj **trajnostno naravnana** oblika lastništva, pri čemer verjetno razlogov za to na tem mestu ni potrebno posebej pojasnjevati. Prav tako v svetu že obstajajo tudi **številni preizkušeni modeli** za širitev delavskega delničarstva in zadružništva, ki bi jih bilo mogoče brez večjih težav ustrezno prilagoditi in koristno uporabiti tudi v Sloveniji.

V svoji obširnejši pisni pobudi smo že podali tudi **nekaj osnovnih smernic**, kako bi se veljalo tega konkretno lotiti, vendar v vse te podrobnosti zaradi omejenosti s prostorom v tem kratkem prispevku ne moremo zahajati. V glavnem pa gre za to, da bi bilo treba po našem mnenju:

1. začasno zaustaviti nameravane postopke odprodaje portfeljskih naložb in tistega dela t. i. pomembnih naložb, ki presegajo 25 % plus eno delnico;

2. se namesto tega takoj intenzivno lotiti ***načrtnega izgrajevanja in vzpostavljanja ustreznega podpornega okolja*** za spodbujanje in širitev delavskega delničarstva in zadružništva, ki mora zajemati tako normativne kot finančne, promocijske, izobraževalne in številne druge ukrepe, kar bi bilo zlasti ob uporabi preizkušenih tujih pristopov brez dvoma izvedljivo razmeroma zelo hitro (tako da začasna zaustavitev nameravanih prodaj iz tega razloga ne bi imela nobenih resnejših negativnih učinkov);

3. in ***šele nato te naložbe odprodati***, pri čemer naj bi imele vse oblike notranjega lastništva zaposlenih iz prej navedenih razlogov prednost pred prodajo zunanjim lastnikom – bodisi domačim bodisi tujim;

4. za preostali del naložb, tj. strateških in pomembnih, ki naj bi predvidoma ostale v lasti države, pa bi bilo treba pripraviti posebno strategijo za njihovo ***postopno preoblikovanje*** v delavske ali v t. i. hibridne (delavsko-državne, delavsko-državne-potrošniške in druge podobne déležniške) zadruge, seveda z vgrajenim tudi ustreznim mehanizmom za nujno uresničevanje ***javnega interesa***, kar je sicer mogoče izpeljati že po veljavni zakonodaji (opomba: Zakon o zadrugah predvideva poseben postopek, po katerem je mogoča pretvorba oziroma preoblikovanje gospodarske družbe v zadrugo in obratno) in torej ni prav nič »iluzornega«.

Pred dokončnim sprejetjem strategije upravljanja kapitalskih naložb države torej predlagamo temeljit razmislek o tovrstnem **alternativnem modelu** načrtovane privatizacije državnega premoženja, s katerim bi bili verjetno najbolj učinkovito doseženi **vsi njeni ključni cilji**, na katerih temeljijo tudi znana priporočila Evropske komisije glede te privatizacije. Bistvo omenjenih priporočil EK, kot je v enem svojih intervjujev (še v času trajanja svojega mandata) jasno povedal evropski komisar Janez Potočnik, **ni polnjenje državnega proračuna**, kot se pogosto govori, kajti z vidika reševanja proračunskega primanjkljaja so to minorna sredstva. V resnici naj bi šlo pri tem predvsem za vprašanja, kako urediti higieno na področju odnosov med politiko in gospodarstvom, klientelizem, korupcijo in podobne negativne pojave, ki so se vrinili v naš sistem. Pri tem velja poudariti, da bi bila privatizacija v obliki takšnega ali drugačnega prenosa državnega premoženja v delavsko lastništvo (tudi glede 15-ih podjetij s prioritetnega seznama) ravno tako **čisto prava »privatizacija«** državnega premoženja, za kakšno smo se zavezali Bruslju.

Zaenkrat v predlogu obravnavane strategije, ki je trenutno v javni razpravi, razmisleka o zgoraj predlaganem alternativnem modelu privatizacije žal ni bilo zaslediti.

Tekoče upravljanje z državnim premoženjem

Drugi del pobude, o kateri govorim, pa je namenjen **izboljšanju učinkovitosti upravljanja z državnimi naložbami prek SDH**, dokler so oz. bodo pač še v lasti države, in sicer tesno v povezavi z ugotovitvami glede dokazano pozitivnih učinkov različnih oblik ekonomske demokracije na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij, ki sem jih omenil že uvodoma.

Zanimivo, po svoje pa zagotovo tudi precej paradoksalno, je, da (kljub vsem tem ugotovitvam poslovnih ved) ne razvoj sistema participacije delavcev pri upravljanju, ne širitev udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva oziroma t. i. finančne participacije zaposlenih **doslej še nista našla mesta v prav nobeni slovenski strategiji gospodarskega razvoja**, vključno z obravnavano strategijo upravljanja s kapitalskimi naložbami države. Obenem pa podjetja v večinski lasti države – čeprav bi morala biti po logiki stvari, kot že rečeno, za zgled pri uresničevanju vsaj obstoječe zakonodaje s tega področja – glede tega v ničemer ne izstopajo v pozitivnem smislu. Ne vem, če je med podjetji, ki v praksi uresničujejo, denimo, ZUDDob, sploh tudi kakšno državno podjetje, čeprav bi človek pričakoval, da bo država vsaj v lastnih podjetjih »obvezno« uresničevala svojo lastno zakonodajo. Podobno velja glede uresničevanja že veljavnega ZSDU, kjer so mnoga državna podjetja celo »negativni vzor«.

Skratka, v tem drugem delu pobude predlagamo, da se v tej strategiji **posebej opredelijo tudi ukrepi za pospešen razvoj ekonomske demokracije** v okviru rednega upravljanja državnih podjetij, ki bodo zavezovali SDH kot njihovega upravljalca. Tudi tega za zdaj v predlogu strategije, ki je v javni razpravi, žal ni zaslediti.



Piše:
dr. Rado Bohinc

Ekonomska demokracija kot element družbene odgovornosti podjetij

Korporativna družbena odgovornost v deklaracijah in praksi

Družbena odgovornost podjetij je koncept, po katerem naj bi podjetja v svojo poslovno politiko poleg osnovne skrbi za pridobivanje dobička uvrstila tudi skrb za vse, s katerimi prihajajo v stik pri svojem poslovanju. Družbena odgovornost do zaposlenih je zagotavljanje njihovega primernega ter varnega delovnega okolja in spoštovanje mednarodnih in domačih standardov s področja dela in človekovih pravic. Družbena odgovornost je pošten odnos do kupcev in dobaviteljev. Ekološki vidik družbene odgovornosti je skrben odnos do narave in okolja, v katerem delujejo.

Povzetek

Družbena odgovornost je **pristop, s pomočjo katerega podjetja prostovoljno integrirajo družbene in okoljske zadeve v svoje poslovanje in v svoja razmerja z deležniki** (Zelena knjiga EU, 2001). Osnovna ideja socialne odgovornosti je preseči meje zgolj izpolnjevanja zakonskih zahtev z večjim vlaganjem v človeški kapital, okolje in odnose z vsemi udeleženci.

Izvirno naj bi ta načela družbeno odgovorna podjetja uresničevala **prostovoljno in nad ravnijo**, določeno z zakonodajo. Korporacije naj bi ravnale družbeno odgovorno prostovoljno, vendar se mora izvajati odgovorno, tako da med vsemi udeleženci vzbuja zaupanje. Sporočilo EU 2011 (prenovljena strategija) opredeljuje družbeno odgovornost podjetij kot **„odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo“**. To je pomembna novost in distinkcija do prej povsem prostovoljnega pristopa.

Vendar odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo **v korporacijski zakonodaji ni materializirana**. Zelo redki so zakoni o gospodarskih družbah, ki med odgovornosti direktorjev poleg delovanja v dobro družbe uvrščajo tudi odgovornost za zaposlene in za širšo skupnost.

Poročanje o ukrepih in aktivnostih s področja družbene odgovornosti vse pogosteje postaja **sestavni del poslovnega poročila podjetja**.

Mednarodna pravna ureditev družbene odgovornosti podjetij

Globalna načela in smernice družbene odgovornosti podjetij

V svetu je bilo v najbolj reprezentativnih svetovnih institucijah sprejetih vrsta dokumentov, ki v globalnem pomenu predstavljajo **okvir in smer družbene odgovornosti**, kot npr. v okviru Organizacije združenih narodov (OZN) Globalni dogovor in Pravila o odgovornosti nadnacionalnih družb in drugih podjetij v zvezi s človekovimi pravicami, ki so jih Združeni narodi sprejeli decembra 2003. Ali pa Tristranska deklaracija o načelih večnacionalnih podjetij in socialne politike, sprejeta v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), in Smernice OECD[1] za večnacionalna podjetja.

Globalni dogovor Združenih narodov sestavlja deset načel, ki od podjetij pričakujejo, naj sprejmejo, podpirajo in uresničujejo kot sklop temeljnih vrednot, h katerim se družbe prostovoljno zavežejo in jih vključijo v svoje poslovno delovanje s področja človekovih pravic, temeljnih delavskih standardov, okolja in boja proti korupciji.

Tristranska deklaracija MOD o večnacionalnih podjetjih usmerja vlade, večnacionalna podjetja in delavce na področjih, kot so: zaposlovanje, usposabljanje, pogoji dela ter poslovni odnosi. Vključuje tudi zavezo držav, da bodo spoštovale in spodbujale štiri temeljne delavske standarde: svobodo združevanja in pravico do pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb, odpravo vseh oblik prisilnega dela, odpravo otroškega dela in odpravo diskriminacije pri zaposlovanju.

Smernice OECD za večnacionalna podjetja iz leta 2000 in posodobljene različice teh priporočil iz leta 2010, ki jih vlade naslavljajo na družbe in v katerih so prostovoljni standardi odgovornega ravnanja, zlasti s področja odnosov s socialnimi partnerji, zaposlovanja, človekovih pravic, okolja, interesov potrošnikov, boja proti korupciji in izogibanja davkom.

Pomembni so še **Usmerjevalni standard ISO 26000 o družbeni odgovornosti**.

Pravni akti EU o družbeni odgovornosti

Prispevek institucij EU k razvoju družbene odgovornosti je velik. Eden od temeljnih dokumentov EU s tega področja je **Zelena knjiga** Komisije EU o spodbujanju evropskega okvira za družbeno odgovornost gospodarskih družb (COM/2001-/0366), ki je bila naknadno vključena v **Belo**

[1] Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj.

knjigo o sporočilu Komisije v zvezi z družbeno odgovornostjo gospodarskih družb: prispevek podjetij k trajnostnemu razvoju (COM/2002/0347).

V zadnjem času sta to še **Resolucija Evropskega parlamenta z dne 25. novembra 2010** o družbeni odgovornosti gospodarskih družb v mednarodnih trgovinskih sporazumih (2009/2201(INI) in **Resolucija Evropskega parlamenta z dne 6. februarja 2013** o družbeni odgovornosti gospodarskih družb: opravičljivo, pregledno in odgovorno poslovno ravnanje in trajnostna rast ter **Sporočila Komisije** z naslovom Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011-14. Pomembni so še **Resolucija Sveta** z dne 6. februarja 2003 o družbeni odgovornosti gospodarskih družb, **Sporočilo Komisije** z naslovom „Odgovorna podjetja", **Resolucija z dne 30. maja 2002** o Zeleni knjigi Komisije o spodbujanju evropskega okvira za družbeno odgovornost gospodarskih družb, **Resolucije z dne 13. maja 2003** o sporočilu Komisije o družbeni odgovornosti gospodarskih družb: prispevek podjetij k trajnostnem razvoju in **Resolucije z dne 13. marca 2007** o družbeni odgovornosti podjetij: novo partnerstvo.

Vodilne pobude strategije Evropa 2020

Na družbeno odgovornost podjetij se sklicujejo številne **vodilne pobude strategije Evropa 2020**, npr.: Celostna industrijska politika za dobo globalizacije, COM(2010)614, Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti, COM(2010)758, Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta, COM(2010)682, Mladi in mobilnost, COM(2010)477 ter Akt za enotni trg, COM(2011)206.

Poleg tega je cilj **Unije inovacij** (COM(2010)546) okrepiti zmogljivost podjetij pri reševanju družbenih sprememb z inovacijami; prispevek podjetij je osrednjega pomena pri doseganju ciljev vodilne pobude „**Evropa, gospodarna z viri**" (COM(2011)21 in COM(2011)571).

Prenovljena strategija 2011

Komisija EU je imela pionirsko vlogo pri razvoju javnih politik spodbujanja družbene odgovornosti gospodarskih družb (prostovoljni pristop). Temeljno spodbudo sta dala Zelena knjiga iz leta 2001 in ustanovitve Foruma evropskih interesnih skupin za družbeno odgovornost podjetij. Leta 2006 je Komisija objavila novo politiko, v središču katere je bila močna podpora pobudi podjetij z naslovom Evropska zveza za družbeno odgovornost podjetij. Predstavljeno je **osem prednostnih področij delovanja EU**, in sicer: ozaveščanje in izmenjava najboljših praks, podpora pobudam interesnih skupin, sodelovanje z državami članicami, obveščanje potrošnikov in transparentnost, raziskave; izobraževanje, mala in srednja podjetja ter mednarodna razsežnost družbene odgovornosti podjetij.

Prenovljena strategija 2011 ima **novo opredelitev družbene odgovornosti podjetij kot „odgovornosti podjetij za njihove učinke na družbo"**. Pogoj za prevzemanje te odgovornosti je spoštovanje veljavne zakonodaje in kolektivnih pogodb med socialnimi partnerji. Podjetja bi morala imeti za dosledno izpolnjevanje družbene odgovornosti vzpostavljen postopek za vključevanje socialnih, okoljskih in etičnih vprašanj ter vprašanj človekovih pravic in potrošniških vprašanj v svoje poslovanje in osrednjo strategijo v tesnem sodelovanju z interesnimi skupinami.

Evropski parlament o družbeni odgovornosti podjetij

Evropski parlament (Resolucija CSR 2013)[2] poudarja, da sedanja svetovna gospodarska kriza izvira iz temeljnih napak, ki so povezane s preglednostjo, odgovornostjo, pristojnostjo in kratkoročnim razmišljanjem. Zato odločno zagovarja družbeno odgovornost gospodarskih družb in je mnenja, da lahko družbena odgovornost gospodarskih družb znatno prispeva k povrnitvi izgubljenega zaupanja, ki je potrebno za **trajnostno okrevanje gospodarstva in lahko ublaži socialne posledice gospodarske krize.**

Evropski parlament tudi meni, da je za vse koristno, kadar podjetja prevzamejo odgovornost za družbo, okolje in zaposlene, in da to omogoča bolj trdno podlago za zaupanje, ki je potrebno za gospodarski uspeh. Meni tudi, da je vključitev družbene odgovornosti gospodarskih družb v trajnostno strategijo podjetij **v interesu podjetij in družbe kot celote**.

Evropski parlament priporoča državam članicam in Evropski unij naj spodbujajo izvajanje **dobre prakse** družbene odgovornosti pri vseh podjetjih, ne glede na to, kje ta opravljajo svoje dejavnosti, ter naj pospešujejo širjenje zgledov iz prakse, ki izhajajo iz pobud za družbeno odgovornost gospodarskih družb, še posebej pa naj bolje obveščajo o rezultatih takšnih pobud. Treba je gojiti in širiti kulturo družbene odgovornosti gospodarskih družb, in sicer z **izobraževanjem in usposabljanjem**, tako v okviru podjetij kot tudi višjega in univerzitetnega izobraževanja na področjih, ki obravnavajo predvsem javno upravo.

Ustrezno upravljanje družb ključni dejavnik družbene odgovornosti gospodarskih družb glede odnosa z javnimi organi in delavci ter njihovimi predstavniškimi združenji in glede politike podjetij v zvezi z nagradami, odpravninami in plačami. Družbena odgovornost gospodarskih družb se ne sme omejiti na marketinško orodje, temveč se lahko v celotnem obsegu razvije le, če se družbena odgovornost gospodarskih družb **vključi v splošno strategijo podjetja.**

Dejanska uveljavitev družbene odgovornosti podjetij

Razkorak med deklaracijami in dejansko uveljavitvijo

Razkorak med svetovnimi in EU deklaracijami ter priporočili na eni strani in dejansko uveljavitvijo družbene odgovornosti v stvarnem gospodarskem in družbenem življenju je **velik**. Obvezujočih pravil, ki bi zavezovala najodgovornejše voditelje korporacij (člane upravnih odborov in nadzornih svetov ter uprav) v korporacijskih zakonodajah ni. Pretežna ureditev direktorskih dolžnosti je v tem, da so zavezani delovati v dobro družbe in njenih delničarjev.

To pa ne pomeni, da korporacije v celoti ignorirajo priporočila in deklaracije o družbeni odgovornosti. Nasprotno, številne gospodarske družbe v svojih deklariranih strateških usmeritvah ter mnoge tudi v gospodarski praksi **udejanjajo raznovrstne vidike družbene odgovornosti**. Vendar je skupni imenovalec tovrstnih usmeritev in ukrepov velikih korporacij pretežno dosegati marketinške učinke, povezane z lepšo predstavo njihovih javnosti o njih, kar ima za posledico načrtovane profitne učinke. Družbena odgovornost ostaja **prostovoljni koncept**, ki se napaja predvsem s profitnimi motivi, pričakovanimi z izgradnjo javne podobe oziroma ugleda podjetja pri potencialnih potrošnikih oz. partnerjih, poslovnih strankah in drugih deležnikih.

[2] Resolucija Evropskega parlamenta z dne 25. novembra 2010 o družbeni odgovornosti gospodarskih družb v mednarodnih trgovinskih sporazumih (2009/2201(INI)).

Vključevanje družbene odgovornosti v strategije podjetij

Gospodarske družbe naj bi družbeno odgovornost izvajale kot **sestavni del svoje organizacijske kulture in razvojne strategije** in jo tudi predvidele v tovrstnih dokumentih. Vendar velja, da številna podjetja v EU, kljub priporočilom v dokumentih EU, še niso v celoti vključila socialnih in okoljskih vprašanj v svoje poslovanje ter osrednjo strategijo. To žal velja tudi za številna slovenska podjetja.

V EU le manjše število velikih podjetij redno razkriva nefinančne informacije, kakovost razkritih informacij pa zelo niha. Nadaljujejo se obtožbe, da manjšina evropskih podjetij še vedno krši človekove pravice in ne spoštuje temeljnih delovnih standardov.

Vključevanje družbene odgovornosti podjetij v strategije držav

EU in države članice morajo zagotavljati konkretne informacije ter izobraževanje in usposabljanje o družbeni odgovornosti gospodarskih družb. Vendar ima le 15 od 287 držav članic EU sprejete **nacionalne okvire politike za spodbujanje družbene odgovornosti podjetij.**

Žal je tudi Slovenija med državami, ki še niso sprejele nacionalnega programa ali strategije uveljavljanja družbene odgovornosti na državni ravni. Je pa na drugi strani v Sloveniji močno razvita civilna družba oz. pobuda na tem področju, ki je večkrat terjala sprejem nacionalnega (državnega) programa na tem področju. Civilna družba je veliko prispevala k razvoju zavesti in vedenja o pomenu družbene odgovornosti v Sloveniji in tudi sprejela **vrsto pobud in stališč** v tej zvezi.

Vključevanje družbene odgovornosti podjetij v korporacijsko zakonodajo

Korporacijske zakonodaje v državah EU ne določajo družbeno odgovornost podjetij **niti kot odgovornost podjetij niti kot dolžnosti njihovih direktorjev.**

Velja pa, da sta za nekatere vrste podjetij, kot so zadruge, vzajemne družbe in družinska podjetja, značilni lastniška struktura in struktura upravljanja, ki sta spodbudni za odgovorno ravnanje podjetij. Vendar korporacijska zakonodaja ne ureja družbeno odgovornost podjetij kot dolžnost direktorjev! Evropski parlament poziva Komisijo in države članice naj uvedejo **pravila upravljanja gospodarskih družb**, ki bodo odsevala pomen odgovornosti vseh v gospodarski družbi in vzpostavljala tesno povezavo med uspešnostjo na področju človekovih pravic, okoljskem in socialnem področju ter njenimi finančnim rezultati.

Slovenija tudi glede korporacijske zakonodaje na področju družbene odgovornosti podjetij **zaostaja** za nekaterimi drugimi državami v EU. Določb zakona, ki ureja delovanje gospodarskih družb, o korporativni družbeni odgovornosti v Sloveniji ni. Podjetja so prepuščena sama sebi in svoji vesti oz. dobri volji glede upoštevanja opozoril in deklaracij mednarodnih institucij; seveda brez sankcij za neupoštevanje tovrstnih usmeritev. Izjema so seveda standardna pravila okoljske in delovne zakonodaje, ki jih imajo tudi ostale države EU in sveta.

Kako k večji družbeni odgovornosti podjetij

Globalni izzivi zaradi finančne krize

Potrebna so **nova in učinkovitejša pravila**, ki bi bolje uveljavila načela družbene odgovornosti podjetij v praksi in ki bi v večji meri prispevala k oblikovanju bolj trajnostnih politik, ki bi v resnici upoštevale socialna in okoljska vprašanja.

Družbena odgovornost podjetij mora posegati na **nova področja**, kot so: organizacija dela, enake možnosti, socialna vključenost, ukrepi proti diskriminaciji ter razvoj vseživljenjskega učenja in usposabljanja. Družbena odgovornost podjetij mora vključevati kakovost delovnih mest, enakost pri plačilu in možnostih poklicnega razvoja ter spodbujanje inovativnih projektov, da bi tako prispevala k prehodu v trajnostno gospodarstvo.

Predlogi Komisije EU

Komisija EU poziva (Prenovljena strategija 2011) države članice, da s sklicevanjem na mednarodno priznana načela in smernice družbene odgovornosti podjetij ter v sodelovanju s podjetji in drugimi interesnimi skupinami **razvijejo in posodobijo svoje načrte ali nacionalne sezname prednostnih nalog spodbujanja družbene odgovornosti podjetij v okviru strategije Evropa 2020**. Sporočila in predlogi Komisije so predvsem naslednji:

- EU bi se morala v razvoju mednarodnih politik družbene odgovornosti podjetij (angl. CSR – Corporate Social Responsibility) zavzemati za evropske interese, hkrati pa zagotavljati vključevanje mednarodno priznanih načel in smernic v lastne politike CSR.
- Od vseh evropskih podjetij pričakuje prevzemanje družbene odgovornosti in spoštovanje človekovih pravic, kot je opredeljeno v vodilnih načelih ZN.
- Komisija EU (Prenovljena strategija 2011) poziva države članice, da do konca leta 2012 pripravijo nacionalne načrte izvajanja vodilnih načel družbene odgovornosti podjetij.
- Del tega projekta je širitev socialnega podjetništva, ki naj podpira podjetja z izrecno socialnim in/ali okoljskim primarnim namenom, ki dobiček ponovno naložijo v ta namen, ter katerih notranja organizacija odraža socialne cilje. V središču pobude za socialno podjetništvo je „ekosistem“, v katerem lahko uspevajo socialno podjetništvo in socialne inovacije ter prispevajo k evropskemu socialnemu tržnemu gospodarstvu.
- Komisija EU poziva vodilna evropska podjetja (vključno s tistimi iz finančnega sektorja), da uveljavijo družbeno odgovorno ravnanje podjetij EU z jasnimi cilji za leti 2015 in 2020 z odprto in odgovorno zavezo v tesnem sodelovanju z javnimi organi in interesnimi skupinami.
- Komisija EU tudi poziva lokalne in regionalne organe k pametni uporabi sredstev strukturnih skladov EU v podporo razvoju CSR ter k sodelovanju s podjetji pri reševanju problemov, kot sta revščina in socialna izključenost.
- Komisija namerava v prihodnjih pobudah politik opredeliti načine za spodbujanje odgovornega ravnanja podjetij za bolj vključujočo in trajnostno gospodarsko oživitev in rast v tretjih državah.
- Komisija EU namerava spremljati zaveze evropskih podjetij z več kot 1.000 zaposlenimi o upoštevanju mednarodno priznanih načel in smernic CSR ter upoštevati usmerjevalni standard ISO 26000 o družbeni odgovornosti pri lastnem delovanju.
- Komisija poziva vsa velika evropska podjetja, da se do leta 2014 zavežejo k upoštevanju najmanj enega od naslednjih sklopov načel in smernic pri razvoju lastnega pristopa k CSR: globalni dogovor ZN, smernice OECD za večnacionalna podjetja ali usmerjevalni standard ISO 26000 o družbeni odgovornosti.
- Vsa evropska večnacionalna podjetja naj se do 2014 zavežejo k spoštovanju tristranske deklaracije ILO o načelih

večnacionalnih podjetij in socialne politike.

Sklep

Sporočilo EU 2011 opredeljuje družbeno odgovornost podjetij kot **„odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo“**: Podjetja bi morala imeti vzpostavljen postopek za vključevanje socialnih in okoljskih vprašanj v svoje poslovanje in strategijo.

Vendar korporacijske zakonodaja v državah EU **ne določa** korporativne družbene odgovornosti kot odgovornosti podjetij, niti kot dolžnosti njihovih direktorjev. Tako tudi slovenski ZGD-1 še vedno določa nič drugega kot: »Član organa vodenja ali nadzora mora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro (gospodarske) družbe…«.

Potrebna je dopolnitev zakonodaje z opredelitvijo materialne odgovornosti direktorjev tudi za **zadovoljevanje interesov nelastniških deležnikov**, kot so zaposleni, partnerji in širša skupnost in spoštovanje kriterijev trajnostnega razvoja.

Viri

Resolucija z dne 30. maja 2002 o Zeleni knjigi Komisije o spodbujanju evropskega okvira za družbeno odgovornost gospodarskih družb.

Resolucije Sveta z dne 6. februarja 2003 o družbeni odgovornosti gospodarskih družb.

Sporočilo Komisije z naslovom „Odgovorna podjetja“.

Resolucije z dne 13. maja 2003 o sporočilu Komisije o družbeni odgovornosti gospodarskih družb: prispevek podjetij k trajnostnem razvoju.

Resolucije z dne 13. marca 2007 o družbeni odgovornosti podjetij: novo partnerstvo.

Sporočila Komisije z naslovom Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011-14.

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 6. februarja 2013 o družbeni odgovornosti gospodarskih družb: upravičljivo, pregledno in odgovorno poslovno ravnanje in trajnostna rast.

Celostna industrijska politika za dobo globalizacije, COM(2010)614.

Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti, COM(2010)758.

Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta, COM(2010)682.

Mladi in mobilnost, COM(2010)477.

Akt za enotni trg, COM(2011)206.



Piše:

Polona Fink Ružič

GZS podpira konstruktiven in povezovalen dialog z zaposlenimi

Tudi v okviru vsebin kolektivnih pogodb, ki jih sklepa Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), se kot ena izmed pomembnih vsebin vedno obravnavajo tudi določena vprašanja delavske participacije.

Gospodarska zbornica Slovenije je sklenitelja prve kolektivne pogodbe na Slovenskem. Dolgoletne izkušnje skupaj z novimi pristopi, ki jih zahtevajo vsakokratne družbene in gospodarske razmere, botrujejo temu, da je GZS še danes **ključna delodajalska organizacija v Sloveniji**.

Gospodarska zbornica Slovenije podpira **konstruktiven in povezovalen socialni dialog**, ki vodi k večji produktivnosti, konkurenčnosti in boljšim delovnim mestom. Člani Gospodarske zbornice Slovenije v povprečju ustvarijo kar **30 odstotkov več dodane vrednosti na zaposlenega** v primerjavi s gospodarskimi družbami, ki niso člani Gospodarske zbornice Slovenije.

Iz uvodoma navedenega izhaja, da se Gospodarska zbornica Slovenije na podlagi dolgoletnih izkušenj zaveda, da je socialni dialog ter v njegovem okviru delavska participacija **pomemben dejavnik pri zagotavljanju poslovnega uspeha podjetij**.

Na Gospodarski zbornici Slovenije ocenjujemo, da je na ravni predpisov oziroma zakonodaje delavska participacija **široko urejena**. Delodajalci v tem procesu sodelujejo s sindikati (predvsem v okviru delovnopravnih razmerij), poleg tega pa tudi z drugimi oblikami delavskega predstavništva (ki se večinoma bolj dotikajo korporacijsko pravnih razmerij). Hkrati obstajajo tudi številne druge norme »mehkega prava« kot so na primer načela korporativnega upravljanja OECD in Kodeks upravljanja javnih delniških družb ter mnoge druge, ki prav tako spodbujajo in se zavedajo pomena aktivnega sodelovanja vseh deležnikov v delovanju in poslovanju gospodarskih družb.

Gospodarska zbornica Slovenija se v tem okviru na eni strani ukvarja s **tripartitnim socialnim dialogom**, ki obsega sodelovanje v procesih oblikovanja oziroma sprejemanja zakonodaje ter sodelovanje pri drugih sistemskih vprašanjih. Na drugi strani pa ima Gospodarska zbornica Slovenije kot delodajalska organizacija ključno vlogo v **bipartitnem socialnem dialogu**, saj sklepa **22 kolektivnih pogodb dejavnosti**. Tudi v okviru vsebin teh kolektivnih pogodb se kot ena izmed pomembnih vsebin vedno obravnavajo tudi določena vprašanja delavske participacije. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pa nadalje

pomembno vplivajo tudi na socialni dialog na podjetniški ravni.

Na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti od leta 2013, ko je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih, aktivno potekajo procesi sklepanja novih kolektivnih pogodb dejavnosti oziroma sprememb in dopolnitev kolektivnih pogodb dejavnosti.

V kontekstu izkušenj iz tega zadnjega kroga procesa pogajanj na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti bi lahko izpostavili **tri ključne poudarke**:

- kolektivne pogodbe pomembno vplivajo tudi na konkurenčnost; delavcem namreč zagotavljajo višjo raven pravic; žal pa te vrednosti doslej niso prepoznali javni naročniki, ki se še vedno v pretežni meri odločajo zgolj na podlagi »najnižje cene«; spremembe na tem področju so zato nujno potrebne;
- kolektivne pogodbe kot avtonomno pravo so lahko pomemben generator novih vsebin, ki na novo definirajo razmerja med delavci in delodajalci, ob upoštevanju spremenjenih razmer poslovanja;
- le kakovosten in konstruktiven socialni dialog na vseh ravneh, vključno s podjetniško, lahko pripelje do pravih in želenih učinkov.



Piše:
dr. Karolina Babič

Zadruga kot primerna pravna oblika in model za krepitev ekonomske demokracije

Ta prispevek prikazuje tisto področje ekonomske demokracije, ki se dotika participacije déležnikov v zadrugah (z.o.o. in z.b.o.) ter v zadrugah s statusom socialnega podjetja (z.o.o., so.p. in z.b.o., so.p.). S prispevkom želimo prikazati, da obstoječa zakonodaja omogoča določeno mero participacije déležnikov že z Zakonom o zadrugah (Zzad-UPB2) in da je mogoče participacijo déležnikov formalno urediti na višjem nivoju, če Zakon o zadrugah nadgradimo še z Zakonom o socialnem podjetništvu (ZsocP). Skratka, že zadruge so kot pravne oblike zelo primerne za realizacijo participacije déležnikov, če pa zadruge nadgradimo še s principi in zakonodajnimi okvirji socialnega podjetništva, pa participacijo privedemo še na višji nivo.

V primeru zadrug ne moremo govoriti samo o "delavski" participaciji, ampak moramo govoriti o "participaciji déležnikov" širše, saj ne govorimo samo o **delavskih zadrugah**, temveč o zadrugah kot članskih organizacijah, ki lahko v članstvo vključujejo poleg zaposlenih tudi dobavitelje, potrošnike, poslovne partnerje, lokalno skupnost in podobno. Zato govorimo o **participaciji déležnikov v širšem smislu**.

Participacijo v zadrugah in zadrugah s statusom socialnega podjetja lahko identificiramo v **treh točkah:**

1. upravljanje;
2. delitev dobička,
3. status lastnine.

V nadaljevanju bomo na kratko orisali vse tri točke v primeru zadrug in primerjalno z zadrugami s statusom socialnega podjetja.

Upravljanje

Zakon o zadrugah določa, da je **občni zbor vseh članov zadruge** najvišji organ odločanja v zadrugi, ter da ima v zadrugi **vsak član en glas**, ne glede na višino ali število vplačanih obveznih deležev, razen v primerih, ko pravila zadruge oziroma statut zadruge določajo, da lahko ima en član več glasov. Zakon o zadrugah je sicer torej naklonjen sistemu „en član = en glas", vendar pa dopušča, da si posamezna zadruga v pravilih določi sistem „en član = več glasov". Kadar pa je zadruga ustanovljena tudi v skladu z **Zakonom o socialnem podjetništvu**, ki določa, da je v socialnih podjetjih sprejemljiv samo sistem „en član = en glas", s tem organiziramo participacijo déležnikov v zadrugi na višjem nivoju. Prav tako Zakon o socialnem podjetništvu participacijo déležnikov določa na višjem nivoju s tem, ko na načeli ravni izpostavlja **princip „demokratičnega soupravljanja"** ter določa, da mora imeti vsako socialno podjetje s posebnim notranjim aktom opredeljena pravila demokratičnega soupravljanja in vključevanja vseh déležnikov v upravljanje.

Delitev dobička

Zakon o zadrugah določa, da mora **zadruga 5 % dobička nameniti za obvezne rezerve**. Preostali dobiček se lahko izplačuje članom glede na število in višino obveznih in prostovoljnih deležev oziroma glede na druga notranja pravila zadruge, ali pa se vlaga v posebne sklade zadruge, ki jih določi občni zbor zadruge. Zakon o zadru-

gah torej minimalno opredeljuje, kako mora zadruga ravnati z dobičkom, konkretno ravnanje z 95 % dobička pa je prepuščeno posamezni zadrugi. Kadar je zadruga ustanovljena v skladu z Zakonom o socialnem podjetništvu pa je delitev dobička **že zakonsko regulirana na precej višjem nivoju**. Po Zakonu o zadrugah, ki kot primarni zakon določa zadruge, ostaja, da mora tudi zadruga s statusom socialnega podjetja 5 % dobička nameniti za obvezne rezerve. K temu Zakon o socialnem podjetništvu dodaja, da lahko zadruga, ki je socialno podjetje, med člane deli največ 20 % dobička, kar mora točno opredeliti v pravilih zadruge. In še več, če se zadruga odloči, da bo 20 % dobička delila med člane, potem mora po Zakonu o socialnem podjetništvu dobiček deliti enakomerno med člane, upravljalce in zaposlene. Skratka, zadruge, ki so socialna podjetja, so že po zakonu močneje zavezane k omejeni **enakopravno porazdeljeni udeležbi vseh déležnikov (članov, upravljalcev in zaposlenih) pri dobičku.**

Status lastnine

Zadruga je v skladu z Zakonom o zadrugah **tipična "članska organizacija"**, je torej skupnost članov s skupnimi gospodarskimi in družbenimi interesi in torej **ni kapitalska družba**. Vendar pa ima določene značilnosti kapitalskih družb, saj se premoženje zadruge, ki v primeru prenehanja zadruge po poplačilu upnikov preostane, prenese na člane zadruge v skladu s številom in višino vplačanih obveznih in prostovoljnih deležev. Pri zadrugah gre torej za nekakšno mešanico članske organizacije in kapitalske družbe, saj so člani zadruge hkrati tudi individualni lastniki zadruge.

Kadar pa je zadruga ustanovljena v skladu z Zakonom o socialnem podjetništvu, **postane bolj izrazito članska organizacija**, s še manj značilnostmi kapitalskih družb. Člani zadruge, ki je hkrati socialno podjetje, namreč niso individualni lastniki zadruge, čeprav lahko participirajo na 20 % dobička zadruge. Takšna zadruga sicer je lastnina (skupnostna lastnina) vseh njenih članov, vendar pa se premoženje zadruge, ki v primeru prenehanja zadruge po poplačilu upnikov preostane, ne more prenesti na člane, temveč se lahko prenese samo na podobno socialno podjetje ali na samoupravno lokalno skupnost. Kadar je torej zadruga ustanovljena v skladu z Zakonom o socialnem podjetništvu, člani zadruge niso individualni lastniki zadruge z opredeljenimi deleži, temveč je **lastnina zadruge nedeljiva, zadružniki pa imajo lastnino zadruge kot "skupnostno" lastnino**, ki je niti po prenehanju zadruge ne morejo razdeliti med člane. Status lastnine v tem primeru temelji na konceptu uporabne vrednosti lastnine za člane, ne pa na konceptu kapitalske vrednosti lastnine za vlagatelje. Zakon o socialnem podjetništvu v tem oziru nadgrajuje in jasneje definira drugačen status lastnine, ki ga Zakon o zadrugah pušča nedorečenega nekje vmes med članskimi organizacijami in kapitalskimi družbami.

Zaključek

S temi tremi točkami prispevek pokaže, da nam nadgradnja Zakona o zadrugah z Zakonom o socialnem podjetništvu že daje **višji nivo ekonomske demokracije** na področju zadružništva. Kljub temu so za izboljšanje ekonomske demokracije na tem področju še potrebne novelacije omenjenih in drugih zakonov. Še posebej pa je potrebna nenehna izdatna in usmerjena promocija ter sistem usposabljanja in izobraževanja na področju soupravljanja in soodgovornosti. Za realizacijo višjega nivoja ekonomske demokracije skozi model zadružništva je potrebno resno izboljšati strokovna znanja, veščine sodelovanja v skupnostnih procesih, socialne veščine in komunikacijo vseh déležnikov.



Piše:
Franci Šali

Zadruga novi Novoles – žal za zdaj neuspešna delavska iniciativa

Primer Zadruge novi Novoles – za zdaj žal neuspešne delavske iniciative – dokazuje, da v Sloveniji socialna ekonomija še nima zadostne državne in lokalne podpore. Skrb zanjo in pozornost do nje zaostajata, tako z vidika usmeritev in priporočil Evropske unije kot tudi z vidika že uveljavljene prakse drugih razvitih držav v Evropi in širše v svetu na tem področju.

Okoliščine ustanovitve zadruge

Krizne socialne razmere smemo obravnavati kot sprožilec ustvarjalnih socialnih vzgibov. Ljudje se oprimejo rešitve in vanjo usmerijo svojo energijo, če jim je dana za to priložnost. Zdelo se je, da je bila ta zaradi stečaja Novolesa nezaposlenim položena na dlan. Država je namreč sprejela program revitalizacije gozdno-lesne verige in normirala zadružne oblike organiziranja nezaposlenih, oboje v strategiji izhoda iz gospodarske in socialne krize Slovenije. Svet za socialno podjetništvo je pripravljal Strategijo socialnega podjetništva za obdobje

2013-2016, in sicer na podlagi Zakona o socialnem podjetništvu, ki ga je Državni zbor sprejel 18. marca 2011. V njej je opredelil temeljne smeri in glavna področja razvoja omenjene oblike podjetništva, strateške razvojne cilje in vlogo države in njenih institucij ter občin.

Novoles v stečaju je razpolagal z nekaj poslovno uspešnimi proizvodnimi programi, zdravimi jedri in znanjem na čakanju. Vodilni kader, menedžment *Primare*, ene od uspešnih Novolesovih tovarn, je poznal tržišče; dobro je obvladal vse poslovne funkcije. Med njim in delavci se je v letih skupnega dela zgradila zadovoljiva stopnja medsebojnega zaupanja in uspešnega sodelovanja. Ni mu bilo težko pripraviti **poslovnega načrta zadružne oživitve proizvodnje** in ga zagovarjati v finančnih in vladnih okoljih ter z njim poseči v stečajni postopek kot resen zadružni poslovni subjekt.

Ob preverjanju, ali je mogoče pri delavskem najemu in odkupu Novolesa računati na stečajno upraviteljstvo, sta stečajna upravitelja in stečajna sodnica takšno možnost dopuščali in zadrugi omogočili nastop v stečajnem postopku. Tudi upniški odbor jo je s sklepom podprl.

Omenjene okoliščine so predstavljale dokaj **ugodno osnovo za uspešen začetek in obetaven razvoj delavske zadružne iniciative revitalizacije Novolesa**. Vendar ji v stečajnem postopku ni uspelo uresničiti temeljnih ciljev, se pravi: zagnati proizvodnjo vezanih plošč in program zelene energije ter ob njiju in skupaj z drugimi poslovnimi iniciativami razvijati *Lesno razvojni center listavcev*.

Ustanovitev zadruge novi Novoles

Zadruga novi Novoles je bila ustanovljena 3. julija 2013, in sicer z **12 člani (dve pravni in 10 fizičnih oseb, večinoma nekdanjih delavcev Novolesa)**. Vstopila je v finančni prostor in v stečajni postopek Novolesa. Ker ni bila v enakopravnem položaju s klasičnimi podjetji za pridobitev ustreznih zagonskih sredstev ter sredstev za odkup delovnih sredstev za svoj proizvodni program, je s pomočjo Foruma socialnega podjetništva, Svobodnih sindikatov, ministrstva za gospodarstvo uspela, da je vlada vložila v Državni zbor novelo Zakona o podpornem okolju za podjetništvo. Bila je sprejeta in s tem so bile **zadruge kot podjetja izenačene z drugimi podjetniškimi oblikami** ter v enakem položaju pri najemanju finančnih sredstev, seveda s poroštvom države.

Oblikovanje konzorcija in ponudba

Zadruga je organizirala v konzorcij za Novoles zainteresirane podjetnike in ponudila stečajnim organom **najem podjetja s predkupno pravico**. Glede tega je dosegla soglasje s stečajno upraviteljico, ki je ponudila tudi pomoč pri pripravi najemne pogodbe, stečajno sodnico in upniškim odborom.

Formalno so bili izpolnjeni vsi pogoji za udejanjenje zamisli o zagonu **zadruge vezanih plošč in zelene energetike** v okviru lesno razvojnega centra predelave listavcev na območju Novolesa. Tako rekoč čez noč pa je prišlo do nepričakovanega, nenadejanega preobrata v pričakovanem nadaljnjem vodenju stečajnega postopka. Stečajna upraviteljica je zavrnila nezavezujočo ponudbo konzorcija, ker ni bila v skladu z razpisnimi pogoji, ki so terjali takojšen odkup, ne pa predhodni najem Novolesa. V takih razmerah si je prilastila Novoles v stečaju Metalka Commerce, in sicer **za dvainpolkrat nižjo ceno od ponudbe konzorcija, ki ga je zastopala zadruga.**

Izigrana zadružna ideja in socialna pravičnost

Izigrana je bila zadružna ideja in poteptana priložnost, da se zmanjša nezaposlenost na Dolenjskem oziroma v Sloveniji. Gre za izrazit primer sporne, zavajajoče državne, stečajne in upniške podpore akterjem zadružne prakse, lesne proizvodnje in zaposlovanja. Sočasno, ko je država sprejela zakon o socialnem podjetništvu, ko je oblikovala temelje, smeri in glavna področja politike razvoja socialnega podjetništva, **ni uspela nuditi straški delavski zadružni iniciativi zadostne podpore in jo je pustila v stečajnem postopku na cedilu**. Ob tem, ko se država v svoji strategiji socialnega podjetništva sklicuje med drugim tudi na evropsko Listino načel socialne ekonomije, po katerih naj bi bili socialni cilji pred cilji kapitala in naj bi, sledeč jim, z njimi dosegali polno zaposlenost, participativno demokracijo, boljše upravljanje, trajnostni razvoj, le-ta ni zmogla vsaj v enem okolju besedotvorje udejanjiti v praksi, v zadrugi novi Novoles. Sodelovanje zadruge z vladnimi ministrskimi ekipami ni obrodilo želenih in pričakovanih sadov. Ni bilo pripravljenosti, prisluhniti predlogu o umestitvi enega od tako imenovanih lesno razvojnih centrov, ki jih je predvideval vladni razvojni načrt revitalizacije lesne panoge, na območje Novolesa v stečaju, za kar si je prizadevala **delavska zadruga oziroma že prej njen projektni odbor**. Razkorak med normativno določenimi cilji in stvarnim ravnanjem države je v primeru omenjene državljanske delavske pobude očiten. In dokler bo tako, bodo državni socialno razvojni projekti vselej obtičali v predalih.

S tem, ko je bila izigrana zadruga novi Novoles, je bila izigrana – zaigrana prihodnost lokalne skupnosti Občine Straža, zavržen trajnostni razvoj dolenjske gozdno-lesne verige, posledično pa tudi okrnjena revitalizacija lesne panoge na Slovenskem. Odločilni igralci so vse to žrtvovali, zaigrali v stečajnem postopku. Socialna ekonomija se je morala umakniti kapitalsko mešetarski logiki. Podporna okolja je niso znala, zmogla ali hotela udejanjiti. Razkrila so se, vsa po vrsti, nedorasla izhodom iz sedanjih družbenih stranpoti in zablod.

Ključni »igralci« zatajili

Država kot nosilka socialno podjetniške zakonodaje in predpisov ni sprejela in razdelala ustrezne strategije presoje tistih socialnih podjetniških iniciativ, ki nakazujejo vse možnosti uspešnega umeščanja v njeno gospodarsko razvojno naravnanost, in med katere sodi tudi lesna panoga in z njo zadruga novi Novoles v Straži. Strokovnih služb ni ustrezno preoblikovala v servise pomoči socialni ekonomiji. Od njih le-ta nima zadostne podpore pri reševanju odprtih pravnih, organizacijskih in ekonomskih vprašanj. Zelo šepava je tudi medresorska ministrska koordinacija. V primeru novi Novoles se ji ni uspelo oblikovati kot usklajeni, istosmerni podporni agens; prišlo ni niti do skupnega sestanka med ministrstvi za delo, gospodarstvo, finance in kmetijstvo, kljub prizadevanju enega od naštetih ministrskih resorjev.

Zatajil je tudi dialog med Vlado RS in Slovenskim forumom socialnega podjet-

ništva. Zaradi tega zadružnim iniciativam ni bilo omogočeno v okviru Foruma predstaviti izvršni oblasti tista vprašanja in probleme, od katerih rešitev je bila odvisna njihova usoda, se pravi ustanovitev in uspešen začetek vsake zadruge posebej. Tako je padel mariborski Armal in tako je klecnila straška zadruga novi Novoles, ker ni bilo možno za novi zadružni industrijski kooperativi pravočasno rešiti vprašanja zagonskih sredstev, se pravi: predvideti in dogovoriti postopek pridobitve sredstev za odkup poslovnih prostorov in naprav. Usodno so bile načete (pretrgane) poti medsebojnega informiranja med socialno ekonomijo in državno izvršno oblastjo, kateri je ta sicer zakonodajno malce odprla pot, operativno pa jo povsem ignorirala – zanemarila nujne izvedbene in usklajevalne postopke za uspeh konkretnih državljanskih socialno podjetniških industrijskih pobud.

Tudi **lokalna podporna okolja** pri oblastnih ministrskih strukturah niso našla pravega, recimo partnerskega sogovornika. Občine, dokaj nepoučene o socialnem podjetništvu, zavoljo tega svojim podjetniškim socialnim iniciativam ne morejo tako izdatno in uspešno pomagati, kot bi sicer lahko v marsikaterem primeru, če bi uradniški in ministrski krogi vsako vzeli resno v pretres in v premislek, kako ji pomagati k uspehu. Recimo, lokalna prizadevanja, da bi Novoles v stečaju s pomočjo zadružne iniciative in gozdnega gospodarstva preoblikovali v Lesno razvojni center dolenjske lesne panoge, **niso nikdar dobila vladnega sogovorca**. Zamisel, da bi ustrezni ministri vlade prišli v Stražo na ogled Novolesa in na pogovor z zadrugo novi Novoles je propadla. Zanjo ni bilo časa, ne volje, ne interesa. Morda je predvsem manjkala njihova izvršilna ustvarjalna zavezanost do vladnih oziroma državnih razvojnih usmeritev. Gre za vprašanje osebne družbene odgovornosti do sprejetih razvojnih programov in seveda državljanov, ki pričakujejo njihovo udejanjanje.

Če bi vladne ministrske ekipe dojele, kaj ljudem pomeni neposredno soočenje z njihovimi problemi in razvojnimi prizadevanji, bi v državi mnogo lažje in uspešnejše reševali zaposlitvena in razvojna vprašanja. Povečala bi se družbena kohezivnost, utrdilo omajano zaupanje v predstavnike oblasti in poglobilo medsebojno sodelovanje. **Zanemarjanje neposrednih terenskih stikov z nosilci razvojnih iniciativ**, izmikanje vročim kostanjem ne prinese želenih pozitivnih učinkov. Lahko je vstopiti v uspešna delovna in poslovna okolja, se sprehoditi med delavci, se usesti s poslovnimi timi. Težje pa je zlesti k rudarjem v jamo, ali se v podjetniško opustošenem okolju sestati z brezposelnimi in jim prisluhniti ter pomagati iz socialnih stisk. Ob obisku vlade na Dolenjskem ni bilo nikogar od posadke v občino Straža in v Novoles.

Čakanje na priložnost – do kdaj še?

Zadruga novi Novoles je z novim lastnikom Novolesa vzpostavila zvezo in mu predstavila svoj poslovni interes. Ponudila mu je oblike sodelovanja, vendar pisnega odgovora še ni prejela. Posredno ji je bilo dano vedeti, da ji je lastnik pripravljen dati v najem stroje in poslopja, potrebna za proizvodnjo vezanih plošč. Če bi bilo zadrugi omogočeno življenje, bi gotovo prispevala po svojih močeh obnoviti lesno proizvodnjo na Dolenjskem, okrepiti dolenjsko gozdno-lesno verigo, s tem pa udejanjati vladni projekt obnove slovenske lesne panoge, **utirati pot novim ekonomskim in družbenim odnosom, socialno pravičnejšim, usmerjenim k družbi blagostanja**. Presegala bi naravo odnosov, ki rojevajo revne in bogate na podlagi nepravične družbene neenakosti.

Le nova družbena vizija, vizija življenja vsakogar na podlagi njegovega in skupnega dela, lahko kolo zgodovine premakne na pot za vse človeštvo prijaznejše, pravičnejše prihodnosti. Zadruge, nosilke vizije socialnega podjetništva, so v kolesju zgodovine na strani le-te. Zadruga novi Novoles je takšen vzgib pravičnosti in čaka na priložnost. Zdaj je potisnjena v virtualni prostor. **Normativno obstaja, poslovno ne**. Do kdaj še?

Kaj storiti v dobro socialni ekonomiji

Nujno je preveriti slovensko zakonodajo v zvezi z gospodarsko in razvojno družbeno prakso in jo celostno in usklajeno prilagoditi ciljem socialno podjetniške ekonomije, ki omogoča zaposlenim prehajati na pozicijo aktivnega državljana ter preudarnega ravnanja z ustvarjeno vrednostjo kot skupno dobrino njenih tvorcev. Njeni presežki se povečini porabljajo za cilje trajnostnega razvoja in kakovostnega okoljskega življenja.

Še posebej je treba **pregledati stečajno zakonodajo** in jo naravnati na potrebe zaposlenih, da si ohranijo zdrava proizvodna jedra z zadružnimi prevzemi v obliki najema in predkupne pravice. V postopkih stečaja bi morali imeti zaposleni **prednostno pravico** nadaljevanja proizvodnje ali opravljanja storitve, pri čemer bi lahko računali tudi na odobritev sredstev za kritje zagonskih stroškov in morebitni takojšni odkup. Pri nas je problem marginalizacije delavcev izredno pereč, podcenjevanje njihovih pravic v primerih stečajev podjetij je le ena od oblik njene navzočnosti.

Odpraviti je treba **težave pri dostopu do finančnih sredstev**. Z njimi se je vse skozi srečevala zadruga novi Novoles. Te so negativno vplivale ne njeno prizadevanje, da bi v stečajnem postopku odkupila in prevzela podjetje v zadružno upravljanje. Država in lokalne skupnosti ji niso mogle zagotoviti poroštva za najem zagonskih sredstev ter odkup objektov in naprav za proizvodne namene. Zato je treba oblikovati sklade finančne pomoči.

Sklep

Sklenili bi lahko z mislijo, da v Sloveniji **socialna oziroma družbena ekonomija še nima zadostne državne in lokalne podpore**. Skrb zanjo in pozornost do nje zaostajata. Ni deležna takšne pravne obravnave, kakršne je deležna v nekaterih drugih državah Evrope in drugje po svetu. In tudi upoštevanja priporočil in usmeritev Evropske unije.

V družbeni viziji in smernicah ekonomskega razvoja bi bilo treba opredeliti njen pomen in razdelati vsebino strokovne pomoči tistim iniciativam, ki se odločijo za zadružno pot.



Knjiga o Zadrugi novi Novoles



Piše:
Štefan Bertoncelj

Domel

Družbena odgovornost v povezavi s solastništvom zaposlenih

Na nedavnem posvetu vlade RS, s katerim je začela realizacijo projekta spodbujanja razvoja socialnega podjetništva, zadružništva, kreativnih industrij in ekonomske demokracije Vlade RS, je organizator in vodja posveta državni sekretar v Kabinetu predsednika vlade Tadej Slapnik, povabil k sodelovanju zastopnike gospodarskih družb, ki so svojo lastno potjo dokazala, da je za uspešnost podjetja posebej pomembno motivirati zaposlene in spodbuditi njihovo zavzetost tudi z vključevanjem v lastništvo podjetja, kot je primer podjetja Domel.

Ta se razlikuje od drugih podjetij in je **primer podjetja, v katerem so zaposleni, bivši zaposleni in upokojenci tudi edini lastniki**. Spremembe v lastništvu Domela so omogočile razvojno zasnovo podjetja, ki v svoje vrednote vključuje znanje in pridobivanje novega znanja ter pomeni možnost izgradnje visokotehnološke inovativne družbe z visoko motiviranim kadrom, ki ga pridobiva iz lokalnega območja ter tudi širše, s povezavami in sodelovanjem. Znanje pa je ključno za uspeh podjetja.

Poslanstvo podjetja Domel

Družbena odgovornost in trajnostni razvoj sta podjetju temeljni opredelitvi strategije in upravljanja podjetja. V poslanstvu je podjetje zapisalo, da je **Domel družbeno odgovorno podjetje**. Kot globalni razvojni dobavitelj dovršenih rešitev elektromotornih pogonov in komponent, temelječih na lastnih inovativnih tehnologijah, spodbuja rast in trajnostni razvoj skupine Domel. Tako zagotavlja kakovostna delovna mesta v širšem okolju. Posebej so izpostavljene vrednote, ustvarjalnost in ambicioznost, odgovornost in gospodarnost, spoštovanje in sodelovanje, skrb za stranke in zaposlene ter pripadnost.

Odločenost za ohranjanje samostojnosti se je v podjetju izoblikovala v svojstven vedenjski vzorec s ciljem poiskati ustreznejši osnutek organizacije in upravljanja. Izoblikoval se je **model, ki je vpet med nosilce dela, znanja in kapitala v lokalnem, poslovnem, socialnem in lastniškem okolju**. Model temelji na učinkoviti notranji in zunanji komunikaciji ter na izrabi vsega človeškega kapitala podjetja. S polno izrabo virov znanja Domel povečuje učinkovitost in uspešnost poslovanja.

Kratko o zgodovini Domela

Domel ima svoje korenine v ustanovitvi **Zadruge Niko v letu 1946**. Takratna ustanovitev zadruge daje slutiti, da je lokalno okolje močno prežeto z voljo po samostojnosti na temeljih železarske tradicije, ki sega daleč nazaj v zgodovino in je prebivalcem Železnikov dajala kruh vse do začetka 20. stoletja. Zaton fužinarstva je pomenil grenko izkušnjo z izgubo delovnih mest, izseljevanjem in iskanjem dela, ki ga v domačem kraju ni bilo več. Kar pol stoletja je trajalo, do ponovne gospodarske oživitve kraja.

Zadruga ni bila po volji takratne oblasti, a je kljub temu zaživela. Njeni lastniki so bili **zadružniki, ki so prispevali svoje materialne deleže za ustanovitev in poslovanje**. Število zaposlencev in obseg poslovanja se je hitro večal. Po osmih letih delovanja je zadruga zaradi uvedbe samoupravljanja v Jugoslaviji prešla v **družbeno lastnino**. V šestdesetih je s priključitvijo k Iskri izgubila samostojnost. Dejavnost podjetja v okviru Iskre je trajala vse do njenega razpada ob koncu osemdesetih, ki je takratnemu podjetju Iskra elektromotorji ponovno omogočilo, da je postalo samostojno. V letu 1992 se je podjetje iz Elektromotorji preimenovalo v Domel.

V letu 1996 je ponovno dobilo lastnike in znova so se zamajali temelji samostojnosti podjetja z **nameravanim prevzemom s strani ameriškega konkurenta**. Temu so se zaposleni uprli, kljub zagovarjanju takratnega ožjega vodstva, da brez strateškega partnerja ne bo mogoče naprej. Zmagala sta **pogum in odločnost zaposlencev**, ki so prevzem razumeli kot sovražni prevzem. Preprečili so nameravano prodajo podjetja z ustanovitvijo združenja delničarjev (»družbe pooblaščenke«), ki se je kasneje preoblikovalo v delniško družbo Domel holding. Z varovalko omejitve glasovalne pravice na 2 % lastniškega deleža, se je podjetje že ob ustanavljanju **izognilo nevarnosti tako imenovane »tajkunizacije« in izčrpavanja**.

Domel danes

Danes ima Domel **več kot 1.000 zaposlenih**. Je razvojni dobavitelj številnim svetovnim korporacijam in je povsem usmerjen v izvoz. Svoje podjetje ima tudi na Kitajskem. Z inovativnimi in ekološko naprednimi rešitvami je prisoten na vseh svetovnih trgih. Kreativne rešitve in povečeva-

nje konkurenčnosti so omogočile, da je podjetje iz sledilca postalo **vodilno v svoji branži**, zlasti na področju vakuumskih motorjev za sesalnike, kjer ima kar 65-odstotni delež na evropskem trgu in je s svojo izvedbo mokre sesalne enote postavilo svetovni standard. V poslovanje vključuje skrb za okolje, družbeno odgovornost v lokalnem in širšem pomenu ter trajnostno rast. Stalno vlaga v razvoj, tehnologijo, povečanje produktivnosti in modernizacijo proizvodnje. Pri tem ne pozablja na svoje zaposlene, ki jih spodbuja k izobraževanju in osebni rasti.

S **štipendiranjem in iskanjem talentov** zagotavlja nove kadre. 60 štipendistov je na rednih programih šolanja, enako število zaposlenih pa se izobražuje ob delu na izrednem študiju. V povprečju so bili zaposleni v preteklem letu deležni 30 ur izobraževanja. Inovativna dejavnost, ki je ključnega pomena za uspešnost podjetja, se kaže v zavzetosti zaposlenih z vsakoletnim povečevanjem inovativnih prispevkov. Lani je število zabeleženih predlogov preseglo 700.

Pomen solastništva zaposlenih

Solastništvo zaposlenih pomembno vpliva tudi na ravnanje podjetja v težjih pogojih dela in kriznih razmerah. Kaže se v večji **pripadnosti in motiviranosti vseh zaposlenih** za iskanje izhoda iz krizne situacije. Potrebno je seveda mnogo komuniciranja, argumentiranja in ohranjanja primerne ravni **socialnega dialoga, v katerega so vključeni vsi brez izjem**.

Kultura podjetja, ki temelji na tradiciji znanja in vključevanju vseh, ki želijo sprejeti izzive in odgovornost, ter jo opredeljuje tudi lastništvo zaposlenih, ima posebne značilnosti. V primeru Domela jo določa tudi lokalno zaprto okolje. V tem okolju se razvija in gradi **obrambni mehanizem**, ki poskuša podjetje zaščiti pred nevarnimi pastmi. Taka kultura podjetja je posebnost in prav gotovo obstaja vprašanje, kako bi se taka praksa odvila v drugačnem, manj zaprtem okolju, kjer je tudi manj preglednosti, dialoga, komunikacije in kjer vladajo drugačna razmerja.



Piše:
Damjan Burger

Delavsko podjetje M TOM

Za demokratični kapitalizem na področju oživljanja in zagona novih podjetij

Delavsko podjetje M TOM je nastalo na pogorišču podjetja TOM. Glavna dejavnost podjetja je bila proizvodnja oblazinjenega pohištva za dom in mobilnih enot (počitniških prikolic in avtodomov). Po stečaju smo delavci uspeli ohraniti proizvode oblazinjenega pohištva za dom, drugi segment proizvodov nam ni uspel.

Nastanek in razvoj podjetja

Po stečaju smo vsi končali na zavodu za zaposlovanje, vendar ne za dolgo. Hitro smo se organizirali in **ustanovili d.o.o., pri čemer je vsak vplačal enak finančni delež** in s tem postal enakovreden lastnik in so-upravljalec podjetja. V najem smo vzeli del proizvodnih prostorov od stečajne upraviteljice in nadaljevali z delom. Vseskozi smo **vlagali lastna finančna sredstva** v podjetje, ker drugače ne bi mogli narediti prvih poslovnih korakov. Prav ti so namreč po stečaju najtežji, ker je s strani poslovnih partnerjev nezaupanje zaradi nadaljnjih tveganj zelo visoko.

Danes imamo **lastna proizvodna sredstva, od marca 2015 tudi lastne proizvodne prostore**. V tej fazi smo se precej zadolžili, vendar drugače v podjetništvu ne gre, če veš, kaj hočeš in v to realno verjameš. Cilji podjetja so utrditi poslovanje na slovenskem trgu z lastno prodajo in ga razširiti na Hrvaško, ter razviti nov proizvodni program oblazinjenega pohištva, povezan z IT tehnologijo, ki postaja obvezni del našega življenja, kot so to tudi sedežne garniture. V štirih letih smo prešli **od enega zaposlenega do danes, ko nas je 16**. Počasi organsko rastemo in se razvijamo po korakih, tako kakor vsa zdrava podjetja, ki želijo delovati na dolgi rok.

Slovenija – »večja vas«

Slovenija je država, ki ima po zadnjih statističnih podatkih 2,06 milijona prebivalcev ter bruto nacionalni dohodek 60 milijard dolarjev (2013). Za primerjavo, nemški VW je v letu 2014 ustvaril 200 milijard evrov prihodkov. Slovenija je torej le ena **večja »vas«, žal brez »zdrave kmečke pameti«.** Obnašamo se potrošniško, kot da imamo najmočnejšo industrijo v svetu. Na drugi strani pa podjetja dnevno propadajo. Po zadnjih podatkih imamo tri stečaje dnevno. Lahko govorimo o pravi »bedi«. In kaj se je spremenilo? Razen varčevanja (če porabiš več kot ustvariš, to ni varčevanje) in razpršenega povečevanja davščin tako na državni kot lokalni ravni, popolnoma nič, kar bi imelo dodano vrednost. Nihče noče stisniti zob, da bi zmanjšal in šel na nižje pri sebi, ampak se vsa bremena prenašajo na gospodarstvo, ki komaj diha.

Vse navedeno nam kaže, da je globalno v Sloveniji nekaj zelo narobe, in to na vseh področjih. Delavstvo se marginalizira, egoizem tistih, ki imajo, je vse hujši, tako da se počasi stagnacija nadaljuje. Zaradi zelo slabe davčne in gospodarske politike imamo v predelovalni dejavnosti mezdni odnos, v katerem sindikati, GZS in organi oblasti **cele dneve kupčkajo, ali bo malica in prevoz na delo 1 cent dražja, ali bo najnižja plača 1 evro višja**. To se mora nehati, ker živimo v 21. stoletju in je stopnja zavesti ljudi na višjem nivoju, kot je bila nekaj desetletij nazaj. Vsi smo krvavi pod kožo in rabimo sredstva za preživetje, pa kapital gor ali dol.

Koncentracija kapitala je prevelika, da bi lahko spremenili sistem. Zato sem mnenja, da lahko »start up« podjetja, podjetja ki začenjajo na pogoriščih stečajev, zadruge, skratka podjetja, ki vzniknejo iz nič, **vzporedno peljejo svoj sistem**, ki bo čez čas pokazal, da je **boljši, pravičnejši in ni narejen za »biti bogat«,** temveč imeti dovolj za dostojno življenje. Temu jaz pravim vrnitev srednjega sloja, ki bo prepotrebna, da bo ta lahko pariral davčnim bremenom, ki nas čakajo za vrnitev zapitkov, katere so ustvarili elitni poslovneži **po principu »lastnina je moja, krediti so vaši«.** To je kruto dejstvo, ki sem ga osebno sprejel pod pogojem, da nas država pusti na miru, da delamo, in da neha z raznimi zakonskimi spremembami, ki se dogajajo že skoraj vsak mesec. Vse skupaj je že tragikomično, predvsem pa nas ovira pri normalnem delu, dviguje stroške in zmanjšuje konkurenčnost.

Za demokratični kapitalizem

Kaj storiti? Odgovor na vse to je **demokratični kapitalizem, etični kapitalizem, socialni kapitalizem** ... Možnih poimenovanj je veliko, temelj take oblike kapitalizma pa mora biti na podjetnosti delavcev, njihovi participaciji pri lastništvu in nenehnem napredku, ki je motiv za soupravljanje in iskanje optimalnih skupnih odločitev. Če potegnemo vzporednico, bi omenjeni sistem morali prvi uvesti v politiki in se nehati strankarsko deliti, pač pa delati za skupno dobro državljanov. Žal sem glede tega pesimist, ker žal ni junaka ki bi se svojim bonitetam in zaslužkom odpovedal zato, da bi drugi imeli lahko malo več.

Skozi razgovore in vprašanja, ki so mi jih naslavljali različni ljudje na robu obupa, kaj storiti, **žal recepta ni**. Vsako podjetje je specifika in potrebuje drugačen pristop. Enotni smo si vsi, da demokratični kapitalizem sloni predvsem na podjetjih, ki začnejo iz nič z manjšim številom delavcev, ki so **v eni osebi jedro poslovanja**. To pomeni na dolgi rok, da si pridobivajo zelo širok spekter poslovnih znanj, kar je zelo pomembno, ko deluješ na konkurenčnem trgu in se je treba hitro odločati.

Pregovor pravi: **kdor se bori, lahko izgubi, kdor se preda, je že izgubil**. Žal se v Sloveniji borimo eden proti drugemu in ne vidim, da bi lahko stvari spremenili. Kajti glede nečesa tako pomembnega kot je **uvedba demokratičnega kapitalizma na področjih oživljanja in zagona novih podjetij**, bi morali ukrepati včeraj, ne da se o tem pogovarjamo danes. Ura izgubljena ne vrne se nobena.

Žal trenutno ostajam pesimist za slovensko gospodarsko politiko, ker je bilo preveč divjega lastninjenja, ki je pustilo za sabo gromozanske luknje, katerih mi državljani ne moremo zakrpati. Gospodarstvo mora postati temelj družbe, drugače bomo postali **hlapci tujega kapitala** in bo demokratični kapitalizem ostal samo črka na papirju. Čeprav je le-ta lahko glavni adut v boju proti tujemu hlastanju po premoženju, ki so ga ustvarili naši očetje in dedje.



Piše:
Andrej Zorko

Pomen soupravljanja za zaposlene in podjetja

Med ukrepi na področju trga dela lahko v novi koalicijski pogodbi, ki je sklenjena za obdobje 2014-2018, najdemo omenjeno tudi ekonomsko demokracijo. Obvezo, da si bodo koalicijski partnerji prizadevali za "krepitev ekonomske demokracije, ker verjamejo, da lahko le-ta predstavlja enega izmed elementov izhoda iz sedanje gospodarske in širše družbene krize", lahko samo pozdravimo.

Zlasti, ker je sestavni (in verjetno njen najpomembnejši) **del ekonomske demokracije tudi soupravljanje zaposlenih.** Institut, ki skupaj s sindikalizmom, v podjetij uživa absolutno premajhno pozornost. Zlasti v smeri razvijanja odnosov na delovnem mestu in vlogi zaposlenih pri zagotavljanju razvoja in stabilnosti podjetja.

Zastoj v razvoju participativne demokracije

Nekako preveva **občutek, da je razvoj participativne demokracije zastal**. Tako

na področju neposredne kot tudi na področju posredne participacije zaposlenih. Razlogov za tovrstno stanje je veliko.

Od tega, da se v družbi soupravljalskim pravicam ne daje veliko pozornosti in da so bili marsikateri **menedžerji in lastniki podjetij** prepričani, da sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij pomeni bodisi poseg zaposlenih v upravljalske pravice vodilnih ljudi bodisi v interese lastnikov podjetij, do tega, da so bili tudi marsikateri **sindikati** prepričani, da jim sveti delavcev kot oblika posredne participativne demokracije predstavljajo konkurenco ter da se bo zaradi tega zmanjševalo število članov sindikata. Tudi **način delovanja svetov delavcev in/ali sindikata v podjetju**, zlasti način zastopanja pravic in interesov zaposlenih, je velikokrat dal občutek, da so predstavniki zaposlenih pod vplivom vodilnih v podjetju ter da delujejo tako, kot to od njih pričakuje menedžment oziroma lastnik podjetja. Če k nezavedanju zaposlenih o pomenu soupravljanja v podjetjih, nesoglasjem med sveti delavcev in sindikati, načinu delovanja delavskih predstavništev, dodamo še strogo, a žal vendarle prepogosto uveljavljeno **ločnico med interesi kapitala in delavci**, lahko hitro ugotovimo vzroke za slabo stanje na področju delavske participacije in zastopanja interesov zaposlenih.

Pozitivne izkušnje delavskega soupravljanja

Praksa je pokazala, da podjetja, kjer je participativna demokracija razvita, kjer se daje predstavnikom zaposlenih možnost, da aktivno sodelujejo (seveda v okviru zakonskih možnosti in sklenjenih dogovorov) pri upravljanju podjetja, kjer so sproti in po resnici seznanjeni s stanjem in načrti podjetja, **lažje, kakovostneje in učinkovi-teje prebrodijo različne krize**. Takšna podjetja so dolgoročneje tudi precej bolj stabilna v konkurenčnem okolju, medsebojni odnosi na delovnem mestu pa so veliko bolj kakovostni. Tudi pripadnost zaposlenih podjetju je večja, manjša pa je tudi stopnja absentizma.

Sodelovanje sindikatov in svetov delavcev

Soupravljanje zaposlenih je zlasti učinkovito v podjetjih, kjer pri uveljavljanju participativnih pravic **skupaj "z roko v roki" sodelujeta sindikat in svet delavcev**. Dandanes tovrstno sodelovanje običajno poteka na podlagi sklenjenih dogovorov o medsebojnem sodelovanju, ki se najpogosteje odraža v stalni prisotnosti predstavnikov sindikata na sejah sveta delavcev, predstavnikov sveta delavcev na sejah sindikata, v raznih "mešanih" odborih sveta delavcev (npr. odbor za pravno varnost) in pogajalskih skupinah sindikata,. Nemalokrat pa tudi v sami mešani sestavi sveta delavcev. Tudi nastopanje v organih družbe (npr. v nadzornem svetu) je lažje in učinkovitejše.

Ne samo, da so predstavniki zaposlenih v vseh teh primerih močnejši in učinkovitejši nasproti delodajalcu, obstaja tudi neke vrsta **"kontrola" medsebojnega delovanja** in preprečevanje, da bi delodajalec poskušal vplivati na delovanje kateregakoli predstavniškega organa zaposlenih. Zlasti v smeri, da si njegov način delovanja podredi lastnim interesom in s tem "ustvari navidezno" sodelovanje zaposlenih pri soupravljanju ali kateremkoli drugem delovanju predstavnikov zaposlenih v podjetju.

Nujne spremembe ZSDU

Temeljni zakon, ki ureja soupravljanje delavcev, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Gre za zakon, ki dokaj natančno ureja ne samo postopek oblikovanja sveta delavcev, temveč tudi pristojnosti sveta delavcev. S tem pa je postavljena dokaj **jasna ločnica med delovanjem sveta delavcev in sindikata v podjetju**. Nesporno so se od nastanka zakona dalje spremenili industrijski odnosi, tudi način in vrste upravljanja podjetij, kakor tudi statusna ureditev podjetij. Spremembe v lastništvu podjetij ter statusne spremembe so dandanes pogostejše, kot so bile v preteklosti. Tudi potrebe po drugačnem pojmovanju in dojemanju delavske participacije v praksi so vse pogostejše. Zlasti glede načina njihovega uresničevanja.

Vse to narekuje **spremembe sedanjega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Pri tem pa ne bo dovolj zgolj odpraviti "praznine" v nastajanju in delovanju svetov delavcev, temveč bo treba predvsem spodbuditi medsebojno sodelovanje tako sindikata v podjetju kot tudi samega sveta delavcev. Tudi skupno nastopanje v posameznih primerih bo v prihodnosti nujno. Samo na ta način se bo lahko delavsko soupravljanje razvijalo v smeri, kot je bilo zamišljeno ob samem nastanku zakona.

Ali, če nekoliko posplošim: učinkovitega in kakovostnega sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij in s tem uveljavljanja participativnih pravic delavcev brez tesnega medsebojnega sodelovanja vseh delavskih predstavnikov, zlasti pa sveta delavcev in sindikata, **ni možno.**

Predvsem pa bo treba spremeniti zavest o pomenu ekonomske demokracije, ki je lahko **prednost in ne ovira** pri stabilnosti in razvoju podjetja.

Zaključne misli s posveta

Kot smo zapisali že v uvodu k tej rubriki (»Posvet o ekonomski demokraciji v Sloveniji«), ta posvet – vsaj v promocijskem smislu – zagotovo pomeni pomembno prelomnico v promociji in ustvarjanju ugodnejše družbene klime za razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji. Zato je prav, da za zaokrožitev te rubrike poskušamo strniti tudi nekaj (za)ključnih misli s tega posveta.

Nekaj izhodiščnih ugotovitev posveta

1. »Ekonomska demokracija« zajema področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, udeležbe delavcev pri dobičku in širšega notranjega lastništva zaposlenih (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi v obliki delavskega zadružništva), ki empirično dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij. Ekonomska demokracija, razumljena v tem smislu, pomeni začetek preseganja klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom, obenem pa – vsaj v segmentu sodelovanja delavcev pri upravljanju – tudi začetek praktične realizacije sodobnega koncepta družbene odgovornosti podjetij. Ker hkrati (znanstveno dokazano) pozitivno vpliva na





poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote, spodbuja tudi kreiranje varnejših in trdnejših delovnih mest, gradi dodatno vrednost na drugačnih vrednotah in spodbuja ustvarjalnost ljudi.

2. Vlada RS je že izrazila **načelno zavezanost ideji ekonomske demokracije**. V ta namen je že oblikovana tudi posebna **»vladna projektna skupina za ekonomsko demokracijo«**, katere temeljni namen je opredelitev ključnih zakonskih in podzakonskih sprememb ter oblikovanje akcijskega programa za spodbujanje razvoja ekonomske demokracije v poslovnem okolju v Sloveniji.

3. Zaupanje je temelj za povezovanje in sodelovanje – izgradnja (ponovnega) zaupanja je ena od prioritet Vlade RS. Pomembno je, kot poudarja predsednik vlade, da verjamemo drug drugemu in da (dana) beseda nekaj velja. Na tem temelji tudi ideja ekonomske demokracije.

4. Znotraj vlade je skupina sodelavcev, ki so **predani ekonomski demokraciji, socialnemu podjetništvu in zadružništvu,** kar je zagotovo ključnega pomena za nadaljnji razvoj na tem področju. Čeprav zametki ekonomske demokracije glede vseh treh temeljnih oblik delavske participacije v Sloveniji že obstajajo, nas namreč na tem področju čaka še ogromno dela. Najtežji zalogaj pri tem je zagotovo **»spreminjanje miselnosti«** glede vloge in položaja delavcev v podjetjih, kajti ekonomska demokracija in klasično »mezdno delo« med seboj nista (več) združljiva. Tem spremembam pa bo seveda morala **slediti tudi zakonodaja**.

5. Sodelovanje delavcev **pri upravljanju podjetij** je v Sloveniji opredeljeno kot pravica delavcev že v ustavi, zakon iz leta 1993, ki podrobneje ureja to področje, pa je po svoji zasnovi dokaj napreden. Vendar pa se zaradi svojih (zlasti nomotehničnih pomanjkljivosti) močno podoptimalno uresničuje v praksi, zaradi česar bo nujno potreben ustreznih sprememb. Še posebej velika pomanjkljivost na tem področju pa je normativna neurejenost področja sodelovanja delavcev pri upravljanju zavodov, kar po ugotovitvah Ustavnega sodišča RS predstavlja celo »izrazito protiustavno stanje«.

6. V Sloveniji imamo sicer že sprejet tudi **Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku**, ki pa ga praksa skoraj v celoti ignorira (uveljavljen je zgolj v peščici slovenskih podjetij), tako da ga je še toliko bolj nujno čim prej ustrezno novelirati.

7. Področje **notranjega lastništva zaposlenih**, **tj. delavskega delničarstva in delavskega zadružništva**, pa je v Sloveniji v normativnem smislu praktično še popolna »tabula rasa«. Zato nas najtežje delo verjetno čaka prav na tem področju razvoja ekonomske demokracije, kjer pa resnično močno zaostajamo za razvitim delom Evrope in sveta. Zlasti možnosti za širitev **klasičnega »delavskega delničarstva« v obliki t. i. načrtov lastništva zaposlenih oziroma ESOP–ov** (Employee Share Ownership Plans), ki jih sicer uporabljajo v več kot 100 državah sveta, so v Sloveniji za zdaj še popolnoma neizkoriščene.

8. Razvoja temeljnih oblik delavske participacije oziroma ekonomske demokracije kot razvojne priložnosti ne moremo graditi zgolj na načelni volji in zakonski podlagi. Treba jo bo učinkovito **udejanjati tudi v praksi**, zato bo hkrati z zakonodajo potrebno v ta namen razvijati tudi druge (promocijske, izobraževalne, inšpekcijsko–nadzorstvene in podobne) konkretne ukrepe.

Priložnosti ekonomske demokracije…

… v Sloveniji

1. Podjetja v sodobnih pogojih gospodarjenja ne morejo postati »gospodarski šampioni«, če ne gradijo, usposabljajo in razvijajo ustrezno **človeškega kapitala**, s katerim razpolagajo. Učinkovito (motivacijsko) upravljanje s človeškim kapitalom pa je danes v največji meri pogojeno prav z odpiranjem možnosti za vključevanje zaposlenih kot njegovih nosilcev v vse vidike dela in poslovanja podjetij oziroma njihove **vsestranske organizacijske (upravljalske in finančne oz. lastniške) participacije.**

2. Eno od glavnih priložnosti v tem smislu v Sloveniji zagotovo predstavlja aktualna privatizacija kapitalskih naložb države, ki nam daje možnost za prenos (vsaj dela) tega lastništva na zaposlene (predvsem s preoblikovanjem državnih podjetij v zadruge ali njihovim prenosom na delavske zadruge). Razmislek o tovrstnem **»alternativnem« modelu privatizacije državnega premoženja** je zato nujen, kajti takšne priložnosti za zagotovitev bodočega trajnostnega ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije ne bi smeli zamuditi. Zato bi veljalo »upočasniti« odpiranje novih tovrstnih prodajnih postopkov za portfeljske naložbe in se nemudoma lotiti najprej izgradnje ustreznega (normativnega, finančnega, izobraževalnega itd.) **podpornega okolja za delavske odkupe**, pri čemer je na voljo kopica že izdelanih in preizkušenih tujih modelov, tako da bi bilo to lahko opravljeno razmeroma hitro. Šele nato bi se lahko te naložbe odprodale, pri čemer naj bi imele vse oblike notranjega lastništva zaposlenih iz prej navedenih razlogov prednost pred prodajo zunanjim lastnikom – bodisi domačim bodisi tujim. Za preostali del naložb, tj. strateških in pomembnih, ki naj bi predvidoma ostale v lasti države, pa bi bilo treba pripraviti posebno strategijo za njihovo **postopno preoblikovanje** v delavske ali v t. i. hibridne (delavsko–državne, delavsko-državne-potrošniške in druge podobne deležniške) zadruge, seveda z vgrajenim tudi ustreznim mehanizmom za nujno uresničevanje **javnega interesa.**

3. Enako tudi **prestrukturiranje in prodaja podjetij, prenesenih na DUTB**, v tem smislu predstavlja veliko priložnost za morebitno širitev notranjega lastništva zaposlenih. Glede tega bi zlasti veljalo **ponovno preveriti** v Sloveniji uveljavljeno, a po vsej verjetnosti pretirano poenostavljeno razlago Smernic EU, po kateri naj bi vsak prenos (prodaja) državnega lastništva, ki ne sledi izključno »maksimiranju neposrednega iztržka v obliki kupnine« pomeni **t. i. nedovoljeno državno pomoč kupcu** ne glede na dolgoročne učinke in posledice prodaje. Dolgoročni učinki tovrstnih prodaj so za državo in njene državljane namreč (upoštevaje, denimo, socialne stroške odpuščenih delavcev in podobno) pogosto bistveno slabši, kot bi bili v primeru, če bi se ob prodaji poleg »gole cene« upoštevali tudi drugi kriteriji za presojo »pametne« prodaje.

4. Prenos lastništva podjetja na zaposlene, tako pri državnih kot pri zasebnih podjetjih, je na splošno običajno **bistveno manj travmatičen za vse vpletene,** kajti:

a. ni nujno, da se dogajajo samo pri podjetjih v težavah – iniciativo sproži praviloma lastnik ali pa direktor podjetja, prenos je načrtovan in sistematičen;

b. takšen prenos lastništva na zaposlene se lahko načrtuje že leta vnaprej;

c. drugi možen scenarij je prenos lastništva podjetja pred stečajem, med njim ali po njem; pogosto nenačrtovan; zaposlenim tudi nizko dobičkonosna podjetja pomenijo veliko, saj jim zagotavljajo delo in zaslužek; pomoč pri tem jim pogosto nudijo sindikati in zadružna združenja;

d. dosedanje prakse kažejo, da morajo delavci, ki želijo odkupiti podjetje pred, med ali po stečaju, konkurirati drugim zainteresiranim kupcem; strokovno pomoč pri tem jim zagotavljajo zadružna združenja;

e. v tujini se vse bolj kaže, da stečajni upravitelji dajejo pri prodaji premoženja podjetja prednost zaposlenim pred zunanjimi kupci, saj so izkušnje pokazale, da je to dolgoročno boljše: delavske zadruge so bolj vpete v lokalno okolje, ni odpuščanj (ali jih je bistveno manj), ni prenosa znanja in tehnologije v druga okolja ipd.

f. paket storitev, ki jih potrebujejo delavci za delavski odkup: kakovostno svetovalno okolje, ustrezni finančni mehanizmi, podpora pri pripravi predloga za stečajnega upravitelja in sodišče (prilagojeni, saj takšna podjetja delujejo po drugačnih načelih);

g. prenos lastništva na zaposlene preprečuje ekonomsko in socialno opustošenje.

5. Delavski odkupi oziroma prevzemi podjetij pa, kot že rečeno, niso edina možna oblika širitve notranjega lastništva zaposlenih. Nujno bo **zakonsko urediti tudi takšno ali drugačno obliko že omenjenih ESOP-ov,** ki bi zajemali vse zaposlene, ne samo menedžment podjetij. Zaradi povezave med t. i. delniškimi shemami delitve dobička zaposlenim, bi bilo verjetno najprimerneje to problematiko urediti (kot posebno poglavje) kar v okviru Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) ob njegovi prvi novelaciji.

6. Glede **udeležbe delavcev pri dobičku** kot pomembne oblike delavske participacije in sodobne ekonomske demokracije je bila v Sloveniji že ob sprejemanju novele ZUDDob-1 sprožena širša družbena polemika tudi o morebitni – vsaj delno – **obvezni udeležbi delavcev pri dobičku** (po vzoru na Francijo). V tem smislu prenovljeni zakon, ki je bil v DZ že sprejet, kasneje zaradi veta DS sicer ni stopil v veljavo. A ta oblika udeležbe je takrat kot »ideja« doživela zelo široko podporo (zlasti na podlagi pragmatičnega razmisleka, po katerem ni jasno, zakaj bi bila ta udeležba, če je »prostovoljna«, poslovno priporočljiva in v splošnem družbenem interesu ugodno učinkujoča na razvoj gospodarstva kot celote, če je »obvezna« pa ne), tako da bi veljalo perspektivno, zlasti ob morebitnem ponovnem poskusu noveliranja ZUDDob, vsekakor še enkrat razmisliti v tej smeri.

7. Na področju participacije delavcev pri upravljanju imamo v Sloveniji **močno tradicijo in bogate izkušnje** z bivšim sistemom socialističnega samoupravljanja, ki – čeprav gre (zaradi različne lastninske podlage) za dva teoretično popolnoma različna sistema – vendarle lahko pomeni **določeno prednost** tudi pri hitrejši implementaciji sodobnih oblik delavskega soupravljanja v »zasebnolastniškem« gospodarskem sistemu.

… v Evropski uniji

1. Za uvajanje ekonomske demokracije **v obliki lastniške participacije zaposlenih** so na voljo tudi EU sredstva v višini skoraj 500 mio eur za programsko obdobje 2014-2020. Možni so zlasti naslednji ukrepi:

a. za pridobitev lastništva: oblikovanje finančne sheme za podporo delavskih odkupov z ustrezno garancijsko shemo, posebej na območjih z visoko stopnjo brezposelnosti; možno je oblikovati depozitne račune ali poseben sklad v okviru obstoječih finančnih institucij in SID banke;

b. za financiranje zagona podjetij: za investicije, obratni kapital, mentorstva (178 mio eur, vključno s sredstvi za socialna podjetja);

c. za rast in razvoj podjetij, vključno s sredstvi za razvoj podpornih okolij (262 mio eur); možno je oblikovanje posebnih finančnih shem, prilagojenih potrebam teh podjetij, tudi po modelu socialnega bančništva in vzajemnih pomoči;

d. za internacionalizacijo, nastop na tujih trgih in udeležbo na sejmih v tujini ipd. (38 mio eur).

2. V okviru EU se zagotavljajo tudi sredstva za **podporo različnim projektom** za razvoj participacije zaposlenih pri upravljanju in finančne participacije (udeležbe pri dobičku) v državah članicah, ki jih EU na načelni ravni močno podpira.

3. Na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo (MGRT) bodo po zagotovilih ministra oblikovali **posebne ukrepe** za spodbujanje delavske participacije in razvoj različnih oblik delavskega (so)lastništva v podjetjih.

Potrebne bodo spremembe v načinu razmišljanja

1. Pri zaupanju in sodelovanju gre za **veliko spremembo v načinu razmišljanja**, saj je medsebojno zaupanje in spoštovanje temelj vsakega dobrega sodelovanja.

2. Bistveno se **spreminja vloga zaposlenih v podjetju**, njegovem upravljanju, njihovi udeležbi pri rezultatih podjetja in ne nazadnje tudi pogled na vlogo spolov pri upravljanju podjetij.

3. Ohranjanje **zdravih jeder** v podjetju mora biti v temelju naših gospodarskih strategij.

4. Zaposleni so najpomembnejši deležnik, največji kapital podjetja in vir konkurenčne prednosti.

5. Bistvo participacije zaposlenih ni samo v notranjem odkupu, udeležbi pri dobičku, zadružnih in drugih oblikah skupnega lastništva, temveč je **precej širše** – začne se pri zavedanju menedžmenta o pomenu delavske participacije in kako učinkovito vključiti zaposlene v proces upravljanja podjetja; zagotavlja stabilnost podjetja in pripomore k družbenemu razvoju države.

Nekaj dejstev o izkušnjah z ekonomsko demokracijo v svetu

1. Zadovoljstvo zaposlenih ima po številnih raziskavah velik vpliv na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva v celoti

2. Po Gallupovi študiji o **zavzetosti zaposlenih**, ki je v največji meri odvisna od stopnje njihove vključenosti v odločanje v poslovnih procesih, dvig zavzetosti za 5 % povzroči dvig poslovnih prihodkov za 2,4 %. Po podatkih študije Small Business Act iz leta 2008 so v podjetjih, kjer je bilo uspešno **preneseno lastništvo na zaposlene**, ustvarili bistveno več delovnih mest, življenjska doba tovrstnih podjetij je daljša, kar je še posebej pomembno v času gospodarske krize.

3. V zadnjem času je vse več **merjenja kakovosti poslovanja podjetij** glede na vključenost zaposlenih v (so)odločanje in tudi solastništvo; v tujini so se ti modeli pokazali kot zelo uspešni in trajnostno naravnani; tudi pri nas že primeri dobre prakse (Domel, M-TOM).

4. Podjetje posluje najbolj učinkovito, ko med vodstvom in zaposlenimi vlada **sinergija**.

5. Odprt pretok informacij, transparentno komuniciranje in vključevanje zaposlenih v vse procese, ki jih neposredno zade-

vajo, najbolj **pripomore k zadovoljstvu** in posledično k večji učinkovitosti zaposlenih.

Ovire za uvajanje ekonomske demokracije v Sloveniji

1. Sindikat in svet delavcev v praksi pogosto **delujeta v podjetjih kot konkurenta,** kar zagotovo ni v interesu zaposlenih. Problem bi veljalo rešiti z dogovorom in oblikovanjem ustreznih skupnih priporočil na ravni slovenskih sindikalnih central in Združenja svetov delavcev Slovenije.

2. V podjetjih se pogosto držijo zakonskih norm glede participacije zaposlenih, ne dajo pa veliko na **vsebino tega sodelovanja**. Zaposleni svojih pravic v strahu za službo, zlasti v teh kriznih razmerah, pogosto ne izkoriščajo, čeprav bi bilo ravno v teh razmerah vsestransko vključevanje zaposlenih v bistvu najpomembnejše.

3. Manevrskega prostora je še veliko, tudi pri prodaji državnih podjetij. Pri slednjih pogosto pride do mnenja, da gre pri aktivnem vključevanju zaposlenih in njihovih interesov v proces prodaje za »nedovoljeno državno pomoč«.

4. Premalo je **promocije delavske participacije**. Po sprejetju zakona o delavski participaciji, ki je – vsaj v osnovi – dobro zastavljen, je njen razvoj zastal. V delavski participaciji nekateri vidijo nasprotnika menedžmentu in lastnikom kapitala, ne pa partnerja.

5. Slovenska podjetja so bolj zadolžena kot EU podjetja, več je dolžniškega kapitala. Ponudnikov za njihov odkup iz Slovenije je malo, pa še ti so praviloma nekonkurenčni. Zato se tudi **premalo razmišlja o potencialnih delavskih (zlasti zadružnih) odkupih**. Trenutna prioriteta SDH je zagotoviti čim višje prilive, torej maksimiranje kupnine, kar bi bilo zaželeno spremeniti.

6. Postopki, ki jih SDH vodi za prodajo državnega premoženja, so sicer načeloma odprti, transparentni, zagotovljena je enakovredna možnost sodelovanja tako domačih kot tujih interesentov, tako zaposlenih kot zasebnih vlagateljev. **Ovire, ki jih zaznavajo v SDH za večje uveljavljanje ekonomske demokracije v praksi,** pa so:

a. pomanjkanje zavedanja vodstev družb o pomenu participacije zaposlenih,

b. prezadolženost podjetij, ki onemogoča vlaganje sredstev v razvoj,

c. pomanjkanje večjega števila dobrih praks na področju notranjih odkupov podjetij,

d. kapitalska podhranjenost zaposlenih (morda primernejši odkup manjših nišnih podjetij, delovno intenzivna podjetja praviloma potrebujejo visoke finančne vložke za odkup, podobno tudi visoko tehnološka podjetja),

e. pri velikih podjetij je postopek priprave in izvedbe odkupa zelo zahteven,

f. nizko zavedanje podjetij o pomenu družbene odgovornosti podjetij.

7. Pravila ekonomske demokracije so ta hip žal **bolj malo vključena v poslanstvo DUTB**; manjka sistemska ureditev. Maksimiranje vrednosti družbenega premoženja in povrnitev družbenih sredstev, ki ju prvenstveno zasledujejo na DUTB, sta seveda pomembna cilja, vendar ne bi smela biti izključna. DUTB upravlja trenutno s približno 530 primeri naložb v podjetjih, od katerih je polovica »mrtvih«, 115 je takšnih, ki jih lahko oz. bi jih morali prestrukturirati, ostali pa so takšni, pri katerih bo potrebno izterjati dolg od dolžnikov.

8. Prevladujoča slovenska ekonomska stroka, ki ima velik vpliv na politiko, je (še danes) **izrazito nenaklonjena različnim oblikam delavske participacije**, zlasti delavskemu lastništvu in morebitni »obvezni« udeležbi delavcev pri dobičku. V tem smislu je odigrala ključno vlogo tudi pri »načrtnem uničevanju« razmeroma širokega notranjega lastništva zaposlenih, ki je bilo v 90-ih letih uveljavljeno skozi proces lastninskega preoblikovanja nekdanjih družbenih podjetij in se je v končni posledici (v veliki meri prav iz navedenega razloga) izrodilo v zloglasno »tajkunizacijo« slovenskega gospodarstva.

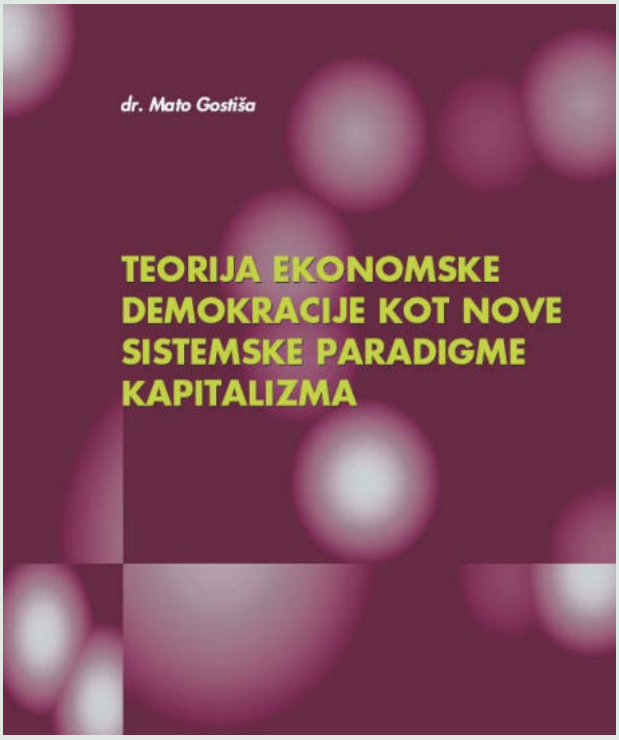
Projektni tim DEMINE



Vodilni partner projekta DEMINE je Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti Prizma

AVTORJI PRISPEVKOV: Rajko Bakovnik, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; **Tadej Slapnik**, državni sekretar za področje socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije v Kabinetu predsednika Vlade RS; **Matej Pirc**, univ. dipl. ekonomist, predsednik uprave Slovenskega državnega holdinga, d.d.; **Boštjan Medik**, univ. dipl. pravnik, Pravna služba ZSSS, OO Podravje in Koroška; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Rado Bohinc**, doktor prava, profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Polona Fink Ružič**, univ. dipl. pravnica, namestnica direktorja Pravne službe GZS za delovna razmerja; **Karolina Babič**, doktorica filozofije, predsednica Združenja CAAP, so.p.; **Franc Šali**, upokojeni profesor sociologije, član delavske zadruge novi Novoles; **Štefan Bertoncelj**, ekonomist, bivši predsednik uprave Domel Holding d.d., Železniki; **Damjan Burger**, ing. strojništva in dipl. ekonomist, direktor podjetja M TOM; **Andrej Zorko**, univ. dipl. pravnik, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.

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



*Knjigo lahko po **enotni ceni 39,00 EUR** (plus poštnina) naročite po pošti na naslov: ŠCID, Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj ali po faxu št. (04) 231 44 71, oziroma po elektronski pošti na naslov: scid@siol.com.*

Danes se v ekonomskih, sociooloških in političnih razpravah vse pogosteje pojavlja tudi pojem »ekonomska demokracija«. Le malo pa je tistih, ki v resnici vedo, kaj ta pojem sploh pomeni.

Avtor **dr. Mato Gostiša** se že več kot dve desetletji intenzivno ukvarja s teoretičnim raziskovanjem ekonomske demokracije, kakor tudi s konkretnimi oblikami njenega uveljavljanja v praksi, izsledke svojih raziskovanj pa je zdaj strnil v pričujoči knjigi **»Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma«**. V njej na več kot 400 straneh

- sistematično oriše zgodovinski razvoj te ideje in njenih pojavnih oblik v svetu,
- kritično analizira razlike med ekonomsko demokracijo in klasičnim mezdnim kapitalizmom, kakršnega (še vedno) živimo danes,
- s pomočjo spoznanj splošne sistemske teorije identificira nujne spremembe sistemskih temeljev obstoječega kapitalizma, katere podrobneje pojasni in utemelji tudi skozi kritično analizo številnih (še vedno) aktualnih znanstvenih zablod (neo)klasične ekonomske teorije,
- na tej podlagi teoretično razdela idejo ekonomske demokracije kot popolnoma nove sistemske paradigme in bolj ali manj samoumevne naslednje faze razvoja kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema ter nakaže tudi konkretne usmeritve za ta razvoj (sistemska uveljavitev človeškega kapitala kot enakovrednega produkcijskega dejavnika, sprememba veljavnega koncepta kapitalističnega podjetja in »mezdnega« delovnega razmerja med delom in kapitalom, nujen popolnoma nov model faktorske razdelitve dohodkov v tržnem gospodarstvu),
- ekonomsko demokracijo na splošno prepozna kot »verjetno edino realno možno pot v želeno ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa okoljsko odgovornejšo in trajnostno naravnano družbo«.

Knjiga bo vsekakor lahko zanimiva tudi kot **učbenik sodobnega participativnega menedžmenta**, kajti avtor v njej zelo podrobno predstavi tudi teorijo, prakso in empirične znanstvene študije s področja razvoja različnih sodobnih oblik t. i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma »delavske participacije« (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo in druge oblike notranjega lastništva zaposlenih, vključno z delavskim zadružništvom), ki sicer brez dvoma predstavljajo prve zametke preseganja klasičnega mezdnega položaja zaposlenih in bodočega celovitega sistema ekonomske demokracije.