TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2015, LETNIK XIX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Nekaj izzivov za ekonomsko in pravno teorijo

(Neo)klasična ekonomska teorija kapitalizma je truplo

Stran 4

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

Ukiniti, ne »reformirati« (kvazi)trg dela

Če bomo še naprej nekritično pristajali na izrazito neoliberalne zahteve po nekakšnih nenehnih dodatnih »reformah trga dela« v smeri (bojda) neizogibnega zniževanja stroškov dela za večjo konkurenčnost, je seveda povsem nesmiselno jadikovati nad vse večjo družbeno neenakostjo, brezposelnostjo, brezupnim položajem čedalje številnejših prekarcev, vse pogostejšimi recesijami, okoljsko neodgovornostjo in številnimi drugimi aktualnimi deviantnimi pojavi. Izvirni krivec zanje je namreč prav institucija trga dela in iz nje izhajajočega mezdnega, to je čisto navadnega menjalnega (kupoprodajnega) odnosa med delom in kapitalom kot »temeljnega produkcijskega odnosa«, na katerem je sicer v celoti zgrajen obstoječi kapitalizem. Brez tega (kvazi)trga, ki seveda niti približno ni nujna integralna sestavina tržnega gospodarstva, bi bil namreč to lahko popolnoma drugačen, predvsem pa ekonomsko učinkovitejši, socialno pravičnejši in okoljsko vzdržnejši – čeprav še vedno povsem »tržen« – družbenoekonomski sistem.

V nasprotju s trditvami (neo)klasične ekonomske teorije sistemska »inovacija« in bistvo sedanjega kapitalizma v primerjavi s prejšnjimi družbenoekonomskimi sistemi (sužnjelastništvo, fevdalizem) nista ne zasebna lastnina ne trg na splošno, temveč izključno samo »izum« trga dela. Ta je bil hkrati z »osvoboditvijo« delovne sile iz fevdalnih spon v 18. in 19. stoletju pač nujen pogoj za vzpostavitev produktivnejšega, tj. podjetniškega načina proizvodnje. A seveda takšnega, da je še vedno omogočal – in to celo še učinkovitejše – izkoriščanje dela s strani lastnikov produkcijskih sredstev. Spremenila se je le njegova oblika: fevdalno delo je bilo nadomeščeno z mezdnim.

Drugače pa trg dela nikoli ni bil in nikoli ne bo »pravi« trg, ampak je že od nekdaj popoln tujek, ki je bil povsem umetno vrinjen v tržni sistem. »Tipičen kvazitrg« je zato verjetno še najboljša označba zanj.

Zakaj »kvazitrg«

1. Kot prvo, menjava na trgu dela niti približno ni ne svobodna in tudi ne ekvivalentna, čeprav naj bi bilo po ekonomski teoriji oboje ključni pogoj za »normalno« delovanje kateregakoli trga. Če je namreč delavec vanjo prisiljen iz eksistenčnih razlogov, je »svoboda« menjave seveda le teoretična floskula. In če je plača (mezda) delavca kot rezultat te menjave enaka »tržni ceni delovne sile« (tj. zgolj protivrednosti inputa dela) oz. mejnemu produktu dela, ki sicer odraža le njegovo mejno koristnost za podjetnika in njegov dobiček, ne pa dejanskega »neto produkta« (outputa) dela, je seveda tudi brez Marxa lahko vsakomur jasno, da dohodek delavca ni ekvivalent njegovemu dejanskemu prispevku k produktu. Delo je tako – za razliko od zemlje ter lastniškega in upniškega kapitala – edini produkcijski faktor, ki svojim lastnikom v produkciji in razdelitvi ne prinaša nobenega ekonomskega donosa na input. Čemu bi se torej delavci kot racionalna bitja spuščali v takšno neekvivalentno menjavo, če vanjo ne bi bili sistemsko prisiljeni?

2. Kot drugo, ne produkcija kot prva ne razdelitev kot tretja faza gospodarskega procesa že po svoji naravi nista »menjava« (kupoprodaja). Ta namreč ničesar ne ustvarja in ničesar ne razdeli. Produkcija pa je proces ustvarjanja nove (ne le menjave že obstoječih) vrednosti, in sicer v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti (ne medsebojne menjave) med delom in kapitalom, pri čemer se ne ve, koliko je k produktu prispeval vsak od njiju. Še najmanj to lahko ve oziroma ugotovi trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja. Če naj bi bil torej produkt (ekonomsko pravično) razdeljen tako, kot je bil tudi ustvarjen, naloge »regulatorja« produkcijskih in razdelitvenih razmerij ni mogoče naložiti trgu. A kvazitrg dela jo danes ima.

3. Kot tretje pa, teza o trgu dela kot (bojda) »nepogrešljivi sestavini tržnega gospodarstva« temelji na dveh že v osnovi popolnoma zgrešenih filozofskih predpostavkah, in sicer, da:

- *je delo tržno blago, ki se lahko prodaja ločeno od človeka,*
- *za ustanovitev kapitalističnega podjetja zadostuje zgolj »kapital« (brez dela).*

Zato je naravnost nepojmljivo, da danes tudi pravo povsem nekritično sprejema in podpira te konstrukte ekonomske teorije.

Delo ne more biti tržno blago

Delo ni ločljivo od človeka. Če prodaš delo, prodaš človeka. Ni mogoče, da bi delavec nekje užival življenje, medtem ko bi »podjetnik« z njegovo (ločeno prodano) delovno

silo sam ustvarjal nek produkt. A prav na tej neverjetni neumnosti temelji celotna (neo)klasična ekonomska teorija, pravo pa ji – kljub znameniti Filadelfijski deklaraciji iz leta 1944, ki je načelno prepovedala delovno silo obravnavati kot tržno blago – žal slepo sledi. Ameriški filozof D. Ellerman zato mezdno delovno razmerje povsem upravičeno imenuje »suženjstvo za določen čas«.

Sploh pa je sodobno delo že zdavnaj zgubilo značilnosti klasične »delovne sile«, tako da o njem danes tudi ekonomska teorija načelno že razpravlja kot o posebni vrsti kapitala, čeprav (še) ni zabeležen v bilancah podjetij. Gre za t. i. človeški kapital (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih), ki – za razliko od »delovne sile« – seveda ni več nekakšen primarni vir, ampak »redka« ekonomska dobrina, enako kot finančni kapital.

Podjetje ne more biti zgolj »kapital«

Srčika sistema mezdnega kapitalizma in ključni institucionalni temelj kvazitrga dela pa je vsekakor koncepcija kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega kapitala«.

Čeprav je ekonomsko dejstvo, da ne delo ne kapital vsak zase ne moreta ustvariti ničesar in da torej lahko le skupaj in vzajemno izvajata podjetniško dejavnost, danes pravo priznava status »podjetja« kot pravne osebe v obliki gospodarske družbe zgolj kapitalu samemu. Četudi gre – dokler ni kombiniran še z delom oziroma človeškim kapitalom – šele za »ekonomski fetus«, nesposoben opravljati svojo družbeno funkcijo, je lahko vloženi kapital že sam po sebi registriran kot podjetje, ki potem (po zakonu) služi izključno profitnemu interesu lastnikov tega kapitala. In sicer prek izključne in trajne pravice do bilančnih dobičkov (vključno z delom outputa dela) in kapitalskih dobičkov, vključno z vrednostjo človeškega kapitala podjetij, ki je v lasti delavcev. Pri tem je povsem nepomembno, ali je kapitalist hkrati res tudi »podjetnik« v pravem pomenu besede ali zgolj »portfeljski vlagatelj«, kar pomeni, da dobiček v resnici ni nagrada za podjetništvo (podjetniška ideja, naložbena iniciativa, vodenje in upravljanje podjetja ter poslovno tveganje), ampak je samodejen dohodek od lastnine nad kapitalom, utemeljen izključno samo še na tveganju kot zgolj enim od integralnih elementov pojma »podjetništvo«.

Naj bi bil torej kapital ekonomsko a priori pomembnejši produkcijski dejavnik od dela, tveganje z njim pa edina ekonomsko relevantna oblika poslovnega tveganja, ki utemeljuje izključno pravico do upravljanja in prisvajanja sadov skupne proizvodnje dela in kapitala? Nesmisel.

Kje je ekonomska in pravna logika?

Stvar je seveda izven elementarne ekonomske in pravne logike. En produkcijski dejavnik – bodisi kapital bodisi delo – še ne more biti »podjetje«. Izhajajoč iz bistva in narave produkcije bi lahko podjetje logično pridobilo pravno subjektiviteto (še)le kot predhodno že izgrajena in produkcijsko usposobljena ter notranje pogodbeno urejena »ekonomska skupnost človeškega in finančnega kapitala«. Pravno je to seveda povsem izvedljivo. A »problem« je, da v tem primeru nihče več ne bi mogel nikogar sistemsko izkoriščati. Lastniki obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov bi morali skupaj in enakopravno upravljati podjetja ter med seboj sorazmerno deliti skupno ustvarjeni produkt, pri čemer bi bila plača lahko le akontacija na udeležbo pri dobičku (ali pri »izgubi«). Kvazitrga dela v funkciji regulatorja produkcijskih in razdelitvenih razmerij – brez škode za »pravo« tržno gospodarstvo – ne bi bilo več.

Konkretne posledice kvazitrga dela

Toda v to bo treba zagristi, kajti nadaljnje ohranjanje kvazitrga dela in mezdnih odnosov ne vodi več nikamor. Dohodki iz kapitala zaradi neenakomerne razdelitve produkta rastejo hitreje od BDP in škarje družbene neenakosti se le še bolj razpirajo. Kupna moč delavcev, nasprotno, zaostaja za rastjo BDP, kar povzroča hiperprodukcijo in vse pogostejše recesije. Tehnološki napredek – namesto, da bi dvigal kakovost življenja vseh – v teh pogojih povzroča le čedalje trdovratnejšo brezposelnost. Pritiski na nižanje stroškov dela se stopnjujejo v nedogled in prekarnost utegne perspektivno postati edina oblika zaposlenosti. Gonja menedžerjev za dobičkom za lastnike (namesto za »čistim dohodkom« podjetij, ki bi bil potem ekonomsko pravično razdeljen med njegove soustvarjalce) se ne meni za uničevanje naravnega okolja. In tako naprej. Ključno pa je seveda, da mezdni odnos dobesedno ubija »zavzetost« nosilcev človeškega kapitala in s tem vse bolj resno zavira ekonomski razvoj.

Evolutivno v ekonomsko demokracijo

Obstoječi mezdni kapitalizem je torej preživet in razvojno retrograden sistem, zato je nujno čim prej kreniti v postopno izgrajevanje t. i. ekonomske demokracije kot povsem nove sistemske paradigme kapitalizma. Začeti je treba najprej z intenzivno krepitvijo različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo oziroma delavsko delničarstvo in zadružništvo), ki že pomenijo vsaj delno preseganje klasičnega mezdnega položaja zaposlenih. A transformacija mezdnega kapitalizma v ekonomsko demokracijo bo lahko končana šele z zgoraj omenjeno transformacijo kapitalističnega podjetja in posledično uvedbo povsem novega modela produkcijskih in razdelitvenih razmerij med delom in kapitalom. Ekonomsko teorijo pa bo seveda v vsakem primeru treba začeti pisati povsem na novo.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Nekaj izzivov za ekonomsko in pravno teorijo

(Neo)klasična ekonomska teorija kapitalizma je truplo (1)

Obstoječi »mezdni« kapitalizem s svojimi vse bolj katastrofičnimi ekonomskimi, socialnimi in okoljskimi posledicami, doslej teoretično utemeljevan in opravičevan z (domnevno znanstveno »neovrgljivimi«) resnicami/aksiomi klasične in neoklasične ekonomske teorije, dejansko nima (več) prav nobene relevantne znanstvene podlage. Ključne od teh »resnic« se namreč v sodobni družbenoekonomski realnosti vse bolj kažejo samo še kot navadne znanstvene zablode ali celo – kot jih posrečeno imenuje J. K. Galbraith – »nedolžne prevare«. Gromozanski sistem najrazličnejših sofisticiranih ekonomsko-matematičnih formul in modelov, ki ga je iz njih izpeljala marginalistična ekonomika z ambicijo nadeti tej teoriji videz eksaktne znanosti trajne vrednosti, pa kot praktično povsem neuporabna teoretična navlaka. Predvsem pa je vse bolj očitno tudi dejstvo, da »kapitalizma iz ekonomskih učbenikov« v praksi že zdaj ni več, na kar zelo nazorno kažejo številni pojavi, kot so, na primer, »menedžerska revolucija«, tipično »socialistični« načini državno-intervencionističnega reševanja zavoženega – pretežno zasebnega – bančnega sistema na račun davkoplačevalcev v zadnji gospodarski krizi, pravno-sistemska ignoranca realno obstoječega in nesporno ekonomsko učinkujočega »človeškega kapitala«in pravic njegovih lastnikov ter številni drugi, ki nimajo več prav nobene zveze z izvirnimi načeli kapitalizma. (Neo)klasična ekonomska teorija kapitalizma je tako v resnici samo še znanstveno truplo[1], na njej temelječ aktualni družbenoekonomski sistem pa popoln in čedalje bolj nenačelen arhaizem, skregan s sodobno družbenoekonomsko realnostjo, ki ga umetno vzdržuje pri življenju le še (prav tako arhaičen) pravni sistem z državno prisilo pod kontrolo trenutno privilegiranih ekonomskih elit.

In te elite bodo s svojo ekonomsko in politično močjo zagotovo še nekaj časa, dokler bo pač mogoče, učinkovito blokirale vse poskuse za (sicer nujno) temeljitejšo rekonstrukcijo sedanjega kapitalizma, čeprav se ta z vsakim dnem bolj očitno kaže kot dokončno preživet in brezperspektiven družbenoekonomski sistem. A na dolgi rok družbenega razvoja ne more zaustaviti nihče. Nujno in čim prej torej potrebujemo **novo družbeno pogodbo, temelječo na bistveno drugačni ekonomski in pravni teoriji**, ki bo vzpostavila tudi povsem nov, ekonomsko učinkovitejši, socialno pravičnejši in okoljsko odgovornejši družbenoekonomski sistem.

Realne alternative obstoječemu mezdnemu kapitalizmu seveda brez dvoma obstajajo. Tudi povsem »tržne«. Precej obetaven koncept v tem smislu ponuja zlasti **teorija ekonomske demokracije** kot – v osnovi sicer še vedno zasebnolastniškega in tržnega – družbenoekonomskega sistema, ki pa naj bi temeljil na popolni sistemski enakopravnosti lastnikov človeškega in finančnega kapitala, kar bi vsekakor pomenilo povsem **novo sistemsko paradigmo kapitalizma**, vendar pa bi seveda zahtevalo temeljito rekonstrukcijo nekaterih ključnih inštitucij sedanjega. Toda v ta namen bo najprej treba v družboslovju dokončno opraviti z uvodoma omenjenimi, za zdaj še zelo globoko zakoreninjenimi teoretičnimi zablodami in »nedolžnimi prevarami«, ki za zdaj povsem onemogočajo širši prodor kakršnihkoli resnejših alternativnih razmišljanj.[2]

[1] »Znano je, da je trenutna ekonomska znanost truplo in da prej kot zdravnika potrebuje patologa.« (Oberstar, 2013: 9)

[2] Ta sestavek temelji na povzetkih avtorjeve knjige *Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma*, ŠCID, Kranj, 2014. Vendar pa je vsebinsko bistveno dopolnjen še z nekaterimi novimi dognanji.

Zaskrbljujoča razvojna »brezidejnost«

Ugotovitev o neizogibnosti temeljite rekonstrukcije obstoječega (v osnovi, kot rečeno, še vedno klasičnega mezdnega) kapitalizma je bila še nedolgo nazaj, zlasti pa v prvem obdobju po izbruhu zadnje gospodarske krize v letu 2008, tudi v resnih znanstvenih krogih nadvse aktualna. A zadnje čase se zdi, da je družboslovna znanost nad tem izzivom ponovno povsem obupala. Če odmislimo nekaj bolj ali manj utopičnih idej o tem, kaj in kako bi bilo pravzaprav treba spremeniti, je **brezidejnost na tem področju** spet skoraj popolna in močno zaskrbljujoča. Vsa razmišljanja se večinoma končujejo pri nekakšnih zgolj kozmetičnih in sistemsko popolnoma benignih »strukturnih reformah«, ki pa se samih temeljev sedanjega kapitalizma niti ne dotikajo, kaj šele, da bi jih lahko spremenile.

Temu se niti ne gre pretirano čuditi. Prevladujoča (neo)klasična ekonomska teorija je na tem področju v pretežnem delu še vedno povsem ujeta v mrežo »resnic«, ki jih je že dolgo nazaj sprejela kot **nekakšne aksiome, skorajda dogme** in od katerih ne glede na radikalne spremembe v objektivni družbenoekonomski realnosti zadnjih desetletij ne odstopa za nobeno ceno. Čeprav gre za »resnice«, ki dejansko bodisi sploh nikoli niso veljale, bodisi v realnih družbenoekonomskih okoliščinah 21. stoletja (zlasti upoštevaje hitro naraščajoč produkcijski pomen t. i. intelektualnega, to je človeškega in strukturnega kapitala podjetij v primerjavi s finančnim) definitivno ne veljajo več**,** jih pod nobenim pogojem ni pripravljena ponovno znanstveno preverjati. Kajti padec kateregakoli od omenjenih ključnih aksiomov bi seveda po vsej verjetnosti povzročil preprosto sesutje teorije kot celote. S tem pa se žal tudi sama vse bolj spreminja v nekakšno sholastiko in izgublja značaj kompetentne znanosti, ki lahko utira pot nadaljnjemu družbenemu razvoju.

Iz tega razloga se vsekakor velja pridružiti tistim, za zdaj sicer v tem pogledu še precej osamljenim teoretikom, ki že nekaj časa opozarjajo, da bi bilo treba, kot pravi, denimo, J. P. Damijan (2014: 9), **povsem redefinirati sedanje predpostavke in ekonomske teorije napisati na novo** ter da bi bilo trenutno najbolj primerno na najbolj ugledne ekonomske šole obesiti napise »Zaradi prenove zaprto«. Brez tega je namreč verjetno povsem iluzorno sanjati o kakršnihkoli resnih spremembah družbenoekonomskega sistema v uvodoma navedeni želeni smeri.

Ključne zablode/»nedolžne prevare« (neo)klasične ekonomske sholastike

V nadaljevanju bom skušal – kolikor je to glede na zahtevnost tematike pač sploh mogoče – na kratko analizirati trinajst najbolj spornih tovrstnih tez, ki jih je po mojem mnenju mogoče šteti kot ključne zablode/»nedolžne prevare« (neo)klasične ekonomske sholastike.

Napačna diagnoza bistva obstoječega kapitalizma

Teza 1: *Bistvo in glavna temelja kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema sta zasebna lastnina produkcijskih sredstev in tržni sistem gospodarjenja, zaradi česar je teoretično in praktično lahko edina alternativa obstoječemu kapitalizmu le (bodisi realni bodisi samoupravni) socializem z državno oziroma družbeno lastnino in planskim oziroma dogovornim gospodarstvom, ki pa je žal svojo zgodovinsko priložnost že dokončno zapravil. Zato je sedanji kapitalizem – ne glede na svoje negativne socialne učinke, za katere naj pač poskrbi država s svojimi socialnimi korektivi (socialna država) – ekonomsko za vedno absolutno superioren sistem brez alternative in brez konkurence in torej njegovih temeljev ni dopustno spreminjati, pač pa ga je mogoče le dograjevati in izboljševati*.

Trditev je popolnoma netočna, vendar pa danes še vedno služi kot izrazito učinkovita »nedolžna prevara« za odvračanje pozornosti od pravega bistva in temeljev obstoječega kapitalizma, s tem pa tudi od vseh resnejših alternativnih znanstvenih iskanj. **Zasebna lastnina** namreč v resnici obstaja že od razpada praskupnosti dalje, **trgi** pa, kot ugotavlja John K. Galbraith (2004: 16) v svoji knjigi »Ekonomika nedolžnih prevar. Resnica našega časa.«, igrajo pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva najmanj že od izuma kovanega denarja, ki ga sicer pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. štetjem. Ne zasebna lastnina ne tržni sistem zato nista šele izum kapitalizma in torej tudi ne moreta biti njegovo bistvo in temelja. Predvsem pa nista – razen v segmentu (kvazi)trga dela, o katerem bomo v nadaljevanju spregovorili posebej – popolnoma nič kriva za izrazito deviantne ekonomske, socialne in okoljske učinke obstoječega kapitalizma in torej tudi **nista njegov ključni problem**. Lastnina namreč v resnici še zdaleč ni »temeljni produkcijski odnos«, kot je trdil Marx, za njim pa so ta nesmisel[3] iz razumljivih razlogov z veseljem[4] povzeli tudi neoklasični ekonomisti.

Bistvo kapitalizma na splošno je **podjetniški način proizvodnje** (kot naprednejši v primerjavi s sužnjelastniškim in fevdalnim), specifični izum trenutno obstoječega kapitalizma pa je le **»trg dela«** in na njem temelječi **mezdni oziroma navaden menjalni (kupoprodajni) odnos med nosilci dela in kapitala**[5], ki je v tem novem načinu proizvodnje pač še vedno omogočal ustrezno izkoriščanje prvih s strani drugih kot lastnikov produkcijskih sredstev. To, ne pa lastnina, je dejanski »temeljni produkcijski odnos«, ki je sicer tudi jedro vseh deviantnosti obstoječega kapitalizma v smislu njegovih prej omenjenih katastrofalnih ekonomskih, socialnih in okoljskih posledic.

---

[3] Lastnina (lastninska pravica) je stvarnopravno razmerje med ljudmi glede na stvar, torej premoženjsko, ne pa produkcijsko razmerje med lastniki različnih produkcijskih dejavnikov (kapitala in dela), ki je nekaj popolnoma drugega in je ob popolnem spoštovanju zasebne lastnine lahko urejeno na zelo različne načine. Da je to razmerje danes urejeno kot »mezdno« (kupoprodajno) razmerje med lastniki dela in kapitala, je v celoti stvar trenutne »družbene pogodbe«, ne pa morda nekakšna samoumevna posledica obstoja zasebne lastnine nad produkcijskimi sredstvi. To razmerje bi bilo lahko z družbeno pogodbo (beri: veljavno pravno ureditvijo družbenoekonomskega sistema), denimo, urejeno tudi kot asociativno (vzajemno soodvisno in enakopravno) produkcijsko razmerje, o čemer bo podrobneje govora še v nadaljevanju.

[4] Trditev namreč predstavlja vodo na mlin zgoraj kritizirani tezi o »koncu zgodovine« družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije, obenem pa tudi še bolj sporni tezi o tem, da tržni sistem že po naravi stvari ne more biti socialno pravičen, ker ekonomska in socialna pravičnost pač nista sinonima, funkcija ekonomije pa ni skrb za socialno pravičnost družbe.

[5] Teorija sicer striktno govori o »najemanju«, ne o kupoprodaji delovne sile, kar pa – ker se očitno nekoliko lepše sliši – pomeni le poskus prikrivanja bistva mezdnega produkcijskega odnosa. Dejstvo je namreč, da se delovna sila v produkcijskem procesu porablja, najemajo pa se lahko samo stvari, ki jih je mogoče po končani uporabi lastniku vrniti. V bistvu pa je ekonomska vsebina konkretnega razmerja v obeh primerih enaka – gre za navadno tržnomenjalno razmerje, v katerem je delavec v trajno odvisnem ekonomskem položaju, ki omogoča, da si delodajalec »zakonito« prisvaja del rezultatov njegovega dela. Kar je seveda nedopustno, kajti v kakršnemkoli poslovnem razmerju ima delavec pravico do polnih rezultatov svojega dela.

A trg dela je v resnici pravzaprav **tipičen »kvazitrg«** in kot tak popoln tujek v pravem tržnem gospodarstvu, v katerega je bil sistemsko vrinjen povsem umetno, kajti

- menjava na tem »trgu« ni ne prostovoljna ne ekvivalentna in zato tudi sicer nasprotuje vsem proklamiranim načelom »svobodnega tržnega gospodarstva«,
- produkcija ni menjava, ampak je ustvarjanje nove vrednosti v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti med delom in kapitalom, tako da trg pač ne more biti v nobenem pogledu regulator teh odnosov, ampak mu, nasprotno, v njih enostavno sploh ni mesta,
- tudi razdelitev ni menjava, tako da trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja že v osnovi ni sposoben ugotoviti dejanskih »internih« prispevkov dela in kapitala k produktu ter ekonomsko pravično regulirati razdelitev dohodkov med njune lastnike.
- delo kot produkcijski dejavnik – glede na to, da je edini »ustvarjalni« produkcijski dejavnik , hkrati pa neločljivo povezano s človekom – v resnici sploh ne bi smelo biti tržno blago in predmet kupoprodaje.

Kapital in delo (človeški kapital) torej – izhajajoč iz bistva in narave produkcije – ne v fazi produkcije ne v fazi razdelitve produkta preprosto ne moreta biti v medsebojnem »menjalnem« razmerju**,** ki je v celoti skregano z normalno ekonomsko logiko. Mezdno razmerje med njima je v resnici **kvazitržno oziroma kvazimenjalno razmerje**. Osnovno vprašanje v zvezi s tem pa je seveda naslednje: po kakšni ekonomski, pravni ali splošnofilozofski logiki bi se moral eden od dveh ekonomsko povsem enakovrednih produkcijskih dejavnikov (delo oz. človeški kapital) v produkcijskih procesih preprosto prodajati drugemu (finančnemu kapitalu) za tržno ceno, ko pa vendarle eden brez drugega ne moreta izvajati produkcijskega procesa in ustvariti nobene nove vrednosti?

S tem, ko kvazitrg dela in mezdno delovno razmerje obravnava in opravičuje kot nujno integralno sestavino tržnega sistema gospodarjenja torej (neo)klasična ekonomska teorija v bistvu neposredno negira številna druga lastna temeljna načela in trditve o bistvu tržnega sistema gospodarjenja in prihaja sama s seboj v nasprotje. A dejstvo je, da bi tržno gospodarstvo na splošno in podjetniški način proizvodnje lahko **povsem nemoteno, obenem pa nedeviantno** delovala tudi brez »kvazitrga dela« in ob popolnoma drugačnem, v osnovi asociativno oziroma sopodjetniško zasnovanem produkcijskem odnosu med lastniki obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov. Obstoječi (mezdni) kapitalizem v vseh svojih današnjih – tako liberalnih kot socialno tržnih – inačicah zato niti približno ni edina, še manj pa optimalna paradigma »kapitalizma brez alternative«.

Sporno mezdno delovno razmerje kot temeljni produkcijski odnos, ki v celoti determinira in permanentno generira vse večjo neenakost, izključno profitni motiv gospodarjenja ne glede na socialne in okoljske posledice, permanentne ciklične recesije ter druge odklonske pojave obstoječega kapitalizma, torej niti približno ni nekaj samo po sebi umevnega za tržno gospodarstvo, ampak je le **rezultat trenutne »družbene pogodbe« o razmerjih med nosilci dela in kapitala**. To pa je seveda možno kadarkoli spremeniti, in sicer, kot že rečeno, brez sleherne škode za zasebno lastnino in tržni sistem.

Predpogoj za kakršnekoli resnejše spremembe obstoječega kapitalizma je torej predvsem **pravilna diagnoza vzrokov za njegovo deviantnost**, ki jih kritizirana teza neoklasične ekonomske teorije sicer dodobra zamegljuje. Šele ta namreč odkrije, da je mogoče bistvo tega kapitalizma zares spremeniti samo z ukinitvijo spornega mezdnega produkcijskega odnosa (in s tem kvazitrga dela v funkciji regulatorja produkcijskih in razdelitvenih razmerij med lastniki dela in kapitala), vse drugo pa so lahko le »kozmetični popravki« sistema. In jasno bo tudi, da to ni nekaj iluzornega in praktično neizvedljivega, ampak bi bilo treba v ta namen le spremeniti nekatere temeljne sistemske institucije, ki determinirajo in generirajo omenjeni temeljni produkcijski odnos. To pa sta predvsem veljavni koncepciji kapitala in kapitalističnega podjetja kot osrednja stebra tega družbenoekonomskega sistema, o čemer bo podrobneje govora še v nadaljevanju. Prav tega pa se neoklasična ekonomska teorija najbolj krčevito oklepa.

Kaj je pravzaprav danes »kapital«?

> ***Teza 2:*** *Kapital je (materialno in/ali finančno vrednostno določeno nematerialno) premoženje, naloženo oz. angažirano za namene opravljanja gospodarske dejavnosti z namenom pridobivanja ekonomskega donosa njegovim lastnikom. Kapital je izkazan v bilancah podjetij.*

Ta, povsem zastarela definicija pojma kapital, ki se sicer v (neo)klasični ekonomski literaturi pojavlja v različnih izvedbenih variantah, vendar le z nebistvenimi niansami v ključnih poudarkih, je **podlaga celotnemu družbenoekonomskemu sistemu še danes**. Lastnina nad tem kapitalom je namreč še vedno izključni sistemski temelj za vse korporacijske pravice (upravljanje podjetij, prisvajanje njihovega poslovnega rezultata itd.).

V grobem gre pri navedeni tezi za pojem kapitala, kot ga sicer razumejo tudi obstoječe računovodske bilance. Novejše, bistveno širše in sodobni družbenoekonomski realnosti bistveno bolj prilagojene definicije, ki zlasti pod vplivom vse bolj prominentne ekonomske teorije intelektualnega kapitala s pojmom kapital razumejo praktično **»katerokoli – materialno ali nematerialno – dobrino ali vrednost, ki je udeležena v produkcijskih procesih kot poslovni vir in (so)ustvarja novo ekonomsko vrednost«**, pa žal za zdaj še nimajo popolnoma nobenih sistemskih konsekvenc. Ne računovodskih (tega »novega« kapitala sedanje bilance podjetij preprosto sploh še ne registrirajo), ne institucionalnih (lastniki tega kapitala sistemsko še vedno ne uživajo nobenih, sicer samoumevnih korporacijskih pravic na temelju kapitala). A ta neverjetni anahronizem bo brez dvoma nujno popraviti v najkrajšem času, kajti na osnovi institucij, nastalih v objektivnih okoliščinah 18. in 19. stoletja, nadaljnji razvoj družbenoekonomskega sistema v radikalno spremenjenih okoliščinah 21. stoletja pač ni več možen.

Dejstvo je, da danes preprosto ni več mogoče še naprej sistemsko preprosto ignorirati obstoja in ekonomskega učinkovanja tudi **t. i. intelektualnega kapitala**, ki ga – čeprav sicer obstaja več izvedbenih različic te definicije – sestavljata najmanj dva ključna elementa, in sicer:

- **človeški kapital** (znanje in delovne veščine, ustvarjalnost, vrednote, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) ter
- **strukturni kapital** (organizacijska kultura, specifični delovni procesi in notranji odnosi, sistem odnosov s kupci in dobavitelji, inovacije in druge pretekle stvaritve človeškega kapitala, ki so že prešle v last podjetij in ki lahko pomembno vplivajo na njihovo poslovno uspešnost).[6]

[6] Nekateri avtorji, npr. Wang in Chang (v Pahor, 2011: 3), temu dodajajo še relacijski kapital, pri čemer pa gre le za nebistvene vsebinske nianse. Relacijski kapital lahko obravnavamo tudi kot del strukturnega kapitala.

***Slika 1**: Tržna vrednost podjetja*



***Vir:** Skandia, Intellectual Capital, Supplement to Skandia's Annual Report 1995*

Ob tem velja posebej opozoriti na dejstvo, da ima sodobno delo tudi na splošno vse manj značilnosti **klasične »delovne sile«**. Poudarek je vse manj na fizičnih komponentah dela, ki jih večinoma prevzemajo stroji in roboti, in vse bolj na zgoraj omenjenih umskih ter emocionalnih elementih dela, zaradi česar bi veljalo v sodobnem družboslovju izraz »delovna sila« čim prej povsem opustiti, pojma »sodobno delo« in »človeški kapital« pa začeti uporabljati kot **so-pomenki**. V praksi namreč človekovega dela ni mogoče deliti na njegovo golo (fizično) delovno silo in na njegov (umski in emocionalni) človeški kapital, kajti vsi ti elementi dela se skozi konkretno delovno aktivnost posameznika sproščajo hkrati ter vzporedno in vzajemno. Predvsem pa je bistveno poudariti, da je tudi sodobno delo mogoče upravičeno obravnavati kot **»izveden« produkcijski dejavnik** (ne več kot t. i. primarni, kamor ga sicer skupaj z zemljo in drugimi naravnimi viri uvršča klasična ekonomska teorija), torej kot **kapital v pravem pomenu besede**. Ne znanje, ne delovne veščine, vrednote, delovna motivacija in pripadnost zaposlenih namreč niso »naravna danost«, ampak jih je – tako kot velja za kapital – treba šele »proizvesti« in so v sodobnih pogojih gospodarjenja ravno tako »redka« ekonomska dobrina kot (finančni) kapital. Nobenega tehtnega razloga torej ni več, zaradi katerega bi lahko tudi v prihodnje zgolj »klasični (finančni) kapital« utemeljeno sistemsko obravnavali kot nekakšen produkcijski dejavnik »sui generis«, njegovim lastnikom pa – ne glede na to, ali tudi v resnici izvajajo t. i. podjetniške funkcije ali ne – zgolj na podlagi (domnevno izključnega) prevzemanja poslovnega tveganja priznavali status »podjetnika« in s tem sistemsko privilegiran ekonomski položaj. Tvegajo – in to ekonomsko še kako relevantno – namreč danes s svojo udeležbo v podjetju tudi zaposleni s svojim človeškim kapitalom, a o tem več še v nadaljevanju.

Dejanska tržna vrednost podjetja je torej – če se opremo na t. i. Edvinssonovo formulo kot najenostavnejšo in za pojasnjevanje bistva obravnavane problematike najpogosteje uporabljano – seštevek vrednosti njegovega (lastniškega) finančnega in njegovega intelektualnega kapitala. Formula se torej glasi: **tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital**. (Slika 1)

V zvezi s tem velja posebej opozoriti, da danes v povprečju že okoli 85 % tržne vrednosti podjetij in s tem v bistvu tudi njihove dejanske **»produkcijske moči«** predstavlja »neotipljivi« intelektualni kapital, ki sploh ni zabeležen v njihovih bilancah, samo okoli 15 % pa njihov finančni kapital, kakršnega (edino) zaenkrat izkazujejo obstoječe bilance (Shema 1).[7] Težišče pomena obeh realno obstoječih in ekonomsko učinkujočih produkcijskih dejavnikov za poslovno uspešnost podjetij se torej v 21. stoletju izjemno hitro premika od

***Shema 1:** Dejanska »produkcijska moč« podjetja skozi vire njegove tržne vrednosti*

Tržna vrednost podjetja	V bilancah prikazan del premoženja	Viri premoženja oz. »produkcijske moči« podjetja	Razmeje med intelektualnim in Onančnim kapitalom
100 %	Neprikazano neopredmeteno premoženje 85 %	Človeški kapital	Intelektualni kapital
		Strukturni kapital	
	Prikazano opredmeteno premoženje 15 %	Lastniški kapital	Finančni kapital

***Vir:** Gostiša M., Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 93)*

[7] Baruch Lev, NY University ugotavlja (po Gruban, 2011): »Od šestih dolarjev tržne vrednosti S&P 500 podjetij je le eden prikazan v poslovnih bilancah podjetij«. Gruban (prav tam) po reviji Economist v zvezi s tem navaja naslednje konkretne podatke o deležih opredmetenega in neopredmetenega premoženja v tržni vrednosti podjetij:

Leto	Neopredmeteno	Opredmeteno
1982	38 %	62 %
1992	62 %	38 %
2000+	85 %	15 %

finančnega proti človeškemu (in širše intelektualnemu) kapitalu, ki tako nesporno postaja najpomembnejši produkcijski dejavnik v sodobnih pogojih gospodarjenja. Gre seveda za naravnost **tektonske spremembe v družbenoekonomski realnosti**, ki jih seveda družbenoekonomski sistem ne more več dolgo še naprej preprosto ignorirati.

V sodobnih produkcijskih procesih si torej ne stojita več nasproti klasična »delovna sila« in »kapital«, pač pa imamo v bistvu opraviti le z **dvema različnima vrstama (ekonomsko povsem enakovrednega) kapitala**, ki sta vzajemno udeležena v produkciji. Na kakšni teoretični podlagi naj bi bil torej eden še naprej »sistemsko« pomembnejši in zaslužnejši, njegovi lastniki pa edini upravičenci do upravljanja skupnega podjetja in prisvajanja njegovih poslovnih rezultatov? In to celo zdaj, v 21. stoletju, ko je človeški kapital že zdavnaj postal pomembnejši vir konkurenčnih prednosti podjetij kot njihov finančni kapital.

Naravnost paradoksalno je torej, da v teh okoliščinah danes formalno še vedno vzdržujemo sistem korporacijskega upravljanja in delitve poslovnih rezultatov (dobička ali izgube), ki temelji **izključno na lastnini nad finančnim kapitalom**, čeprav ta predstavlja samo še približno šestino celotnega »realnega« lastnega kapitala in dejanske lastne produkcijske moči podjetij. Lastniki najpomembnejšega produkcijskega dejavnika so torej v tem sistemu brez kakršnekoli upravljavske in ekonomske moči. Je torej v njem sploh še kaj elementarne ekonomske logike? Zagotovo ne. Če namreč sodobna ekonomska teorija človeškemu (in širše intelektualnemu) kapitalu podjetij dejansko že priznava status kapitala v pravem pomenu besede, potem je treba **po izvirni logiki kapitalizma** delavcem kot njegovim lastnikom tudi sistemsko priznati v osnovi **enake korporacijske pravice** (sodelovanje pri upravljanju podjetij in sorazmerna udeležba pri dobičku) kot jih danes uživajo lastniki finančnega kapitala podjetij. To pomeni, da sta pravica do soupravljanja in udeležbe pri dobičku v resnici že zdavnaj postali **realni »ekonomski« pravici delavcev**, ki ju bo treba zato slej ko prej normativno institucionalizirati tudi v obliki »pravne« pravice. Brez tega je seveda zastonj sanjati o nekakšni optimalni delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti (»zavzetosti«) zaposlenih in o učinkoviti izrabi razpoložljivega človeškega kapitala v produkcijske namene, kar pa je danes brez dvoma glavni temelj konkurenčnosti podjetij. Sistem, ki zanemarja pomen svojega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, pa seveda nima prihodnosti.

Je omenjena preprosta sistemska ingnoranca evidentno obstoječih in ekonomsko učinkujočih »novih« oblik kapitala ter logičnih korporacijskih pravic njihovih lastnikov (soupravljanje, udeležba pri dobičku) **zgolj zabloda ali (prav nič več »nedolžna«) prevara** neoklasične ekonomske teorije, ki ji v tem pogledu zaenkrat žal še vedno povsem slepo sledi tudi pravna? Težko reči, vendar pa je vsekakor to brez dvoma nekaj povsem nedopustnega za resno znanost. Več kot smešno je namreč že, da jih na načelni ravni sicer priznava, konkretno pa še vedno zagovarja »izključnost« teh korporacijskih pravic lastnikov (zgolj finančnega) kapitala. S takšno ekonomsko in pravno teorijo zagotovo ni (več) moč izgrajevati želene ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in okoljsko odgovornejše družbe.

[8] Zakonodaja že v definiciji gospodarske družbe določa njen »pridobitni namen« (tj. pridobivanje dobička, ki je izključni dohodek lastnikov kapitala). Določbi 1. in 2. odstavka 3. člena ZGD-1 se, na primer, glasita: »(1) Po tem zakonu je gospodarska družba pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. (2) Pridobitna dejavnost po tem zakonu je vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička.«

Podjetje kot sinonim za pravno personificirani (zgolj finančni) kapital

Teza 3: *Podjetje tvori finančni kapital, ki je pravno personificiran v obliki gospodarske družbe, lastniki tega kapitala pa so hkrati lastniki podjetja. A ekonomsko gledano ni bistveno kdo je lastnik podjetja in kdo koga najema ter zakaj, kajti podjetje je v bistvu le »skupek, šop oziroma mreža (angl. nexus) najrazličnejših pogodb«, v katerem so vsi deležniki (delničarji, delavci, kupci, dobavitelji itd) združeni zaradi nižjih transakcijskih stroškov in iz tega izhajajočih skupnih koristi, pri čemer lahko tako kapital najema delavce kot tudi delavci kapital.*

Eno ključnih teoretičnih zablod (ekonomske in pravne) teorije vsekakor predstavlja tudi trditev, da je podjetje v tržnem gospodarstvu lahko ekonomsko logično (?) organizirano le kot **»finančni kapital, ki se pravno personificira«** (v obliki gospodarske družbe) in ki potem delo, enako kot vse druge potrebne produkcijske inpute, preprosto kupuje na trgu, pri čemer s svojo dejavnostjo (že po zakonu)[8] služi izključno interesom lastnikov tega kapitala. (Slika 2)

Slika 2: *Podjetje kot pravno personificirani in osamosvojeni kapital*



Vir: *Gostiša M., Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 196)*

Gre seveda za teoretično povsem nesprejemljiv konstrukt, ki pa je hkrati glavni temelj mezdnega produkcijskega odnosa in s tem celotnega obstoječega kapitalizma.

Vloženi (ustanovitveni) kapital sam po sebi še **ni sposoben opravljati nobene produkcije**, zato ni jasno kako lahko takšnemu »ekonomskemu fetusu« sodobno pravo sploh (še vedno) priznava status samostojnega pravnega subjekta. Na splošno namreč velja, da mora biti za priznanje statusa pravne osebe izpolnjenih več predpostavk, ki naj bi zagotavljale, da bo ta pravna oseba dejansko lahko izpolnjevala svoj temeljni namen oziroma poslanstvo, zlasti pa:

- pravna dopustnost namena oziroma poslanstva njenega delovanja,
- zagotovljen osebni in/ali stvarni substrat, torej ljudi in/ali premoženje, ki so potrebni za izpolnjevanje tega namena oziroma poslanstva;
- zagotovljen organizacijski ustroj, da lahko deluje v skladu s svojim namenom oziroma poslanstvom,
- določenost imena in sedeža.

Podjetje, ki ima zagotovljen le ustanovni (finančni) kapital, pa **evidentno ne izpolnjuje drugo in tretjenavedene predpostavke**, kajti kapital – kot zgolj »stvarni« substrat – podjetja sam po sebi ne more izvajati podjetniške dejavnosti. Na ta način, torej samo z zbranimi finančnimi sredstvi, lahko svoje temeljno poslanstvo opravljajo, denimo, razne fundacije kot pravne osebe, ustanovljene z namenom financiranja raznih humanitarnih in drugih družbenokoristnih projektov in dejavnosti, ne pa podjetja, katerih osnovni namen in poslanstvo je **izvajanje neke produkcije in s tem ustvarjanja nove vrednosti**. Pravna oseba, ki se ustanavlja za ta namen, namreč nujno potrebuje tudi vnaprej zagotovljen »osebni« substrat. Šele z organizirano vključitvijo tudi dela – bodisi dela lastnikov kapitala samih bodisi delavcev – kot takšnega nujnega osebnega substrata podjetja in z vzpostavitvijo ustrezne organizacije poslovnih procesov nastane celovit ekonomski subjekt, ki bi po splošnih pravnih načelih lahko utemeljeno pridobil tudi pravno subjektiviteto v obliki takšne ali drugačne gospodarske družbe. Poleg tega je v smislu izpolnjevanja splošnih pogojev za priznanje lastnosti pravne osebe v tem primeru močno vprašljivo tudi dejstvo, da naj bi ta pravna oseba v prihodnje za potrebe izvajanja svoje dejavnosti med drugim tudi »kupovala« delovno silo na trgu, kar je – kot bo podrobneje pojasnjeno še v nadaljevanju – filozofsko in pravno (s Filadelfijsko deklaracijo) prepovedano. To pomeni, da je že v štartu prisoten **»nedopusten namen«**.

Kapitalistično podjetje torej v ekonomskem smislu nikoli ni bilo in tudi ne more biti preprosto **sinonim zgolj za (finančni) kapital**, lastniki tega kapitala pa ne **sinonim za lastnike podjetja**. Zato bi moralo biti sodobno podjetje tudi pravno že zdavnaj zasnovano kot »/enako/pravna /so/podjetniška skupnost človeškega in finančnega kapitala ter njunih lastnikov«. Začetno inovativno podjetniško idejo in ustanovitveno iniciativo (kogarkoli že) pa je moč ustrezno ekonomsko pravično nagraditi tudi drugače, ne zgolj s popolno in trajno »oblastjo« ustanovitelja nad podjetjem, ki vključuje tudi trajno pravico do prisvajanja dela rezidualnega presežka outputa dela oziroma človeškega kapitala zaposlenih, sicer nesporno vsebovanega v dobičku. Celo pravice iz patentov, ki so rezultat najvišje stopnje inovativnosti posameznikov, uživajo pravno varstvo le določen čas (do 20 let).

Podjetje sámo torej nikoli ne more biti nikakršen »nexus pogodb«, ta teorija pa morda lahko sicer pojasni marsikaj, a za pojasnjevanje ekonomskih in pravnih razmerij med lastniki dela in kapitala je brez dvoma **popolnoma neuporabna**. Predvsem pa lastniki kapitala in lastniki dela v resnici sploh nikoli – razen v primeru samostojnih podjetnikov – niso v nobenem neposrednem medsebojnem pogodbenem razmerju, ampak je vmes vedno podjetje kot pravna oseba (gospodarska družba), s katero vstopajo vsak v svoja pravna razmerja. In ta razmerja z lastniki za nameček sploh niso pogodbena (t. i. lastniška upravičenja določa zakon oziroma pogodba med lastniki, ne pogodba med podjetjem in lastniki), kar celotno obravnavano teorijo še bolj postavlja pod vprašaj.

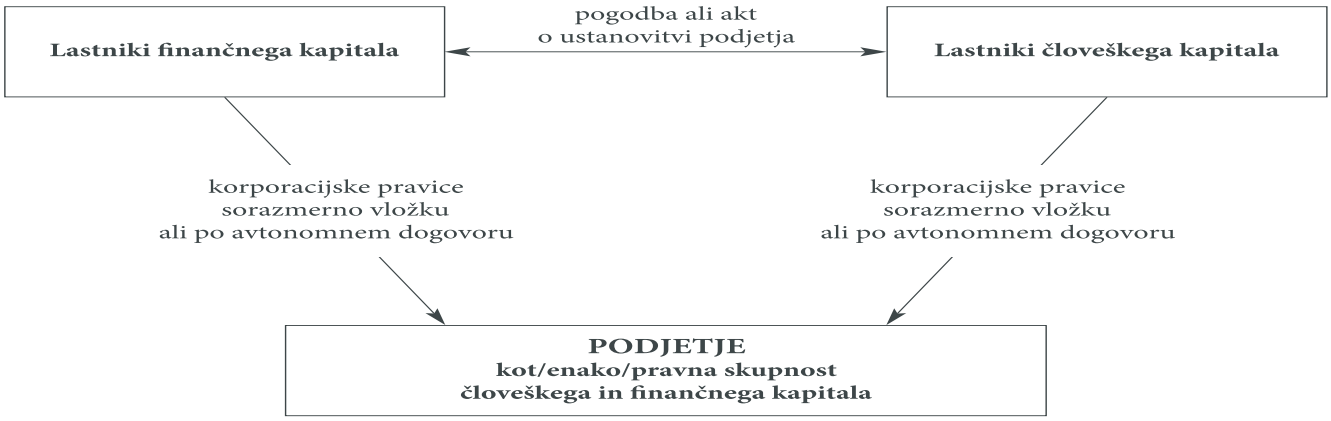
Temeljno vprašanje delovanja kapitalističnega družbenoekonomskega sistema je torej, kot že rečeno, vedno predvsem to, kdo oziroma kaj se lahko v veljavnem družbenoekonomskem sistemu sploh konstituira kot gospodarska družba oziroma kot podjetje s svojo pravno subjektiviteto – **samó kapital, samó delo ali oba skupaj kot »sopodjetnika«?** Nesporno je danes to **samo kapital**. Delo niti pravno niti ekonomsko ni integralna sestavina kapitalističnega podjetja, ampak je z njim kot delodajalcem, kot rečeno, le v (mezdnem) pogodbenem odnosu. Na drugi strani pa lastniki vloženega kapitala vstopajo s taistim podjetjem v popolnoma drugačna pravna razmerja. Veljavno pravo jim namreč na osnovi lastnine nad vloženim kapitalom priznava **t. i. lastniška upravičenja**, to so:

- izključna pravica do upravljanja podjetja,
- izključna pravica do prisvajanja njegovih poslovnih rezultatov (vključno s kapitalskimi dobički, ustvarjenimi na račun tržne vrednosti intelektualnega kapitala, ki je sicer v lasti delavcev, kar je ekonomsko še posebej nelogično) ter
- pravica do preostanka likvidacijske oziroma stečajne mase v primeru prenehanja podjetja,

s pomočjo katerih lastniki kapitala pravno in ekonomsko v celoti obvladujejo podjetja in zaradi katerih se o njih pogosto – seveda poenostavljeno – razpravlja kar kot o **»lastnikih podjetij«**, o čemer podrobneje še v nadaljevanju.

A obravnavana koncepcija kapitalističnega podjetja seveda še zdaleč ni edino možna v tržnem gospodarstvu. Nasprotno. Če je ekonomsko nesporno dejstvo, da produkcijskega procesa kot procesa ustvarjanja nove vrednosti v resnici ne more izvajati kapital sám, ampak ga lahko izvaja samo v popolni vzajemni soodvisnosti z delom oz. človeškim kapitalom, bi bilo torej edino logično, da bi bilo podjetje tudi pravno koncipirano kot **»/enako/pravna partnerska skupnost človeškega in finančnega kapitala ter njunih lastnikov«**. Status pravne osebe v obliki gospodarske družbe bi lahko pridobilo šele na podlagi – z aktom o ustanovitvi ali ustanovitveno pogodbo – urejenih medsebojnih odnosov glede sorazmerne udeležbe pri izvajanju korporacijskega upravljanja in delitve poslovnega rezultata skupne produkcije v podjetju. (Slika 3) Zdaj veljavna koncepcija podjetja namreč nima (in tudi nikoli ni imela) nobene eko-

Slika 3: *Podjetje kot /enako/pravna partnerska skupnost človeškega in finančnega kapitala*



Vir: *Gostiša M., Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 203)*

nomske logike, izhajajoče iz dejanske narave produkcije in objektivno izrazito nemenjalnih produkcijskih odnosov med obema temeljnima produkcijskima dejavnikoma ter njunimi lastniki. Če jo je morda kdaj imela vsaj malo, pa se je danes, ko je večina lastnikov korporacijskega kapitala zgolj še v vlogi t. i. portfeljskih investitorjev, ne pa »podjetnikov« v prvotnem (in celovitem) pomenu besede, v celoti izgubila. A tudi o tem še v nadaljevanju.

Lastnina nad kapitalom torej sama po sebi, prav tako pa tudi ne »tveganje« z njo, nikomur ne daje **prav nikakršne filozofsko -teoretične podlage** za prisvajanje rezultatov lastnine drugih udeleženih produkcijskih dejavnikov, konkretno dela oziroma človeškega kapitala delavcev. Zato tudi ni jasno, na kakšni podlagi to lahko danes priznava veljavni pravni red, o čemer bo podrobneje govora še v nadaljevanju. Lastninska pavica nad kapitalom obsega le pravico do prisvajanja dejansko ugotovljenih »plodov« tega kapitala (ki pa jih trg ni sposoben »ugotoviti«), ne pa tudi pravico do prisvajanja tuje lastnine ali dela njenih »plodov«. Kako je torej, denimo, mogoče, da si danes celo tudi t. i. kapitalske dobičke od prodaje podjetij (delnic oziroma deležev), ki – razen preteklih reinvestiranih dobičkov – v bistvu predstavljajo v pretežnem delu predvsem tržno vrednost aktualnega intelektualnega kapitala podjetja v lasti zaposlenih, lahko samodejno prilaščajo zgolj lastniki finančnega kapitala podjetja? Da drugih oblik ekonomsko neupravičenega prilaščanja (predvsem tudi bilančnih dobičkov v celoti, čeprav vsebujejo tudi del presežka outputa dela) s strani lastnikov tega kapitala na tem mestu niti ne omenjamo. To koncepcijo podjetja, ki lastnike finančnega kapitala podjetij samodejno postavlja v ekonomsko neutemeljeno privilegiran položaj, torej danes umetno vzdržuje izključno le še **veljavno pravo, ne ekonomska logika**. Pa tudi pravo je glede tega v opreki z lastnimi (zgoraj omenjenimi) temeljnimi načeli o lastninski pravici.

Trditev, da je ekonomsko gledano vseeno kdo koga najema in zakaj, je torej čisti nesmisel in hudo zavajanje, kajti ekonomske pravice in institucionalni položaj lastnikov kapitala in lastnikov dela je v obstoječem družbenoekonomskem sistemu, katerega osrednja institucija je prav obravnavana sporna koncepcija podjetja, **že v štartu bistveno različen in medsebojno povsem neprimerljiv**. Čemu ekonomsko koristnemu in teoretično opravičljivemu naj bi (tudi v 21. stoletju) služilo kakršnokoli sistemsko favoriziranje lastnine nad enim ali drugim »enakovrednim« produkcijskim dejavnikom, pa ni povsem jasno.

Znamenita »meritokratska« teza, da ima v svobodnem kapitalizmu vsakdo, ki je sposoben ter ima podjetniško idejo in si upa tvegati, možnost postati kapitalist (pri čemer naj bi to uspelo le najsposobnejšim[9]), pa glede tega seveda pomeni le »pesek v oči«. Trditev, da lahko potreben kapital za začetek podjetništva pač najame vsakdo, torej tudi delavci, je seveda točna, a sistemsko to ne spremeni ničesar od zgoraj povedanega. Del delavcev, in to ne prav velik, se lahko na ta način sicer res spremeni v »samozaposlene« (npr. zadružnike ali samostojne podjetnike) ali v kapitaliste – »lastnike podjetij«, a morebitni njihovi zaposleni bodo še vedno v mezdnem položaju. Vsi pa seveda ne bodo nikoli lastniki (finančnega) kapitala in jih v to tudi ne kaže siliti. Načelna možnost, da lahko vsakdo postane kapitalist, torej **prav v ničemer ne spreminja** same kritizirane koncepcije kapitalističnega podjetja in posledično »izkoriščevalske narave« celotnega obstoječega družbenoekonomskega sistema. Če nekdo ni podjetnik, to še ne pomeni, da si lahko kdorkoli na kakršnikoli osnovi prisvaja njegovo lastnino in njene »plodove«.

Morda samo mimogrede: o tem, **kateri produkcijski dejavnik je ekonomsko pomembnejši – delo ali kapital**, sta sicer zelo zdravorazumsko razmišljala že oče politične ekonomije Adam Smith in njegov predhodnik William Petty. Slednji je že v predkapitalističnem obdobju zapisal (Samuelson in Nordhaus, 2002: 214): »Delo je oče proizvoda in zemlja je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče. Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.« Kako naj bi torej to vedel ali znal ugotoviti trg, ki naj bi bil po prepričanju (neo)klasikov v obliki mezde/plače najbolj pravično določal dejanski prispevek dela delavcev k produktu? Adam Smith pa v svojem *Bogastvu narodov* (2010: 83) pravi: »Zemljiški posestnik, zakupnik, lastnik manufakture, trgovec lahko večinoma živijo leto ali dve od sredstev, ki so si jih že pridobili, ne da bi zaposlili enega samega delavca. Brez službe številni delavci ne bi preživeli niti en teden, nekaj bi jih zdržalo kak mesec, skoraj nobeden pa ne bi mogel shajati leto. Sčasoma lahko delodajalec potrebuje delavca tako kot potrebuje delavec njega, vendar delodajalčeva potreba ni tako neodložljiva«. Drži. Toda, ali je res lahko – ob nesporni ekonomski enakovrednosti dela in kapitala – zgolj večja preživetvena trdoživost lastnikov kapitala (še vedno) podlaga za njihov privilegiran družbenoekonomski položaj, ki jim samodejno zagotavlja sistemski status »delodajalca« oziroma »kupca delovne sile« nasproti delavcem – »delojemalcem« in »prodajalcem delovne sile«?

Friedmanova zabloda iz 70-ih let

> ***Teza 4:*** *Podjetje/korporacija je »izključno instrument delničarjev, ki so njeni lastniki«, zato v »tržnem gospodarstvu obstaja s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke« (Friedman. 2011: 12-13).*

Navedena teza, v novejši teoriji imenovana tudi »Friedmanova zabloda iz 70-ih let«, temelji na že omenjeni poenostavitvi, da so lastniki kapitala samodejno tudi »lastniki podjetij«, ki pa niti strogo pravno niti širše filozofsko gledano to seveda niso. Lastninska pravica nad vloženim kapitalom namreč v celoti preide na podjetja kot samostojne pravne osebe, te pa kot take ne morejo biti predmet lastninske pravice. Podjetja niso last nikogar, ampak so sama lastniki kapitala, s katerim razpolagajo. A prav na omenjeni poenostavitvi temelji tudi **klasični lastniški koncept korporacijskega upravljanja,** ki ga še vedno podpira tudi aktualna korporacijska zakonodaja. Za razliko od tega novejša **teorija o družbeni odgovornosti podjetij** trdi ravno nasprotno, tj. da podjetja vse vire za svoje delovanje črpajo iz svojega družbenega in naravnega okolja in da so zato za svoje delovanje odgovorna vsem svojim déležnikom, ne samo lastnikom kapitala. Glede na vse povedano se zdi to seveda precej bolj logično, tudi z vidika samega smisla in namena ter bistva produkcije kot človekove dejavnosti na splošno.

Če podjetje ni zgolj finančni kapital in če lastniki tega kapitala pravno niso lastniki podjetja, seveda tudi s tega vidika gledano ni nobene ekonomske ali pravne podlage za to, da bi ga izključno oni (in v svojem interesu) lahko edini upravljali in si edini prisvajali njegov poslovni rezultat (dobiček ali izgubo), pač pa je to naravna pravica vseh, ki s svojimi resursi sodelujejo v produkcijskem pro-

[9] Thomas Piketty, denimo, ugotavlja (v Grgič, 2014: 12), da je bilo kar 90 odstotkov današnjega bogastva podedovanega, ne pa privarčevanega z dohodki.

cesu, najmanj pa vsaj tudi lastnikov dela oziroma človeškega kapitala. V tem smislu bi bilo potrebno zakonodajo, ki ureja korporacijsko upravljanje in delitev poslovnih rezultatov možno in potrebno **ustrezno korigirati že zdaj**, ne čakajoč na dokončno uzakonitev predlagane nove »partnerske« koncepcije kapitalističnega podjetja.

Produkcijski dejavniki kot tržno blago in dohodki kot njihova tržna cena

Teza 5: *V tržnem gospodarstvu so – nujno in samoumevno – vsi produkcijski dejavniki (brez izjeme) tržno blago, vsi dohodki njihovih lastnikov pa njihova tržna cena, kar pomeni, da so vsi produkcijski dejavniki obravnavani sistemsko enakopravno, zato ekonomsko pravičnejši družbenoekonomski sistem sploh ni možen.*

Mati vseh zablod (prevar?) neoklasične ekonomske teorije je zagotovo gornja trditev, da so v sedanjem kapitalizmu vsi temeljni produkcijski dejavniki brez izjeme (zemlja, delo, lastniški in upniški kapital) »tržno blago«, dohodki njihovih lastnikov (rente, plače/mezde, dobički, obresti) pa objektivno in s tem ekonomsko »pravično« določeni kot tržna cena uporabe teh dejavnikov na osnovi njihove mejne (marginalne) produktivnosti. To preprosto ni res in v obstoječem kapitalističnem družbenoekonomskem sistemu tudi nikoli ni bilo. Zato se na tej točki **(neo)klasična ekonomska teorija zruši tudi kot celota**. Lastniški kapital namreč v resnici nikoli ne nastopa kot samostojno tržno blago, dobiček kot dohodek njegovih lastnikov pa v resnici nikoli ni določen s »tržno ceno« in »mejnim produktom« lastniškega kapitala in podjetništva (tveganje s kapitalom, vodenje in upravljanje podjetij) njegovih lastnikov. Delo pa je po drugi strani sicer res tržno blago (in plača njegova »tržna cena«) v pravem pomenu besede, a v resnici tako nikoli sploh ne bi smelo biti.

Za lastniški kapital kot enega dveh ključnih produkcijskih dejavnikov (poleg dela. če zemljo in upniški kapital za zdaj pustimo ob strani) in za dohodke njegovih lastnikov torej definitivno ne velja nič od tega, kar načelno trdi kritizirana teza. Lastniški kapital in dobiček sta v mezdnem kapitalizmu – v primerjavi z vsemi ostalimi – brez dvoma nekakšna **»sui generis« produkcijski dejavnik in dohodek**, kar je objektivno pogojeno prav z zgoraj navedeno sporno koncepcijo podjetja. Jasno je namreč, da vlaganje ustanovnega kapitala v podjetje nima popolnoma nobenih elementov menjave oziroma kupoprodaje (kdo naj bi bil kupec, kdo prodajalec in kaj tržna cena?). Od tu dalje pa je predmet kupoprodaj (v obliki delnic ali deležev) vedno le še »podjetje« kot ekonomska celota lastniškega kapitala skupaj in v neločljivi povezavi z že vloženim tudi intelektualnim kapitalom – bodisi lastnika bodisi delavcev ali pa obojih, **nikoli pa ne zgolj lastniški kapital kot samostojno tržno blago s svojo tržno ceno** in – glede na to, da vedno deluje (in se tudi nagrajuje) le v neločljivi povezavi tudi s podjetništvom njegovih lastnikov – z **lastnim mejnim produktom**. Dobiček, ne bilančni ne kapitalski, seveda ni »tržna cena« ali »mejni (marginalni) produkt« ničesar, še najmanj pa lastniškega kapitala samega po sebi, ampak naj bi bil po teoriji hkrati tudi nagrada za že omenjeno podjetništvo, ki pa kot produkcijski dejavnik prav tako nima lastnega mejnega produkta in določljive tržne cene[10]. Tako imenovani **»pričakovani (zahtevani) dobički/donosi«**, ki jih sicer ta teorija zavajajoče ponuja kot analogijo za »ceno lastniškega kapitala«, so seveda nekaj popolnoma tretjega in z obravnavano trditvijo nimajo nikakršne zveze. Cena delnic oz. deležev podjetij na trgu vrednostnih papirjev, ki se oblikuje na podlagi kalkulacij s pričakovanimi dobički, kot rečeno, v resnici ni cena zgolj lastniškega kapitala teh podjetij, pričakovani dobički pa niso tudi dejanski tržno priznani dohodki vlagateljev, ampak neka povsem **fiktivna ekonomska kategorija**. Dejanski dobički so bodisi višji bodisi nižji, le izjemoma pa enaki pričakovanim, lahko pa se poslovanje izide celo v izgubo.

Trditev, da sta lastniški kapital in dobiček v mezdnem kapitalizmu sistemsko obravnavana povsem enako »tržno pravično« kot delo, ki je tudi v resnici predmet kupoprodaj, in plače, ki so res določene kot cena dela neposredno na podlagi ponudbe in povpraševanja na trgu (in mejni produkt dela), je torej huda znanstvena prevara neoklasične ekonomske teorije. Težko je namreč verjeti, da se njeni avtorji in razlagalci ne bi zavedali te očitne »dvojnosti meril« pri obravnavanju posameznih produkcijskih dejavnikov, ki je povsem v nasprotju z uvodoma navedenim domnevno **»splošnim načelom tržnega gospodarstva«**, na katerem naj bi sicer temeljil celoten model konkretnega družbenoekonomskega sistema.

Gre torej lahko le za **čisto navadno in povsem nesprejemljivo znanstveno hipokrizijo.** Več kot očitno je, da ima (neo)klasična ekonomska teorija hude »zadrege« s teoretičnim pojasnjevanjem in utemeljevanjem lastniškega kapitala kot tržnega blaga in dobičkov kot izključnega dohodka njegovih lastnikov s pomočjo proklamiranih lastnih splošnih načel in postavljenih pravil ter modelov. Preprosto ne ve kam bi jih v tem okviru umestila, zato o tem raje enostavno molči. A gre seveda za preveliko in sistemsko preveč pomembno izjemo, da bi jo bilo mogoče opravičiti z načelom »izjeme potrjujejo pravilo«.

Ključno – ekonomsko, pravno in filozofsko logično – vprašanje je seveda naslednje: **čemu naj bi bilo delo sistemsko obravnavano kot navadno tržno blago, lastniški kapital pa ne?** Prav na tej točki zato obravnavana teorija izgubi tudi elementarno notranjo konsistentnost[11] in s tem tudi sleherno znanstveno verodostojnost. Vse pa izhaja iz spornih predpostavk, pojasnjenih v nadaljevanju v zvezi s tezo 8 o podjetniku kot edinem ustvarjalcu produkta in tezo 9 o lastnikih lastniškega kapitala kot nekakšnih »samoumevnih podjetnikih« v povezavi z že obravnavano sporno koncepcijo kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega (zgolj finančnega) kapitala«.

---

[10] Edina možna »tržna cena« in »mejni produkt« kapitala so obresti. A ker je lastniški kapital za razliko od upniškega povezan s tveganjem, mu že iz tega razloga ni mogoče določiti samostojnega mejnega produkta in tržne cene v obliki obresti. Tveganje je namreč element podjetništva, ki pa, kot rečeno, nima določljivega mejnega produkta in tržne cene.

[11] Dejstvo, da so v veljavnem domnevno strogo »tržnem« sistemu neposredno tržno (tj. po načelih ponudbe in povpraševanja) določeni samo dohodki lastnikov nekaterih izmed temeljnih produkcijskih dejavnikov (tj. plače delavcev, obresti lastnikov upniškega kapitala in rente zemljiških lastnikov), ne pa vseh, torej ne tudi dobički lastnikov lastniškega kapitala, za katere veljajo neka čisto posebna pravila, še posebej jasno kaže na to, da v resnici nimamo opravka z nekim dejansko konsistentnim modelom »tržne razdelitve celotnega produkta«.

Delo – produkcijski dejavnik zgolj na papirju

Teza 6: *Bistvo t. i. temeljnih produkcijskih dejavnikov je v tem, da so sposobni ustvarjati novo vrednost in da s tem svojim lastnikom prinašajo nek ekonomski donos na njihov vložek (input) v produkcijski proces.*

Drži. Toda, ali je potemtakem v obstoječem mezdnokapitalističnem družbenoekonomskem sistemu, ki ga skuša utemeljiti (neo)klasična ekonomska teorija, delo sploh obravnavano kot produkcijski dejavnik v pravem pomenu besede? **Samo na papirju**. Kajti v resnici delo (so)ustvarja ekonomski donos le lastnikom vseh drugih produkcijskih dejavnikov (tj. lastnikom zemlje, upniškega kapitala in lastniškega kapitala), samo svojim lastnikom – delavcem ga ne. Njim prinaša zgolj mezdo/plačo, ki pa seveda ni nikakršen »ekonomski donos«.

A to dejstvo je v omenjeni teoriji skrbno prikrito s številnimi zavajajočimi tezami in sofisticiranimi matematičnimi formulami, tako da ga celo resni znanstveniki zlahka povsem spregledajo. Toda prav v njem se v bistvu skriva **jedro in počelo** vseh deviantnih ekonomskih, socialnih in v končni posledici tudi širših (npr. okoljskih) učinkov obstoječega mezdnega kapitalizma, pri čemer je za njegovo nazorno pojasnjevanje vsa silna Marxova teorija o načinu izkoriščanja dela po kapitalu in generiranju (ekonomsko, ne samo socialno) nesprejemljive »neenakosti« pravzaprav povsem odveč.

Dejstvo je namreč, da mezda/plača kot »tržna cena delovne sile« in s tem domnevno tudi ekonomsko povsem pravična nagrada za lastnike vloženega dela, predstavlja zgolj **tržno protivrednost inputa dela**, ne pa njegovega dejanskega outputa. Ves tako imenovani reziduralni presežek outputa dela se »sistemsko« prelije v dohodke lastnikov drugih produkcijskih dejavnikov – rente, obresti in dobičke.

V zvezi z našo trditvijo o delu kot produkcijskem dejavniku »zgolj na papirju« je pomembno predvsem dejstvo, da je mezda/plača po svojem bistvu neprimerljiva tudi z rentami in obrestmi, čeprav gre na načelni ravni nedvomno res za (prav tako) »tržno oblikovana« dohodka. Toda ta dva dohodka tudi v resnici predstavljata »ekonomski donos« na zakupljeno zemljo oziroma posojeni upniški kapital, ki pa – za razliko od dela, ki se za mezdo »prodaja« kot celota – v produkcijskem procesu ne porabljata in ne izgubljata svoje vrednosti, ampak jo ohranjata in sta lahko ponovno uporabljena kot inputa v drugih produkcijskih procesih. Se pravi, nista zgolj protivrednost produkcijskega inputa, ampak sta **»ekonomski donos«** na konkretno angažirani produkcijski dejavnik v pravem pomenu besede. Mezda/plača pa je, kot rečeno, izključno samo tržna protivrednost inputa dela in kot taka v bistvu predstavlja le navadno **»amortizacijo za porabljeno delovno silo«**. Nobenega presežka outputa dela, ki bi pomenil »donos na input«, ni v njej. Razlika je seveda evidentna in ogromna, a o njej aktualna ekonomska teorija seveda preprosto molči, kajti brez dvoma gre za naravnost imenitno znanstveno prevaro. Pomeni pa, da (edinole) delo v mezdnem kapitalizmu v nasprotju z vsemi proklamiranimi načeli v resnici sistemsko sploh ni obravnavano kot produkcijski dejavnik, ampak le kot »tržno blago«, ki njegovim lastnikom ne prinaša nobenega ekonomskega donosa.

In to je pravzaprav vsa znanost o **»mehanizmu izkoriščanju dela po kapitalu«**, ki je sistemsko spretno vgrajen v obstoječi mezdni kapitalizem, in sicer konkretno prek že omenjenih spornih institucij kapitalističnega podjetja, kvazitrga dela in mezdnega delovnega razmerja, teoretično pa prikrit s številnimi (lažno univerzalnimi) tržnimi načeli. Lastniki nobenega drugega produkcijskega dela ne prejemajo »nagrade« zgolj v obliki tržne protivrednosti inputa. Njihovi dohodki so vedno protivrednost presežnega outputa njihovih produkcijskih dejavnikov. So torej v obstoječem kapitalizmu res vsi temeljni produkcijski dejavniki in njihovi lastniki tržno-sistemsko enako obravnavani? Predvsem pa, čemu bi se delavci kot racionalna bitja spuščali v tako **neekvivalentno menjavo**, če vanjo ne bi bili sistemsko prisiljeni. Trg dela je z vidika temeljnih načel tržnega gospodarstva res popolnoma **»defekten« trg**, prav tako defekten pa je seveda celoten, na njem temelječ družbenoekonomski sistem.

Je delo sploh lahko tržno blago?

Teza 7: *Lastniki kapitala s tem, ko – posredno prek podjetja kot delodajalca, katerega lastniki so – kupijo delo na trgu za mezdo kot njegovo tržno protivrednost, postanejo njegovi lastniki in zato z njim lahko prosto razpolagajo v produkcijskem procesu kot s svojo lastnino ter si hkrati upravičeno prisvajajo celoten presežek njegovega outputa, ki ostane po poplačilu lastnikov ostalih udeleženih produkcijskih dejavnikov (plače, rente, obresti).*

Gre za eno najbolj spornih tez (neo)klasične ekonomske teorije, ki buri akademske duhove praktično že skozi celotno zgodovino kapitalizma. Delo, ki danes nesporno je tržno blago, namreč to v resnici ne bi smelo biti, zlasti ne več na današnji stopnji civilizacijskega razvoja družbe. Ne pravno ne filozofsko in tudi ne ekonomsko gledano. Delo je **neločljivo od človeka**, zato prodaja dela pomeni prodajo človeka. Nekateri teoretiki, denimo D. Ellerman, zato mezdno delovno razmerje povsem upravičeno imenujejo »suženjstvo za določen čas«, kajti med delovnim časom delodajalec izvaja popolno direktivno in disciplinsko oblast nad delavci (ne nad njihovo delovno silo). Iz teh razlogov je že t. i. Filadelfijska deklaracija MOD iz leta 1944 tudi pravno **prepovedala delo obravnavati kot tržno blago**. A ta prepoved žal za zdaj ostaja zgolj na pravnoteoretični, filozofski ravni. Vso (tudi strogo) ekonomsko nelogičnost in nesprejemljivost sistemsko različnega obravnavanja dela in kapitala pa smo deloma pojasnili že zgoraj, deloma pa bo o tem govora še v nadaljevanju.

Delavec torej svojega dela objektivno pač preprosto ne more prodati tako, da bi lahko z njim produkt ustvarjal nekdo drug. Dela in ustvarja seveda v produkcijskem procesu **neposredno delavec sam z vsem svojim fizičnim, umskim in čustvenim potencialom**, ne pa kapitalist – podjetnik z njegovo samostojno in ločeno prodano delovno silo, medtem ko bi delavec lahko s prejeto kupnino (plačo/mezdo, ki bi predstavljala ekonomski donos na lastnino nad njegovim produkcijskim faktorjem) med tem časom nekje užival svoje življenje. A prav na tej teoretični neumnosti o delovni sili kot samostojnem tržnem blagu temelji celotna zgradba (neo)klasične ekonomske teorije kapitalizma. Predvsem pa tudi naslednja, enako nesmiselna teza, ki pravi, da novo vrednost v produkcijskem procesu ustvarja izključno samo kapitalist s svojim podjetništvom in si jo zato – po poplačilu poslovnih stroškov, med katere sodijo tudi plače kot kupnina za delovno silo – upravičeno tudi v celoti prisvaja (glej tezo 8!), in katera predstavlja **ogrodje celotne neoklasične teorije produkcije in razdelitve**. Popolna znanstvena trhlost tega ogrodja je torej evidentna.

Posebej pa je treba poudariti, da je (za razliko od vseh ostalih produkcijskih dejavnikov) delo kot edini zares »ustvarjalen« produkcijski dejavnik že po naravi stvari – tako po inputu kot po outputu – v bistvu tudi **tržno objektivno nemerljiva kategorija**. Trg, kot že rečeno, ne zna objektivno izmeriti niti inputa niti outputa dela v produkcijskem procesu. Prav delo je zato zadnje, ki bi bilo lahko v družbenoekonomskem sistemu upravičeno obravnavano kot tržno blago. A zanimivo je, da je zdaj delo »na silo« striktno obravnavano tako; lastniški kapital, ki bi bil to brez problema, pa v obstoječem sistemu, kot smo ugotovili v zvezi s tezo 5, ni tržno blago. Le kdo bi razumel to logiko?

Trditev, da si lahko kapitalist poleg outputa, ki ga je ustvaril v produkcijskem procesu s svojim podjetniškim delom in kapitalom in ki je torej dejansko njegova »zasluga«, upravičeno prisvaja tudi ves preostali del t. i. rezidualnega presežka ouputa dela, je torej, tako kot tudi celoten koncept »trga dela« in mezdnega delovnega razmerja, popolnoma nesprejemljiv teoretični konstrukt.

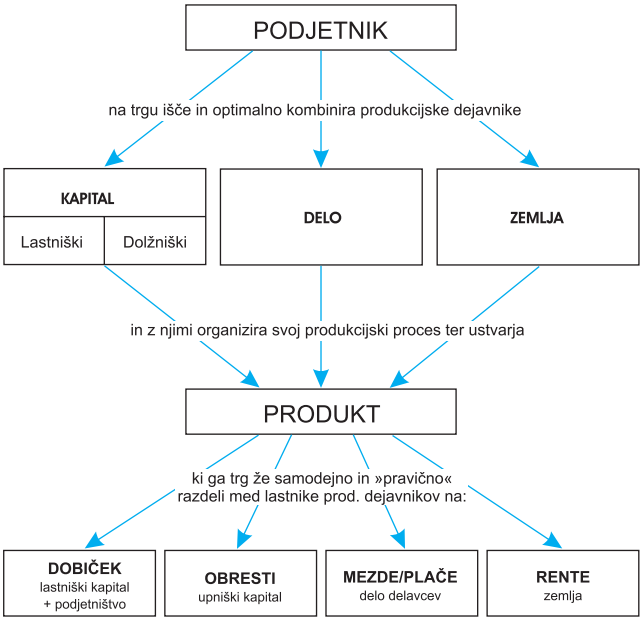
Podjetnik kot edini ustvarjalec produkta

Teza 8: *Produkt (novo vrednost) ustvarja izključno podjetnik s svojim podjetništvom, v okviru katerega svoj lastniški kapital in na trgu kupljene ali najete druge produkcijske faktorje oziroma inpute (delo, zemljo, upniški kapital) kombinira v optimalno produkcijsko celoto po načelih marginalne produktivnosti. Delavci podjetniku zgolj prodajajo delovno silo, s katero ta – kot s »svojo« lastnino, ki ima v bistvu enak status kot ostala na trgu kupljena produkcijska sredstva – izvaja svoj produkcijski proces, in nimajo nobenih zaslug za ustvarjeni produkt, s tem pa tudi ne pravice do udeležbe pri poslovnem rezultatu (dobičku ali izgubi). Hvaležni morajo biti podjetniku, da sploh imajo zaposlitev in plačo/mezdo, s tem pa tudi možnost preživetja.*

Gre za elementarno (neo)klasično razumevanje podjetništva, ki je tesno povezano z razumevanjem (tudi) dela kot tržnega blaga in običajnega produkcijskega sredstva (enako kot stroja oziroma naprave, ki ima vnaprej določeno produkcijsko zmogljivost oziroma produktivnost in na tej podlagi oblikovano tržno ceno), o čemer smo že podrobneje razpravljali v okviru analize tez 6 in 7. Iz nje med drugim izhajata tudi že omenjena koncepcija podjetja kot pravno personificiranega kapitala in Friedmanova zabloda iz 70-ih let, prav tako pa tudi celotna neoklasična teorija produkcije in razdelitve, ki temelji na zgoraj predstavljenem »sui generis« sistemskem statusu lastniškega kapitala in dobička.

Obstajal naj bi torej nek »podjetnik« (posameznik ali pravna oseba), ki s svojim kapitalom izvaja produkcijsko dejavnost s ciljem pridobivanja dobička zase, pri čemer v ta namen uporablja ter (po vrsti in obsegu) ustrezno kombinira tržno dostopne produkcijske vire po tržni ceni, katera je hkrati tudi izraz njihove **»mejne produktivnosti«** (in s tem mejne koristnosti za podjetnika). Neoklasična teorija produkcije v tem smislu ponuja tudi natančna pravila, formule ter modele za optimizacijo produkcijskih procesov, teorija faktorske razdelitve produkta pa s tem utemeljuje dohodke lastnikov posameznih produkcijskih dejavnikov kot ekonomsko najbolj pravične. (Slika 4) Skratka vsi »drugi« temeljni produkcijski dejavniki (delo, zemlja in upniški kapital) so **v službi enega izmed njih**, tj. lastniškega kapitala in njegovih lastnikov, ki jim je sistemsko samodejno priznan status podjetnikov in edinih upravičencev do »čiste« novoustvarjene vrednosti (dobička). In samo za te »druge« produkcijske dejavnike in njihove lastnike, iz tega razloga veljajo proklamirana »splošna« tržna načela za določanje njihovih dohodkov, medtem ko naj bi bila lastniški kapital in podjetništvo njegovih lastnikov glede tega povsem logična in teoretično utemeljena izjema.

Slika 4: *Grafični prikaz neoklasične »definicije« bistva produkcije in kapitalističnega podjetništva ter faktorske razdelitve ustvarjenega produkta*



Opisano razumevanje podjetja in podjetništva, ki povsem **umetno favorizira pomen lastnikov lastniškega kapitala** (zlasti v primerjavi z lastniki dela oziroma človeškega kapitala) in jim na tej podlagi zavestno priznava nekakšen povsem izvensistemski status v družbenoekonomskem sistemu, seveda povzroča tudi celo vrsto očitnih vrzeli in nelogičnosti ter celo izrazitih nesmislov v (neo)klasični ekonomski teoriji. Poglavitne med njimi pa so predvsem:

- ***obravnavanje dela kot povsem »neustvarjalnega« produkcijskega dejavnika,***
- ***popolnoma nesmiselna teorija »razdelitve«,***
- ***ne(z)možnost teoretične opredelitve in sistemske umestitve nekakšnega »četrtega« temeljnega produkcijskega dejavnika (tj. lastniškega kapitala v neločljivi povezavi s »podjetništvom«) ter pojasnitve dohodkov njegovih lastnikov.***

Delo kot (ne)ustvarjalni produkcijski dejavnik

Čeprav je nesporno jasno, da je:

- delo (ne samo podjetnika, ampak tudi delavcev) na splošno, kot že rečeno, **edini zares »ustvarjalni« produkcijski dejavnik**, in da kapital sam ni sposoben ustvariti ničesar, ampak le mnogokratno dviga in pospešuje produktivnost človeškega dela,
- dejanski obseg outputa dela vnaprej **povsem nepredvidljiv** in je – izključno v odvisnosti od osebnostnih lastnosti in »zavzetosti« (delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) zaposlenih

lahko bistveno višji ali pa nižji, zgolj izjemoma pa enak tržni vrednosti njegovega inputa,

- da »**mejna produktivnost dela**« v sedanjem pomenu tega pojma zato v resnici ni niti približno objektivno merilo za dejanski output dela v produkcijskem procesu in njegov realni prispevek k produktu (kar bi bilo po logiki stvari sicer lahko edina relevantna podlaga za priznavanje dohodkov tudi v tržnem gospodarstvu),

imamo pri obravnavani sporni tezi opravka s predpostavko, da **delavci v produkcijskem procesu ne ustvarjajo ničesar**, ampak z njihovo (povsem neustvarjalno) delovno silo, katere obseg in kakovost natanko ustreza plačani tržni ceni, ustvarja nov produkt le podjetnik sam. Kot da delavci osebno, tj. z vsemi svojimi ustvarjalnimi (fizičnimi, umskimi in emocionalnimi) potenciali, sploh ne bi sodelovali v produkcijskem procesu, ampak bi v njem res (povsem ločeno od njih) sodelovala samo njihova prodana delovna sila kot eno izmed na trgu kupljenih podjetnikovih »produkcijskih sredstev«. Edino ustvarjalno delo v podjetju naj bi bilo torej po obravnavani sporni logiki podjetniško angažiranje podjetnika, delavci pa so – tako kot stroji – zgolj dosledni izvajalci rutinskih delovnih operacij po ukazih in pod nadzorom podjetnika. Torej so z vidika podjetnika le poslovni strošek **(t. i. strošek delovne sile)**, ne pa kreativni soustvarjalci nove vrednosti.[12]

Gre seveda, kot že rečeno, za **popoln teoretični konstrukt**, namenjen izključno »umetnemu« utemeljevanju izrazito izkoriščevalskega modela t. i. tržne razdelitve produkta v mezdnem kapitalizmu, ki še danes v celoti temelji prav na tem konstruktu. Takšno razumevanje produkcijskega pomena dela delavcev je bilo teoretično povsem neutemeljeno celo že v obdobju zgodnejše industrijske proizvodnje, ko je industrijsko delo res temeljilo predvsem na fizičnih komponentah dela (manuelno delo), pri čemer je bilo mogoče adekvatne delovne učinke od delavcev po potrebi tudi izsiliti (bodisi z rigidno kontrolo in sankcioniranjem bodisi z nagrajevanjem po »učinku«, ki pa seveda nima nobene zveze z dejanskim outputom oz. prispevkom dela k produktu[13]). Še toliko bolj neutemeljeno pa je danes, ko sodobnejši del ekonomske znanosti, kot rečeno, na načelni ravni že priznava obstoj in ekonomsko učinkovanje **človeškega kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika**, od katerega ustvarjalnosti in »zavzetosti« (ta seveda še zdaleč ni samoumevna) sta v največji meri odvisna konkurenčnost in poslovna uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja (»največje bogastvo in konkurenčna prednost so usposobljeni, ustvarjalni in visoko motivirani in pripadni zaposleni«). V tem smislu se danes v teoriji – ne brez razloga – veliko in zelo resno razpravlja tudi o **t. i. notranjem podjetništvu delavcev** kot ne samo pomembnem, temveč kar ključnem elementu poslovne uspešnosti. Produktivnosti torej ni mogoče v nedogled povečevati le s t. i. kapitalskim poglabljanjem in tehnološkim posodabljanjem proizvodnje. V izenačeni tehnološki tekmi, danes o zmagovalcu odloča izključno človeški kapital.

Je pod temi pogoji še mogoče trditi, da delavci s svojim delom nimajo nobenega vpliva na ustvarjeni produkt, da so zgolj »prodajalci delovne sile« in »poslovni strošek« in da je poslovni uspeh podjetja odvisen zgolj od podjetnosti lastnikov kapitala? Neumnost. Gre le še za eno od **očitnih protislovij**, v katera zapada sodobna neoklasična teorija kapitalizma, ki po eni strani na načelni ravni, kot rečeno, že zdavnaj nesporno priznava pomen »notranjega podjetništva« delavcev, glede priznavanja korporacijskih pravic (upravljanje podjetij in delitev poslovnega rezultata) pa neomajno vztraja na zgoraj opisanem arhaičnem konceptu kapitalističnega podjetja in podjetništva.

Kapital in podjetništvo njegovih lastnikov (vključno s poslovnim tveganjem) sama po sebi, torej brez ustvarjalnega sodelovanja dela delavcev – razen če je podjetnik hkrati tudi sam edini izvajalec dejavnosti podjetja (samostojni podjetnik posameznik) – objektivno nista sposobna ustvariti ničesar, nobenega produkta in ekonomskega donosa. Kako bi bilo torej mogoče utemeljiti trditev, da je dobiček (ali izgubo) podjetja v »skupnem« produkcijskem procesu, v katerem delo (delavcev in podjetnika) in kapital sodelujeta v odnosih popolne medsebojne vzajemnosti in soodvisnosti, **v celoti ustvaril zgolj podjetnik s svojim kapitalom in podjetništvom sam**? Brez obravnavanega »umetnega« in povsem nesprejemljivega teoretičnega konstrukta, ki ga je sicer razvila in utrdila že klasična politična ekonomija, nikakor. Ni variante, kajti tudi dobiček je brez dvoma rezultat skupnega produkcijskega delovanja dela (delavcev in podjetnika) in kapitala, zaradi česar si ga po normalni ekonomski in pravni logiki ne morejo v celoti prisvajati zgolj lastniki lastniškega kapitala. (Slika 5, v prihodnji številki)

Nadaljevanje prihodnjič

Citirani viri:

Damijan, Jože P. (2014) Kaj se dogaja z ekonomijo? Delo, Sobotna priloga z dne 19. 4. 2014. ČZP Delo. Ljubljana.

Friedman, Milton (2011) Kapitalizem in svoboda (orig. Capitalism and Freedom), Soleco d.o.o., Ljubljana (Prvič izdano: The University of Chicago, 1962, 1982, 2002).

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

Gostiša, Mato (2014) Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma, ŠCID, Kranj.

Grgič, Jožica (2014) Čigav bo svet čez 50 let? Delo, Sobotna priloga z dne 7. 6. 2014, str. 32. ČZP Delo. Ljubljana.

Gruban, Brane (2011) Motivacija generacije 3.0: Zakaj korenček in palica ne učinkujeta? Predavanje na Managerskem kongresu 2011 v Portorožu, 29. in 30. septembra 2011.

Oberstar, Ciril (2013) Renesansa branja Marxa. Delo z dne 25. 2. 2013, ČZP Delo. Ljubljana.

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

Smith, Adam (2010) Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov (orig. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations), Studia humanitatis, Ljubljana (Prvič izdano: 1776).

Pahor, Marko (2011) Človeški kapital – ključen dejavnik uspešnosti, Ekonomska demokracija, št. 3, ŠCID, Kranj.

[12] To pojasnjuje tudi aktualno »obsedenost« tako ekonomske politike kot menedžmenta podjetij z idejo nujnosti neprestanega »zmanjševanja stroškov delovne sile za vsako ceno« (z znanimi posledicami), namesto s prizadevanji za nenehno dviganje »zavzetosti« zaposlenih in posledičnim sproščanjem njihovega ogromnega še neizkoriščenega produkcijskega potenciala.

[13] Nagrajevanje z delom plače, ki je odvisna od uspešnosti dela posameznih delavcev, je le – od podjetja do podjetja zelo različna – oblika motivacije za boljše delo in eden od poslovnih ukrepov podjetnika, ki je po vsebini in obsegu stvar prostovoljne odločitve podjetnika ali medsebojne delovne pogodbe. Še vedno pa gre le za »del plače«, ne za morebitno udeležbo pri poslovnem rezultatu, ki bi bila ekvivalent dejanskemu produkcijskemu outputu dela. Plača in adekvatna – ekonomsko pravična udeležba pri poslovnem rezultatu sistemsko gledano kot ekonomski kategoriji nimata popolnoma nobene medsebojne zveze. Enako velja tudi za pogodbeno dogovorjeno t. i. prostovoljno udeležbo pri dobičku. Tudi ta je v svojem bistvu zamišljena le kot ena izmed oblik motivacije zaposlenih, ne pa kot razdelitev produkta po dejanskih prispevkih. Brez dvoma pa so vsi ti motivacijski ukrepi kronski dokaz za to, kako zelo nesmiselna je v bistvu obravnavan izhodiščna predpostavka, da je mogoče delo delavcev ekonometrično obravnavati enako kot neustvarjalno delo strojev in ga po tej logiki »pravično« nagrajevati na podlagi mejnega produkta in tržne cene, vse »zasluge« za boljši ali slabši poslovni rezultat pa pripisovati le večjim ali manjšim sposobnostim tržne in organizacijske kombinatorike podjetnika.

Enakost je osrednja tema letošnjega mednarodnega dneva zadrug

Zadruge so posebna oblika podjetij, delujočih na povsem drugačnih osnovah kot konvencionalna kapitalistična podjetja, in – posebej še t. i. delavske zadruge – predstavljajo eno izmed pomembnih oblik razvoja širšega notranjega lastništva zaposlenih in sodobne ekonomske demokracije. Mednarodna zadružna zveza (ICA) ob letošnjem 93. mednarodnem dnevu zadrug posebej izpostavlja predvsem njihov pozitiven vpliv na zmanjševanje družbene neenakosti (neenakopravnosti, angl. inequality) kot enega ključnih problemov sedanjega kapitalizma. Poglejmo si nekaj glavnih poudarkov.[1]

International Co-operative Alliance

V našem globaliziranem svetu je neenakost v porastu

Globalna dohodkovna vrzel med revnimi in bogatimi se v zadnjih letih kontinuirano povečuje. Nedavno poročilo Credit Suisse ocenjuje, da ima zgornji odstotek prebivalstva v svetu skoraj polovico svetovnega bogastva, medtem ko spodnja polovica svetovnega prebivalstva razpolaga z manj kot odstotkom tega bogastva.

Vendar pa se neenakost lahko kaže tudi v različnih drugih niansah, kot so etnične, regionalne ali lokacijske značilnosti ali osebne okoliščine, kot sta spol ali starost. Enakost spolov kot predhodnica enake volilne pravice za moške in ženske je, denimo, temeljna pravica v zadrugah že od njihove utemeljitve v prvi polovici 19. stoletja. Zadružna, tipično ploska hierarhija pa spodbuja kulturo timskega dela, v kateri ima talent prednost pred konkurenčnostjo.

Kakšen je vpliv neenakosti

Neenakost je pomembna zato, ker vpliva na našo percepcijo samospoštovanja in pravičnosti. Vsi ljudje imajo pravico do enakega spoštovanja in dostojanstva. Predvsem pa ima neenakost tudi resne negativne ekonomsko-socialne in varnostne posledice.

- **Slabo za gospodarstvo** – Neenakost upočasnjuje rast BDP. Ovira namreč akumulacijo in učinkovito izrabo človeškega kapitala ter zmanjšuje učinke izobraževanja in dolgoročne gospodarske možnosti za tiste, ki so na spodnjem delu dohodkovne lestvice.
- **Slabo za našo varnost** – Socialni vplivi neenakosti vključujejo brezposelnost, nasilje, kriminal, korupcijo, poniževanje, civilne konflikte, uničevanje človeškega kapitala in socialno izključenost.
- **Slabo za družbeno infrastrukturo** – Če so izključeni, ljudje ne morejo sodelovati v institucijah, ki tvorijo družbo. Neenakost negativno vpliva na demokratično sodelovanje.
- **Slabo za demokracijo** – Politična neenakost razjeda poštenost institucij in zaostruje problem odgovornega vladanja. Kjer so družbene institucije že sicer krhke, neenakost še dodatno zavira državljansko in družbeno življenje, ki je temelj učinkovitega kolektivnega odločanja, potrebnega za delovanje zdravih družb.

Kako zadruge pomagajo

- **Vsi lastniki** – S širitvijo lastništva zadruge dokazano pozitivno vplivajo na gospodarsko in socialno vključenost. Če bo zadružni model še naprej rasel, se bo neenakost zmanjšala.
- **Odprtost za vse** – Ker so zadruge odprte za vse, se lahko vsakdo, moški ali ženska, star ali mlad, včlani vanje.
- **Sklep: moč ni odvisna od bogastva** – Ker ima zadružnik 1 glas, ne glede na kapital, imajo vsi enako moč odločanja.
- **Enakost pomeni tudi enak dostop do dobrin** – ZN ugotavljajo, da je zadruge primerno uporabiti za uresničevanje strategije zagotavljanja univerzalnega dostopa do kakovostnih osnovnih dobrin in storitev, kar je tudi eden njihovih osnovnih namenov. Pomembno je, da preskrba dejansko doseže vse sloje prebivalstva, ki so praviloma izključeni. Zadruge se osredotočajo na zadovoljevanje potreb svojih članov namesto na same finančne donose.

Globalna dohodkovna vrzel med revnimi in bogatimi se v zadnjih letih kontinuirano povečuje. Zgornji odstotek prebivalstva v svetu ima skoraj polovico svetovnega bogastva, medtem ko spodnja polovica svetovnega prebivalstva razpolaga z manj kot odstotkom tega bogastva.

Zadružno gibanje tako predstavlja edinstveno kombinacijo globalnega in na ljudeh temelječega demokratičnega poslovanja, ki lahko igra pomembno vlogo pri odpravljanju revščine. Zadruge lahko pomagajo zmanjšati neenakosti z opolnomočenjem ljudi in jim nudijo dostojen in trajnosten način za preživetje.

[1] Tekst je v celoti povzet po spletni strani Mednarodne zadružne zveze – ICA: http://ica.coop/en/node/11135.

Izjava Mednarodne zadružne zveze (ICA)

Izberi zadrugo, izberi enakost

Osrednjo temo letošnjega 93. mednarodnega dneva zadrug in 19. mednarodnega dneva Združenih narodov je Mednarodna zadružna zveza (ICA – International Co-operative Alliance) obeležila s posebno izjavo z zelo povednim naslovom »Izberi zadrugo, izberi enakost«[2]. Izjavo, ki oznanja povsem novo vizijo ekonomsko in socialno pravičnejše družbe na temelju načela enakosti in trajnostnega razvoja, čemur naj bi med drugim služil tudi zadružni model podjetništva, v nadaljevanju povzemamo v celoti. Številne uspešno delujoče (zlasti »delavske«) zadruge v svetu namreč dokazujejo, da tradicionalno kapitalistično podjetje, temelječe na izkoriščanju dela po kapitalu, še zdaleč ni edino mogoč model izvajanja podjetniške dejavnosti v pogojih tržnega gospodarstva.

Enakost (enakopravnost, angl. equality) je osnovna vrednota, ki zagotavlja, da so **vsi ljudje lahko deležni koristi ekonomskega in socialnega razvoja**. Še vedno živimo v svetu, v katerem je neenakost močno razširjena: po zadnjih podatkih 0,7 % svetovnega prebivalstva razpolaga s 44 % bogastva, medtem ko 70 % razpolaga samo s 3 %. Povsod so ljudje še vedno diskriminirani na osnovi spola, starosti, religije ali družbenoekonomskih pogojev in drugih dejavnikov.

Enakost je že vse od začetka **osrednja vrednota zadružništva**. Z izbiro zadružne oblike organiziranja, se ljudje po vsem svetu odločajo za demokratični model poslovanja, ki spodbuja enakost.

Ko se je leta 1846 Eliza Brierley kot prva ženska pridružila zadrugi Pionirji enakosti Rochdale-a (angl. The Rochdale Equitable Pioneers Society), je bila prva ženska članica v času, ko ženske še niso mogle imeti lastniških deležev v podjetjih. Pravila Pionirjev Rochdale-a v letu 1844 **niso razlikovala med moškimi in ženskimi člani**, s tem so že takrat postavili standard, ki je bil kasneje sprejet v zadrugah po vsem svetu. Danes obstaja več kot **2,6 milijona zadrug** z več kot 1 milijardo članov, kar je trikrat več kot je neposrednih delničarjev družb v lasti naložbenikov. Še več, 250 milijonov ljudi je zaposlenih, ali pa je njihovo preživetje odvisno od zadrug. 300 največjih zadrug ustvarja 2,2 trilijona dolarjev letnega dohodka, kar je skupni BDP sedmega največjega gospodarstva na svetu, gibanje pa je še bolj pospešeno na hitro rastočih trgih Brazilije, Indije in Kitajske.

Z vidika zadrug ima **enako(pravno)st tri pomene**:

1. Članstvo je v zadrugah odprto in prostovoljno – brez diskriminacije na kakršni koli podlagi – in **vsak član ima en glas**, kar zagotavlja enakost tako v organiziranosti kot pri nadzoru zadruge. Za razliko od konvencionalnih kapitalističnih podjetij je v zadrugi **enakost ugodnost iz naslova članstva** in ni povezana s finančnimi zmožnostmi posameznika.

2. Poslanstvo zadruge je **zadovoljevati potrebe in želje članov ter zagotoviti trajnostni razvoj širše družbe**. Ne moremo prezreti vloge zadrug, ki milijonom ljudi omogočajo pot iz revščine. Za zadruge je značilno, da porazdelijo bogastvo, ki ga ustvarijo, na bolj pošten in bolj enakopraven način. Na primer, zadružni projekt v Senegalu je izboljšal varnost hrane za 1 milijon ljudi v 60 podeželskih skupnostih, izboljšal prihodke gospodinjstev za 250 % in zmanjšal podhranjenost otrok za 35 %.

3. V okviru izvajanja svojih dejavnosti zadruge omogočajo članom – tako proizvajalcem kot delavcem in potrošnikom – **priložnost, da lahko izrazijo in uresničijo svoje potrebe in interese**, se bolje vključijo v družbo ter pridobijo dostop do dobrin, storitev in drugih koristi, ki jih v nasprotnem primeru ne bi mogli dobiti. Kultura enakosti prav tako omogoča zadrugam možnost, da izrazijo različnost članov, za katere izvajajo svoje storitve.

Z razvojem enakosti spolov, s povečanjem možnosti za mlade, vključevanjem marginalnih skupin na trg dela, s tem, ko je omogočen prehod od neformalnih na formalne oblike gospodarske dejavnosti, z zmanjšanjem razlik v plačah in prejemkih med delavci, s povečanjem ekonomske moči revnih prebivalcev, s tem, ko je bil omogočen enak dostop do osnovnih virov, kot so voda, energija, izobraževanje, finančne storitve ipd., zadružna podjetja dnevno dokazujejo, da **obstaja možnost spremeniti ekonomsko paradigmo in vključiti enakost v ekonomski in socialni razvoj posamezne družbe.**

V vseh sektorjih gospodarstva obstajajo **primeri zadrug, ki omogočajo enako(pravno)st.** Kreditne zadruge delijo svoje finančne koristi neposredno s svojimi člani z višjimi donosi na prihranke, nižjimi obrestnimi merami za posojila. Nekatere kreditne zadruge omogočajo tudi nižje pristojbine. socialne zadruge na področju zdravja, ki omogočajo dostopne zdravstvene storitve marginaliziranim skupinam prebivalstva, energetske zadruge na podeželju, ki zagotavljajo osnovni dostop do energije na območjih, kjer drugi subjekti ne zaznajo poslovnega interesa, maloprodajne potrošniške zadruge, ki omogočajo dostop do visoko kakovostne in zdrave hrane, kot je organska hrana ali proizvodi poštene trgovine, zadružne in vzajemne zavarovalnice, ki pomagajo deprivilegiranim skupinam tako, da jim zmanjšujejo osnovna tveganja in jim pomagajo izvajati njihove dejavnosti v bolj varnih pogojih.

V okoliščinah, v katerih se bodo globalni izzivi, kot so podnebne spremembe in prehranska varnost, povečali in bo njihov vpliv nesorazmeren oziroma večji za tiste, ki so že sedaj v težki situaciji, bo **enakost še bolj pomembna**. Z diverzifikacijo svetovnega gospodarstva ter s promocijo in spodbujanjem razvoja zadružne oblike organiziranosti lahko posamezniki, vlade in družba kot celota pomagamo, da se to spremeni.

Kot podjetje s poslovnim modelom, temelječim na načelih enakosti, pozivamo vse vlade držav k pospešitvi dejavnosti na nacionalni ravni ter inovacijam, ki naj po-

[2] http://ica.coop/sites/default/files/media_items/ICA%20IDC%202015%20logo%20kit.zip., prevod: T. Slapnik.

novno naslovijo neenakosti, prav tako pozivamo Združene narode in mednarodno skupnost k **vzpostavitvi in izgradnji enakosti** z vključitvijo enakosti v njihovo delo – vzpostavitev »Post-razvojnega načrta 2015«, vključno z oblikovanjem okvira, s katerim bo mogoče nasloviti izzive in tveganja, ki izhajajo iz klimatskih sprememb, in hkrati upoštevajo vlogo in morebiten prispevek zadružnih podjetij.

Mednarodna zveza zadrug poziva zadružno gibanje k promociji prednosti zadružnih podjetij tudi **z vidika njihovega prispevka k večanju enakosti v družbi**.

Teden zadružništva v Sloveniji

V zvezi z obeležitvijo že 93. mednarodnega dneva zadružništva je v Sloveniji potekal teden zadružništva, v okviru katerega je bilo organiziranih več dogodkov. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo Republike Slovenije je v sklopu izvajanja vladnega strateškega projekta spodbujanja socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije gostilo Bruna Roelantsa, generalnega sekretarja Evropskega združenja delavskih industrijskih in storitvenih zadrug CECOPA in enega izmed vodilnih strokovnjakov za delavsko zadružništvo v svetu.

Delavnica z zadružniki v Mariboru

V ponedeljek 6. 7. 2015 je Bruno Roelants v Tkalki v Mariboru vodil delavnico z naslovom **Potenciali delavskih zadrug za kreiranje delovnih mest v Sloveniji.** Na posvetu so se udeleženci posvetili posebnostim zadružnega poslovnega modela in izpostavili, da so zadruge najprej članske organizacije, zato je pomembno, da njihovi člani pri ustanavljanju zadrug uskladijo skupne potrebe in interese ter jih ustrezno nadgradijo s skupnim poslanstvom.

Claudia Sanchez Bajo je izpostavila, da zadruge, ki temeljijo samo na skupnem interesu članov in nimajo skupnega poslanstva, ne trajajo, saj se v njih ne oblikuje prava identiteta članov za uspešno sodelovanje v zadrugi. Pri razvoju zadrug v Sloveniji zadružniki potrebujejo pomoč pri pripravi aktov zadruge, pomoč pri pripravi notranjih aktov, izobraževanje in usposabljanje članov, informiranje o zadružništvu, facilitatorje in moderatorje, ki pomagajo usmerjati družbene procese razvoja in pri reševanju konfliktov.

Udeleženci delavnice so izpostavili **problem mešanja zadrug prve stopnje z zadrugami druge stopnje v Sloveniji**, saj veljavni zakon omogoča, da so v isti zadrugi člani tako fizične kot pravne osebe, njihovi interesi pa so lahko različni. Podporno okolje za zadruge v Sloveniji je potrebno strukturirati na **dveh temeljnih področjih:**

1. Podporno okolje za prenos znanja, informacij, usposabljanje, prenos veščin, svetovanje in mentoriranje in

2. Finančno podporno okolje, ki bo zadrugam omogočilo dostop do sredstev za financiranje njihovega zagona, rasti in razvoja.

Udeleženci delavnice so še posebej izpostavili **slabo ozaveščenost o zadrugah** pri finančnih institucijah v Sloveniji (banke, javni finančni skladi ipd.) in opozorili na potrebe po večjem številu regionalnih oz. lokalnih **zadružnih razvojnikov**, ki pa jih je za njihovo delo potrebno ustrezno usposobiti. Za krepitev zadružnega sektorja v Sloveniji bi bilo potrebno oblikovati **nacionalni zadružni sklad**, v katerega bi po vzoru drugih evropskih držav prispevale vse zadruge in s tem omogočile članom zadrug lažji dostop do posojil, znanja in svetovanja.

Izvedba financiranja zagona zadružništva z javnimi sredstvi bi lahko bila boljša, če bi se v postopke javnih razpisov vključilo tudi osebno predstavljanje projektov pred komisijo in ne samo pisna prijava na razpis. Pri načrtovanju in izvajanju poslovanja zadruge se je potrebno zavedati, da je zelo priporočljivo, da **poslovni načrt zadruge** nastaja skozi usmerjan in ne prehiter proces. Zaželeno je, da je ta proces moderiran, saj lahko moderator bistveno bolje vodi zadružnike k poslovnemu načrtu z jasnimi cilji in poslanstvom. Brez skupnega poslanstva, ki je jasno prisotno v celotnem poslovnem načrtu, namreč zadruga ne more uspešno delovati.



Z delavnice o potencialih delavskih zadrug

Po posvetu je sledil še pogovor o knjigi **Kapital in past zadolževanja – Zadružništvo kot alternativa** z avtorjema knjige dr. Claudio Sanchez Bajo in Brunom Roelantsom.

Delovni posvet s člani vladnih projektnih skupin

V torek 7. 7. 2015 je v veliki dvorani Vlade RS potekal **delovni posvet predstavnikov vladnih projektnih skupin za zadružništvo in socialno podjetništvo ter sveta Vlade RS za socialno podjetništvo** z Brunom Roelantsom. Na posvetu so predstavniki zadrug in socialnih podjetij Brunu Roelantsu predstavili razvoj sektorja socialnega podjetništva in zadružništva v Sloveniji in spregovorili o potencialih razvoja sektorja v Sloveniji in Evropi.

Posebej so spregovorili o načrtih Vlade o **podpori delavskim odkupom podjetij** in o **pripravah predloga zakona**, ki bo delavskim iniciativam omogočal poroštva države, potrebna za prevzem podjetij. Predstavniki iniciativ za delavske prevzeme podjetij so na posvetu izpostavili, da potrebujejo kvalitetno strokovno podporo pri prevzemih in da je največja ovira pri dostopu do virov financiranj delavskih odkupov pridobitev ustreznega poroštva pri bankah.

Posveta so se udeležili tudi **predstavniki zaposlenih v Adria Airways Tehnika**, ki so tisti teden zaključili z zbiranjem sredstev za delavski odkup. Opozorili so, da kljub temu, da so v odkup pripravljeni vložiti lastna sredstva, banke nanje ne gledajo enako kot na ostale akterje na trgu, ki imajo večjo kapitalsko moč. Okoli 150 zaposlenih od skupaj 203 zaposlenih se je odločilo, da bo sodelovalo pri delavskem odkupu, zbrali so pol milijona evrov sredstev, sedaj pa želijo v sodelovanju s pristojnimi ministrstvi priti do potrebnega poroštva, s katerim bi najeli kredit za odkup podjetja.

Na posvetu je **državni sekretar Tadej Slapnik** povedal, da bo Zakon o poroštvih pripravljen predvidoma do jeseni, ko bo šel v medresorsko usklajevanje in nato v sprejemanje v DZ. Za iniciative, ki so že "daleč" s procesom delavskega odkupa in jih zakon ne bo zajel, pa želi vlada poiskati pomoč v obliki interventnih poroštev. Poleg tega pa vlada načrtuje tudi spremembe insolvenčne zakonodaje, s katerimi bi imeli delavci v primeru stečaja predkupno pravico, če bi ponudili enak znesek kot najboljši ponudnik.

Roelants je na posvetu povedal, da je Slovenijo obiskal že pred 15 leti, in da opaža, da so v državi **velike spremembe na področju zadružništva in socialnega podjetništva**, ki pa v javnosti še vedno ni dobro razumljeno. Dodal je, da ima Slovenija dolgo zgodovino zadružništva, kar dobro vpliva na sedanji razvoj, k temu pa pripomore tudi majhnost države, ki je v tem primeru lahko tudi prednost. "V regiji ima prav Slovenija najbolj razvito zadružništvo in socialno podjetništvo," je ocenil Roelants. Vzroke za to pripisuje tudi temu naklonjenim politikam. Med drugim pa opaža, da zadružništvo in socialno podjetništvo zanimata vse več mladih. Dr. Karolina Babič iz Centra alternativne avtonomne produkcije (CAAP) je na posvetu povedala, da se zadružništvo in socialno podjetništvo **v zadnjih letih opazno razvijata**, k čemur gotovo pripomore tudi visoka stopnja brezposelnosti.

Po delovnem posvetu se je Bruno Roelants sestal tudi z ministrico za delo **dr. Anjo Kopač Mrak,** s katero sta spregovorila o potencialu zadrug na področju zagotavljanja novih delovnih mest v Sloveniji.

Srečanje s člani odborov DZ

V sredo, 8. julija, se je Bruno Roelants sestal s člani odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide in s člani odbora za gospodarstvo Državnega zbora Republike Slovenije. Spregovorili so **o zadružništvu in socialnem podjetništvu** ter ocenili, da ima Slovenija **velik potencial za razvoj te oblike podjetništva.**

Kot je po srečanju v Ljubljani dejal predsednik odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide **Uroš Prikl**, je bistveno, kakšno prihodnost ima področje zadružništva in socialnega podjetništva pri nas. "Zadružništvo v Evropi leta 2015 ni več tabu tema in tudi Slovenija se je s področjem zadružništva in socialnega podjetništva začela resno ukvarjati," je poudaril. Zadeve se po njegovih pojasnilih odvijajo, sicer zelo počasi, vendar verjame, da bo v prihodnosti na tem področju več narejenega.

Znaten del prebivalstva po svetu je po njegovih besedah vključen v **t. i. zadružništvo različnih tipov**, ki daje dobre gospodarske rezultate, zaposlitve pa so daljše od tistih v normalnih sektorjih. Kot pozitiven moment Prikl ocenjuje **notranji odkup podjetij**. Delavci imajo namreč tako bolj pristen odnos do podjetja. "Verjamem, da bo Slovenija v prihodnosti dosegla ne samo povprečja na tem področju, ampak bo postala nadpovprečna, če že ne odlična," je še dejal Prikl.

Bruno Roelants je ocenil, da ima Slovenija dober potencial za razvoj zadružništva in socialnega podjetništva. Bistvena pogoja za razvoj sta sicer volja ljudi in politična volja vodilnih. Zadružništvo je pomembno predvsem za ljudi, učinek socialnega podjetništva se povečuje, je dejal Roelants in dodal, da zadružništvo v velikih evropskih državah, kot sta npr. Nemčija in Francija, v bruto domačemu proizvodu (BDP) predstavlja že približno sedem odstotkov.

Predsednica odbora za gospodarstvo **Margareta Guček Zakošek** verjame, da bo Slovenija zmogla narediti korak od sedaj enega odstotka do sedmih odstotkov BDP, kolikor v povprečju ustvarijo zadruge in socialna podjetja v vseh članicah EU. Vlada si prizadeva za razvoj zadružništva in socialnega podjetništva in te aktivnosti že tečejo, verjame pa tudi, da obstaja volja ljudi. Socialno podjetništvo je po njeni oceni s stališča gospodarstva pomembno, a je pri nas podcenjeno, zato je treba obrniti trend. "Gre namreč dokazano za podjetja, ki imajo daljšo življenjsko dobo. Delavci, ki sodelujejo pri odkupu podjetja, so ne le motivirani, ampak tudi zavzeti, da dobro delajo," je poudarila in dodala, da gre za ustvarjanje trajnostnih delovnih mest in sodelovanje z lokalnimi skupnostmi.

Guček Zakoškovi se zdi pomembno, da vlada zagotovi **dober zakonodajni okvir**, s katerim bomo dali možnost zadružništvu in socialnemu podjetništvu.

Srečanje z ministrom za gospodarski razvoj in tehnologijo

Ob zaključku tedna zadružništva v Sloveniji sta se v sredo, 8. 7. 2015, na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo **srečala minister za gospodarski razvoj in tehnologijo Zdravko Počivalšek in Bruno Roelants**, generalni sekretar Evropskega združenja delavskih industrijskih in storitvenih zadrug CECOPA.

Minister Počivalšek je na srečanju izrazil zadovoljstvo nad srečanjem, saj se odvija v času, ko je Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo prevzelo področje socialnega podjetništva. Sogovorniku je predstavil dosedanje aktivnosti pri izvajanju vladnega strateškega projekta spodbujanja socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije. Izpostavil je tudi svoje dolgoletne izkušnje na

področju zadružništva in navedel nekatere **primere podjetij, ki bi se lahko privatizirala z delavskimi odkupi ter v obliki delavskih zadrug**, vendar pa v letu 2013 še ni bilo ustreznih finančnih shem za izvedbo tovrstnih odkupov. Zdaj jih ustvarjamo in imamo že boljše pogoje, saj, kot je povedal minister, MGRT v sodelovanju z Ministrstvom za finance pripravlja **poroštveno shemo za delavske odkupe**, ki bo še dodatno omogočila izvedbo teh odkupov.

Generalni sekretar CECOP Roelants pa je dejal, da delavski odkupi ter ustanavljanje delavskih zadrug pomenijo možnost stabilnejšega in trajnejšega obstoja teh subjektov na trgu. Da pa je treba za podporo tako delavskim kot tudi socialnim zadrugam razviti **celoten mehanizem podpore tako v fazi vzpostavitve kot v fazi delovanja**. Od držav je izpostavil predvsem primere Italije, Španije in Francije, kjer je delavsko zadružništvo najbolj razvito in tudi z vidika zakonodaje najbolj urejeno. Še zlasti v Franciji, kjer se v podporno okolje za zadruge vključuje tudi državna razvojna banka. Sicer pa se delavski odkupi večinoma financirajo prav tako skozi zadruge, ki imajo razvite finančne instrumente, kot npr. tvegani in dolžniški kapital ipd. Poudaril je zlasti pomen razvoja specifičnih znanj in nujnost, da se vzpostavijo taki mentorski programi znotraj zadrug, ki bodo omogočali izobraževanje lastnih zaposlenih in članov v zadrugah.

Sogovornika sta zaključila srečanje z mislimi, da so lahko **zadruge kot poslovni model** zelo pomembne tako za ohranjanje delovnih mest kot za ustvarjanje novih in kakovostnih delovnih mest, ki so v taki obliki organiziranosti bolj stabilna in trajnostna tudi na dolgi rok.

Alojzij Boc

Intervju: Bruno Roelants

Nove oblike zadrug nastajajo ves čas glede na razvijajoče se potrebe

Julija se je v Ljubljani mudil Bruno Roelants, generalni sekretar CECOP – Evropskega združenja delavskih zadrug, socialnih zadrug, socialnih in participativnih podjetij. CECOP je strokovna organizacija z bogatimi izkušnjami in znanjem s področij zakonodaje, finančnega inženiringa, operativnega upravljanja, izobraževanja, vzpostavitev skupin in konzorcijev med zadrugami ter prestrukturiranja podjetij v času krize. Razpolaga s specifičnim sektorskim strokovnim znanjem v zvezi z različnimi vrstami zadrug, vključno z delavskimi in socialnimi, kar izhaja predvsem iz dolgoletnega spremljanja in analize razvoja zadrug na evropski ravni.



Bruno Roelants

Bruno Roelants je vrhunski evropski poznavalec zadružnega gospodarstva in soavtor knjige **Kapital in past zadolževanja: Zadružništvo kot alternativa**. Njegov obisk v Ljubljani smo izkoristili tudi za kratek intervju z njim za Ekonomsko demokracijo.

Gospod Roelants, na obisku v Sloveniji letos julija ste se sestali z različnimi déležniki, nevladnimi organizacijami s področja zadružništva ter s predstavniki politike in drugimi odločevalci. Povejte nam, kdo je po vašem mnenju največji podpornik razvoja zadružništva v Sloveniji.

Moj obisk je bil prekratek, da bi lahko jasno identificiral, kdo med politiki in drugimi odločevalci je največji podpornik zadružništva. Lahko pa rečem, da sem opazil, da je okolica zadrugam naklonjena, česar nisem opazil okoli leta 2000, ko sem prvič prišel v Slovenijo. Slovenija je verjetno ena najbolj naprednih držav od tistih, ki so včasih imele plansko ekonomijo, in ji je tranzicija hitreje uspela. Upam, da naklonjenost zadrugam ne bo kmalu popustila, ker je podpora javnosti in javnih politik za razvoj zadružništva v državi potrebna na dolgi rok. Zadružnega gibanja se ne da zgraditi v letu ali dveh.

Kako je po vašem mnenju zadružništvo razvito v Sloveniji? Kje so šibke in močne točke?

Slovenija je država, kjer zadruge razen v sektorju kmetijstva še niso razvite. Tudi mnoge druge države so že prešle neenakomeren razvoj zadrug, kjer so zadruge v enem sektorju zelo močne, drugje pa zelo šibke. Takšna situacija torej ni edinstvena za Slovenijo in je generalno povezana z zgodovinskimi razlogi. Ko govorimo o razvoju zadrug tako v Sloveniji kot v drugih državah, je ključno izpostaviti, da je treba razviti tudi druge sektorje, ne samo kmetijskega, saj je to tudi v interesu kmetijskih zadrug. Izkušnje iz držav, kjer je zadružništvo razvito v več sektorjih, kot sta Francija in Italija, kažejo, da imajo vsi sektorji korist drug od drugega.

Zadružna tradicija, ki se je razvila pred drugo svetovno vojno, je lahko pomembno orodje, če se bodo prebivalci Slovenije tega ustrezno zavedali.

Kot veste, je privatizacija podjetij v večinski državni lasti trenutno vroča te-

ma v slovenskih politiki. Ali je zadružno lastništvo in upravljanje lahko alternativa, nekakšna tretja pot med podjetji v državni lasti na eni in zasebnimi podjetji na drugi strani?

V bipolarnem pogledu na državna podjetja na eni in zasebna podjetja na drugi strani zadruge niso »na sredini« ali bližje državnemu lastništvu. Definitivno gre za zasebno lastništvo, vendar gre za »skupno zasebno« obliko lastništva. Gre za obliko podjetja, ki je v lasti in nadzoru državljanov, ki so hkrati déležniki: imajo torej »delež v njem«, na primer, da tam delajo, da so potrošniki, da jim podjetje nudi storitve itd. Zadruge so ustanovljene, da se odzivajo na potrebe različnih déležnikov. Zato je prva stvar, ki jo je treba vprašati, ali državljani želijo zadovoljevati svoje potrebe skozi zadruge. Na področju privatizacije državnih podjetij so glavni déležniki zaposleni v teh podjetjih. Ali želijo biti člani-déležniki--lastniki-nadzorniki zadruge? Če da, je naslednje vprašanje, ali je lahko nova zadruga ekonomsko vzdržna. V nekaterih primerih ne more biti, ali pa je ustanovitev zadruge preveč tvegana. Če zaposleni v osnovi niso zainteresirani za vzpostavitev zadruge, je to največje tveganje za preživetje zadruge, ker manjka eden od njenih glavnih sestavnih delov.

Kako bi vi svetovali slovenskim delavcem in slovenski vladi v zvezi z načrtovano privatizacijo podjetij v državni lasti?

Svetoval bi jim, naj bodo previdni in naj razvijejo orodja in entitete, ki bi avtonomno od vlade omogočili, da se postavi diagnoza (kot to naredijo zdravniki), ali se lahko posamezno podjetje preoblikuje v zadrugo, in sicer tako z vidika pripravljenosti zaposlenih (in okoliške skupnosti) kot z vidika ekonomske vzdržnosti potencialne zadruge. Medijsko izpostavljen primer neuspešnega delavskega prevzema je lahko v javnem mnenju ovira za naslednja desetletja.

V svoji knjigi Kapital in past zadolževanja razložite, kako so ključne ekonomije padle v past zadolževanja s povezovanjem finančnega sektorja z realno ekonomijo, in hkrati nudite vpogled v konstantni tok finančnih šokov. Kaj je alternativa takšnemu stanju? Zagotovo ni rešitev samo, da se spremeni upravljanje podjetij v zadružni model? Ali ni to preveč preprosto?

V knjigi ne pravimo, da so zadruge rešitev za vse, niti ne trdimo, da bi vsa podjetja morali preoblikovati v zadruge, ampak da je skupni nadzor nad institucijami nekaj, česar se lahko naučimo od zadrug in kar nam lahko koristi v krizi.

Izpostavljamo potrebo za vzpostavitev nadzora v vseh institucijah, vključno z zadrugami. Opisujemo, kako zgraditi drugačno pot razvoja sredi krize, ki bo bolj vzdržna, vključno z upravljanjem omejenih virov. Elinor Ostrom, Nobelova nagrajenka za ekonomijo, je to tudi zapisala v svoji knjigi *Managing the Commons*, v kateri omenja tudi zadruge. Ne gre samo za vprašanje upravljanja tveganja in upravljanja okolja, ampak tudi za participativno obliko razvoja, da se generira manj neenakosti in da se na gospodarsko rast gleda drugače.

Knjiga je bolj kompleksna in ne izpostavlja samo, kako so zadruge dobra stvar. V knjigi razpravljamo o dolgu in pasti zadolževanja, čeprav nikoli ne rečemo, da sta dolg ali kredit slaba sama po sebi, ampak razložimo, kako se dolg uporablja tudi za druge namene. Ko pademo v past zadolževanja, se iz nje težko izkopljemo. Več o tem je zapisano v knjigi (poglavje 9) in na naši spletni strani www.capitalandthedebttrap.com, kjer lahko najdete tudi mnenja različnih ekonomistov o knjigi.

Zakaj po vašem mnenju zadružni model ni bil uporabljen v Vzhodni Evropi in so se namesto tega odločili za široko privatizacijo podjetij v državni lasti?

Najprej moramo razumeti, da so se te države soočile s t. i. dvojno tranzicijo: ena je bila politična, ki jo je zaznamoval povratek k demokraciji; druga pa ekonomska, ki je definirana s prehodom na liberalno tržno ekonomijo. Ekonomska tranzicija je bila nenadna in vodilni model, ki so ga imeli odločevalci pri roki, je bil model delniških družb. Hkrati te države niso imele zadostnega znanja o naprednih zahodnih ekonomijah (kot so ZDA, Japonska, Kanada ali Nemčija), da bi videle, da so v teh državah zadruge pomemben del ekonomije in da imajo ključno socialno-ekonomsko vlogo. Da je bila zadeva še slabša, so se spomnili, da so komunistične vlade uporabljale zadruge za svoje lastne potrebe; zato je veljalo, da zadruge niso rešitev za velike spremembe, ki so potekale.

Ob tem se moramo zavedati, da zadruge v Vzhodni Evropi po propadu komunizma še vedno obstajajo in se razvijajo, čeprav zelo neenakomerno glede na posamezno državo. Naša organizacija ima tako člane v velikem številu teh držav. Lahko rečemo, da se pogosto zelo dobro prilagajajo novim okoliščinam tako z vidika tržne ekonomije, v kateri so se nenadoma morale začeti razvijati, kot z vidika demokratičnega upravljanja.

Če se ta dva modela (podjetja v državni lasti in zasebna podjetja) nista izkazala kot najboljša za večino ljudi in zaposlene, ampak prej za najbogatejši 1 % ljudi, ali še vedno obstaja možnost, da spremenimo smer toka kapitala in za to uporabimo zadružni model in delavska podjetja? Če da, kako? Kje lahko najdemo ustrezna sredstva za takšen podvig?

Najprej je treba omeniti, da se velika koncentracija zadrug na posameznem teritoriju ne more razviti v kratkem času. Drugič, kot sem že omenil, je pomembno, da se razvijajo različni zadružni sektorji, ker so potem lahko delno ekonomsko neodvisni in ker nudijo kredibilnost za zadružni model.

Kar pa zadeva sredstva, ki bi delavcem omogočila, da odkupijo svoje podjetja: v Italiji na primer že 30 let velja zakon (zakon Marcora), s katerim so z javnim denarjem omogočili delavcem, da kupijo svoja podjetja: tako prek nadomestila za brezposelnost, izplačanega delavcem v enkratnem znesku, kot tudi skozi enakomerni prispevek tveganega kapitala prek institucije zadružnega gibanja (z imenom CFI). Naj kot zanimivost omenim še, da je CFI prek študij različnih primerov pokazala, da je država dobila povrnjena svoja sredstva v nekaj letih prek davkov in drugih virov. Država ni samo izvedla smotrne finančne investicije, ampak je tudi zagotovila obstoj delovnih mest in ekonomske aktivnosti.

Zadružno gibanje je imelo svoje vzpone in padce. Kako se bo po vašem mnenju razvijalo v prihodnje? Ali bo stara ideja ponovno rojena, ali pa se bo počasi izgubila v zgodovini?

Zgodovinski pregled od začetka leta 1800 do prvih let tega desetletja kaže jasen trend: gibanje se prebudi, ko pride do krize, in se razvija, ko je situacija boljša. Za to obstaja preprost razlog: ljudje se na novo izražajo na različne načine glede na različna obdobja. Nove oblike zadrug nastajajo ves čas glede na razvijajoče se potrebe. Starejše, tradicionalne oblike kooperativ pa se hkrati tudi spreminjajo. Seveda gre za dolgo in vetrovno evolucijo. Socialnoekonomski pomen zadružnega sistema (12 % zaposlitev v državah G20, 5 % BDP v državah G10 in 15 % odraslih, ki so člani vsaj ene zadruge) je vsekakor mnogo večji, kot se ga večinoma zavedamo.

Gospod Roelants, za vaše odgovore se vam najlepše zahvaljujemo in vam želimo še veliko uspehov pri nadaljnjem razvijanju zadružnega gibanja!

Jernej Štromajer



Piše:
dr. Janja Hojnik

Nemški sistem delavske participacije pri upravljanju

V tem prispevku nekoliko podrobneje obravnavamo nemški sistem delavske participacije, za katerega lahko nedvomno trdimo, da predstavlja temeljni steber socialnega tržnega gospodarstva EU in antipod bolj neoliberalnemu razumevanju industrijskih odnosov v Veliki Britaniji in nekaterih drugih državah članicah, tudi tistih na vzhodu Evrope. Nemški sistem delavske participacije pri upravljanju (delavskega soupravljanja) je tako neposredno vplival na ureditev delavskega soupravljanja ne le v Sloveniji, temveč tudi v več drugih državah članicah, nemška zavezanost ekonomski demokraciji pa močno vpliva na aktivnosti EU na tem področju, ki bi brez nemškega vpliva najbrž zamrle.

Sveti delavcev

Sveti delavcev izvajajo zastopanje zaposlenih na delovnem mestu in imajo v tem pogledu **obsežne pravice, vključno s pravico do »veta« pri določenih vprašanjih**. Čeprav sveti delavcev formalno niso povezani s sindikati, imajo običajno člani sindikata ključno vlogo v nemških svetih delavcev.

V Nemčiji velja dokaj jasna ter široka pravna osnova za zastopanje delavcev na delovnem mestu, ki velja za vse, razen za nekatera manjša podjetja. Temeljni zakon o delu (Betriebsverfassungsgesetz), ki je bil sprejet leta 1952 in so ga nato posodabljali (nazadnje leta 2001), predvideva pravico zaposlenih do vzpostavitve sveta delavcev v vsakem podjetju, ki zaposluje vsaj pet delavcev. Običajno imajo svete delavcev podjetja z več zaposlenimi. Podatki raziskovalne institucije IAB, ki jo podpira tudi nemška vlada, kažejo, da je imelo v letu 2011 v Vzhodni Nemčiji samo 10 % od vseh delovnih mest svoje svete delavcev (le 9 % v Zahodni), vendar so ti pokrivali 44 % vseh delavcev na Vzhodu in 36 % na Zahodu. V podjetjih v zasebnem sektorju z več kot 500 zaposlenimi jih je v Vzhodni Nemčiji imelo svet delavcev 88 % in v Zahodni Nemčiji 92 % (razmerje se nekoliko poveča, če so vključeni tudi sveti zaposlenih v javnem sektorju).[1]

Pomembno dejstvo pri tem je, da imajo **sindikati v Nemčiji ključen vpliv na delovanje svetov delavcev**. Analiza rezultatov volitev svetov delavcev iz leta 2010, (izvedena s strani Hans-Böckler Stiftung), je pokazala, da je bilo 77,3 % izvoljenih članov tudi članov zveze DGB, to je Zveze nemških sindikatov. To je le za odtenek slabši rezultat od volilnega rezultata izpred štirih let, ko je bil delež nekoliko večji (78,0 %). Zmanjševanje števila izvoljenih članov je sicer prisotno vse od osemdesetih let prejšnjega stoletja. Kljub tem rezultatom sveti delavcev še naprej ostajajo v območju sindikalne nadvlade. Enako velja tudi za **svete zaposlenih v javnem sektorju**[2], ki so člani tako Zveze nemških sindikatov kot tudi Deutscher Beamtenbund.

Povezava med sveti delavcev in sindikati je ta, da imajo sveti delavcev pravico povabiti sindikate na sestanke, zagotavljajo ugodnosti za četrtino delavcev. Člani sveta delavcev se pogosto tudi udeležujejo izobraževalnih tečajev, organiziranih s strani sindikatov.

Sestava svetov delavcev

Svet delavcev je lahko ustanovljen že v podjetjih s samo petimi zaposlenimi, število članov sveta delavcev pa se veča z večanjem števila delavcev (*več v tabeli 1*).

Od 1.500 do 5.000 delavcev se število članov svetov delavcev povečuje za dva na vsakih 500 delavcev, od 5.000 do 7.000 pa za dva na vsakih 1.000 zaposlenih. Podjetja s 7.000 do 9.000 delavci imajo **35 članov sveta delavcev**, nad 9.000 delovnih mest

[1] Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, by Peter Ellguth and Susanne Kohaut, WSI-Mitteilungen, 4/2012. Več o tem L. Fulton, Worker representation in Europe, Labour Research Department in ETUI, 2013,

dostopno na http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations.

[2] Za razliko od Slovenije, je soupravljanje prek izvoljenih delavskih predstavništev (svetov zaposlenih, nem. Personalräte) v Nemčiji omogočeno tudi delavcem v javnem sektorju, in sicer na podlagi posebnega zakona.

pa se svet delavcev poveča za dva dodatna člana za vsakih dodatnih 3.000 delavcev. Spremembe iz leta 2001 so **povečale vpliv in vlogo svetov delavcev na skoraj vseh ravneh in v vseh pogledih.**

Tabela 1: *Število zaposlenih in članov sveta*

Število zaposlenih	Število članov v svetu delavcev
5-20	1
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-700	11
701-1.000	13
1.000-1.500	15

V svete delavcev so vključeni vsi delavci **z izjemo upravnega odbora oziroma višjega vodstva**. V Nemčiji so sveti delavcev izključno delavski predstavniki, zagovorniki delavskih pravic. V njih ni članov, ki bi predstavljali delodajalca. Fizični in pisarniški delavci so ponavadi zastopani v sorazmerju z deležem, ki ga imajo v skupnem številu zaposlenih. Pogoj, ki je bil prvič uveden leta 2001, pa zahteva tudi, da je v vseh svetih delavcev, ki imajo več kot enega člana, ustrezno zastopan spol zaposlenih – torej spolna struktura v svetu delavcev mora **odražati spolno strukturo vseh zaposlenih**. Namen te spremembe je bil predvsem povečati število žensk v svetih delavcev. Raziskava iz leta 2006 kaže, da je zakonodajna sprememba imela le majhen učinek, saj se je delež žensk povečal za 0,5 % (iz 25,4 % na 25,9 %).

Odločilno vlogo v svetu delavcev ima njegov **predsedujoči**, ki ga izvoli svet delavcev izmed svojih članov. Funkcija predsedujočega (predsedujoče) vključuje sklicevanje sestankov in postavljanje dnevnega reda. Zakon določa tudi, da se v svetih delavcev z 9 ali več člani (torej nad 200 delavci), izvoli ločen **delavski odbor**, odgovoren za dnevne zadeve ter posle. V družbah s 100 stalno zaposlenimi zakon zahteva postavitev še enega telesa, in sicer **ekonomskega odbora**. Ta odbor se ukvarja z ekonomskimi in finančnimi vprašanji. Obstajajo tudi posebni odbori za **mlade delavce ter invalide**, ki lahko sodelujejo v diskusijah s svetom delavcev o lastni problematiki. V dodatni strukturi sveta delavcev je ločeno določilo za predstavnike upravnega odbora: če je zagotovljenih **najmanj 10 članov višjega vodstva**, lahko ti izvolijo telo, ki jih predstavlja. To telo ima lahko od enega do sedem članov, odvisno od števila vključenih v upravni odbor.

Dolžnosti in pravice svetov delavcev

Sveti delavcev obstajajo zato, da zagotavljajo zaposlenim, da nekatere odločilne odločitve na delovnem mestu niso sprejete samo s strani delodajalca, temveč **vključujejo tudi predstavnike zaposlenih**. Sveti delavcev pa ne opredeljujejo samo interesov delavcev. Njihova osnovna naloga je sodelovati z delodajalcem v duhu skupnega zaupanja za dobro delavcev in podjetja. Hkrati pa pravo tudi priznava, da bo prihajalo do neizogibnih konfliktov med delavci in delodajalci, ter jasno opredeljuje, da imajo sindikati ločeno dolžnost zavzemati se in ščititi interese njihovih članov.

Pravo zagotavlja svetom delavcev **dve glavni vrsti pravic**:

- participacijske pravice, ki dajejo svetom delavcev pravico, da so informirani o določenih problemih ter da dajejo delodajalcu svoje predloge, ter
- pravico soodločanja, po kateri odločitve v podjetju ne smejo biti sprejete v nasprotju s stališčem sveta delavcev.

Specifične pravice sveta delavcev se razlikujejo glede na področje: najmočnejši vpliv imajo na **socialnem področju** (organizacija ur, počitnic, načina plačila itd.), najšibkejši vpliv pa imajo na **ekonomskem področju**. V primeru spornih ekonomskih vprašanj morajo biti sveti delavcev obveščeni o ekonomski situaciji s četrtletnimi poročili, zlasti pa glede sprememb načrtov, ki lahko vodijo do poslabšanja položaja za zaposlene. Od junija 2008 ima svet delavcev ali pa ekonomski odbor znotraj njega, v kolikor obstaja, pravico do posebnega informiranja v primeru novih vlagateljev, ki bi utegnili prevzeti družbo.

Delodajalec je tudi dolžan obvestiti svet delavcev glede prevelikega števila osebja ter se o tem z njim posvetovati. Svet delavcev ima tudi temeljno pravico, da je obveščen glede usposabljanja delavcev. Svet delavcev lahko zahteva od delodajalca, da ta oglaša vsa delovna mesta interno, vendar ne more preprečiti javnega oglaševanja ter javnih sestankov. Preden delodajalec ukrepa glede vprašanj, kot so: plačilni razredi, premestitve, odpustitve ipd., mora obvezno o tem obvestiti svete delavcev. Vendar pa lahko sveti delavcev **preprečijo sprejem ukrepov samo v specifičnih situacijah**, kadar predlogi nasprotujejo že obstoječim dogovorom in dejavnostim. Hkrati pa lahko svet delavcev daje sam predloge delodajalcem, denimo glede enakih možnosti ter predlaga ukrepe proti rasizmu na delovnem mestu.

Svet delavcev ima **pozitivne pravice soodločanja** predvsem v okvirju socialnih pravic, ki vključujejo: disciplinska pravila, začetek in konec delovnega časa in odmorov, kakršnakoli podaljšanja ali skrajšanja delovnega časa, kot na primer nadure, dogovori glede dopustov, osnovna plača, postavljanje višine dodatka, vključitev kamer ter drugih naprav, ki bi nadzorovale vedenje delavcev in njihovo delo itd. Varstvo okolja je še eno izmed novih področij, na katerega posega svet delavcev, zlasti po letu 2001. Prav tako ima pravice soodločanja glede usposabljanja na delovnem mestu na različnih stopnjah. To vključuje prakse pripravnikov, izbor med pripravniki in testiranja.

Zastopanje delavcev v organih družb

Delavci v večjih kapitalskih družbah (z več kot 500 zaposlenimi) imajo tudi pravico do zastopanja delavcev v nadzornem svetu, kateremu uprava poroča o dnevnem delu. Delež delavskih predstavnikov v nadzornem svetu variira **od ene tretjine v družbah med 500 in 2.000 zaposlenimi, do ene polovice v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi**. Tudi v teh večjih družbah pa lahko delničarji končno prevladajo, saj predsednik nadzornega sveta zmeraj predstavlja delničarje in ima drugi glas v primeru izenačenega števila glasov. **Izjema** od tega so velike družbe na področju premoga in metalurgije, kjer mora biti predsednik nadzornega sveta nevtralen, zaposleni in delničarji pa imajo enako število predstavnikov v nadzornem svetu. Ta sistem udeležbe v nadzornih svetih v industriji premoga, železa in jekla je bil uveden leta 1951 kot odraz odločitve, da mora v teh močnih industrijah vladati posebno velika demokratična kontrola in da se jih ne sme izrabljati, kot se je to počelo v nacističnem času.

Nadzorni svet lahko imenuje in razrešuje upravo ter pregleduje uspešnost njenega dela. Svetuje in sodeluje pri oblikovanju strategije družbe in ima finančne in druge informacije s tega področja. V sektorju premoga, železa in jekla imajo predstavniki zaposlenih tudi dodatno pravico imenovanja **delavskega direktorja**. Delavski predstavniki imajo sicer enake pravice kot drugi člani nadzornega sveta in se jih ne

sme diskriminirati zaradi njihovega položaja v nadzornem svetu ali drugače omejevati pri njihovem rednem delu. Upravičeni so tudi do povračila stroškov in ustreznega izobraževanja.

V družbah z med 500 in 2.000 zaposlenimi so predstavniki zaposlenih običajno tudi zaposleni v podjetju. V večjih družbah pa nekateri predstavniki zaposlenih prihajajo neposredno iz vrst sindikatov in so običajno sindikalni funkcionarji.

Po študiji Hans-Böckler-Foundation iz leta 2009 je bilo v Nemčiji 1.477 družb s številom zaposlenih med 500 in 2.000 in tako z **eno tretjino delavskih predstavnikov v nadzornem svetu**.[3] Konec leta pa so podatki iste fundacije pokazali, da je bilo v Nemčiji 648 družb z več kot 2.000 zaposlenimi in s tem s **polovičnim zastopanjem v nadzornem svetu**.

Finančna participacija zaposlenih

Pojav finančne participacije zaposlenih je v Nemčiji nekje **v mednarodnem povprečju.** Zgolj desetina družb izvaja delitev dobička in le dva odstotka jih ima sheme za delavsko lastništvo delnic. Vprašanje finančne participacije je bilo v zadnjem desetletju večkrat bolj ali manj aktualno. Tematika je bila zlasti aktualna konec leta 2005, diskusija pa se je končala zgodaj leta 2009, ko je bil sprejet **zakon o promociji delavskega solastništva** ("*Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz*"). Politični cilj zakona je povečati udeležbo zaposlenih pri uspehu in v kapitalu gospodarskih družb. Zakon predvideva davčne spodbude za finančno udeležbo zaposlenih in razširja mogoče oblike finančne udeležbe, med drugim tudi uvaja **t. i. sklade za participacijo zaposlenih** (Mitarbeiterbeteiligungsfonds), ki naj bi bili uveljavljeni zlasti v manjših in srednjih podjetjih. Nov zakon se nanaša zgolj na lastništvo delnic, ne pa tudi na udeležbo pri dobičku.

Do danes ni bilo zaznati opaznejšega preboja na področju finančne participacije zaposlenih. Posebni fondi za zaposlene so bili julija 2013 tudi zakonsko ukinjeni. Kljub vsemu je bilo o tem veliko diskusij v času gospodarske krize, čeprav v drugačnem kontekstu. V povezavi s težavami v družbah, kot sta Opel in Schaeffler, se je diskusija osredotočala na vprašanje, ali je lahko finančna participacija zaposlenih dodatni instrument, poleg večje fleksibilnosti delovnega časa, ki bi lahko družbam pomagala iz težav. Tako so se v družbah Scheffler, Opel in Daimler začeli intenzivni pogovori o razvoju shem delavske participacije. Številne družbe so prišle v težave zaradi neizpolnjevanja naročil in pomanjkanja financ, potrebno je bilo okrepiti likvidnost in zmanjšati stroške. Osnovna ideja je bila ta, da **bi lahko zaposleni pomagali izboljšati kapitalizacijo,** s tem ko bil del svojih plač investirali v kapital oz. da bi v zameno za znižane plače prejeli del delnic. Delavci so na to odgovorili z zahtevo pri udeležbi na dobičku tudi v prihodnje. Vendar tovrstne sheme v praksi niso bile izvedene. Pri tem je bilo odločilno vprašanje davčne obravnave finančne participacije.[4]

[3] Drittelbeteiligung in Deutschland – Ermittlung von Gesellschaften, die dem DrittelbG unterliegen, by W. Bayer Hans-Böckler-Stiftung.

[4] Več o tem Mehrens, K., Stracke, S. and Wilke, P. (2011): Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln. WISO Diskurs, Bonn in BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege, Berlin.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Arbitražni postopki in ZSDU

Načelo ZSDU o arbitražnem reševanju sporov med svetom delavcev in delodajalcem pomeni, da v primeru spora zakon ne dopušča neposrednega sodnega varstva, pač pa morata stranki najprej poskusiti rešiti spor po mirni poti – z arbitražo. Odločba arbitraže nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem in je v družbi dokončna. Do nje pa vodi pot, ki ni vedno enostavna. V praksi se zatika že pri imenovanju arbitrov, imenovanju predsednika arbitraže, postopkovnih vprašanjih in podobno. Namen tega prispevka je osvetliti arbitražni postopek, se kritično opredeliti do obstoječe zakonske ureditve ter podati nekatere predloge svetom delavcev v smislu priporočljivih dobrih praks.

Uvod

Reševanje sporov s pomočjo razsodišč, ki nimajo nobene zveze z državo, sega daleč v zgodovino. Prednosti takšnega, **izvensodnega reševanja sporov** so predvsem v hitrosti postopka, nižjih stroških, večjemu zaupanju strank v pravilnost odločitve in podobno. Sodobne oblike takšnega razsojanja so predvsem **mediacija, pogajanja in arbitraža**.

Arbitraža je praviloma prostovoljni način reševanja sporov v tem smislu, da se stranke spora, namesto da bi se obrnile na sodne organe, s sporazumom dogovorijo, da bodo spor rešile pred arbitražo. V primeru spora med svetom delavcev in delodajalcem pa je **princip prostovoljnosti nadomeščen z zakonsko določbo**, po kateri tovrstne spore rešuje arbitraža (99. člen ZSDU). V tem primeru govorimo o obvezni arbitraži. Sodno reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem je v primeru obvezne arbitraže možno **šele pod pogojem**, da je bil predhodno sprožen postopek za mirno (arbitražno) reševanje, pa ta ni bil uspešen (1. odstavek 15. člena ZDSS – Zakona o delovnih in socialnih sodiščih).

V nadaljevanju se najprej posvečamo zakonski ureditvi arbitraže po ZSDU, čemur sledi opis in analiza arbitražnega postopka v



Piše:

dr. Elizabeta Zirnstein

praksi od vložitve zahteve za uvedbo arbitražnega postopka do možnosti sodnega nadzora nad arbitražno odločbo. Na koncu prispevka se kritično opredelimo do obstoječe zakonske ureditve ter podajamo nekatera priporočila svetom delavcev za učinkovitejše arbitražne postopke v praksi.

Zakonska ureditev arbitražnega postopka po ZSDU

Za reševanje soupravljalskih sporov ZSDU v VII. poglavju (99. do 106. člen) predvideva **stalno in priložnostno arbitražo**. V obeh primerih bo število arbitrov, imenovanih s strani sveta delavcev in s strani delodajalca, enako, arbitražo pa bo vodil (eden) nevtralni predsedujoči, z imenovanjem katerega se morata strinjati obe strani (2. odstavek 99. člena ZSDU).

V primeru **stalne arbitraže** svet delavcev in delodajalec skleneta dogovor, s katerim sprejmeta listo arbitrov, ki bodo sodelovali v posamičnih arbitražah. Člani liste so lahko osebe, zaposlene v družbi, lahko pa tudi tretje osebe. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste (2. odstavek 100. člena ZSDU). Dogovor mora vsebovati tudi določbe o številu članov arbitraže in tem, kako in kdaj se arbitražni postopek sploh začne, prav tako pa mora vsebovati tudi postopkovne določbe o poteku in zaključku arbitraže (3. odstavek 100. člena ZSDU). Menimo, da je ta dogovor lahko kar splošni dogovor o participativnih pravicah, ni pa nobene ovire, da bi to ne bil poseben dogovor, ki ureja zgolj vprašanje stalne arbitraže.

Kadar v organizaciji (družbi) stalna arbitraža ni ustanovljena, svet delavcev in delodajalec imenujeta arbitre s seznama arbitrov, objavljenega na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. V tem primeru govorimo o **priložnostni arbitraži**, saj se arbitri imenujejo za vsak spor posebej. Ker pri priložnostnih arbitražah posebnega dogovora ni, se glede števila arbitrov uporabljajo določbe Zakona o arbitraži.[1] Seznam oz. listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev določi minister, pristojen za delo (1. odstavek 101. člena ZSDU).

Ko so arbitri imenovani, je treba imenovati še **predsednika arbitraže**. Predsednik vodi arbitražni postopek od samega začetka do izdaje pisne arbitražne odločbe, ki jo tudi podpiše. Njegova dolžnost je skrbeti, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo, zato vodi glavno obravnavo in izvajanje dokazov, vodi tudi posvetovanje in samo glasovanje. Glas predsednika arbitraže je enakovreden glasovom drugih arbitrov, vendar glasuje zadnji. Arbitraža odloča z večino glasov (103. člen ZSDU). Predsednika arbitraže imenujejo skupaj in soglasno arbitri, ki sta jih imenovali obe stranki spora. Imenujejo ga z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže (2. odstavek 102. člena ZSDU). V primeru stalne arbitraže bo sodišče pri imenovanju predsednika arbitraže le-tega izbralo iz liste, določene v dogovoru o stalni arbitraži, v primeru priložnostne arbitraže pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo (3. odstavek 102. člena ZSDU).

Pravkar zapisano je vse, kar določa ZSDU o arbitražnem reševanju soupravljalskih sporov**.** Kot vidimo, gre za **dokaj skopo ureditev**, kar lahko v praksi povzroča težave. Kot velja tudi za druge primere pomanjkljive ali neučinkovite ureditve, ki jo srečamo marsikje v ZSDU, je po našem mnenju slednje možno omiliti s proaktivno vlogo svetov delavcev kot generatorjev delavskega soupravljanja v organizacijah. V konkretnem primeru arbitražnega reševanja sporov menimo, da se je moč takšnim težavam izogniti ali jih vsaj omiliti s pomočjo **vnaprej sprejetega dogovora o stalni arbitraži,** in to še v času (obdobju), ko med svetom delavcev in delodajalcem še ni nobenega spora. Vendar več o tem na koncu prispevka. V nadaljevanju bomo najprej opisali potek arbitražnega postopka v praksi in skušali odgovoriti na nekatera odprta vprašanja v zvezi s tem.

Potek arbitražnega postopka v praksi

Kdo lahko predlaga začetek arbitražnega postopka in v kakšnem roku

Predlagatelj za začetek arbitražnega postopka je lahko tako svet delavcev kot tudi delodajalec; ZSDU nikjer te pravice ne omejuje zgolj na enega ali drugega. Pozorni moramo biti le na določbo 98. člena ZSDU, ki ureja pravico sveta delavcev, da zadrži odločitev delodajalca, saj v tem primeru zakon določa, da ima svet delavcev obenem pravico (in dolžnost) istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. V tem primeru bo predlagatelj arbitražnega postopka seveda svet delavcev in ne delodajalec. ZSDU v tem členu tudi določa **8-dnevni rok**, ki ga ima svet delavcev za vložitev predloga za razreševanje medsebojnega spora z arbitražo, ki začne teči z dnem, ko je bil svet delavcev obveščen o odločitvi delodajalca po 89. členu ZSDU oziroma 91., 93. in 94. členu ZSDU (dolžnost obveščanja in dolžnost skupnega posvetovanja). Z izjemo tega osemdnevnega roka pa ZSDU **nikjer ne določa nekega splošnega in prekluzivnega roka** za vložitev predloga za začetek arbitražnega postopka, zato je tukaj treba upoštevati pravila o splošnem zastaranju.

Kakšna naj bo vsebina predloga za začetek arbitražnega postopka

Predlog za začetek arbitražnega postopka mora vsebovati vsaj **opis predmeta spora**, ki naj ga reši arbitraža, **imenovanje arbitrov** ter **poziv nasprotni stranki**, naj v roku 15 dni od prejema predloga imenuje svojega arbitra (102. člen ZSDU). V primeru stalne arbitraže že imamo listo arbitrov in sprejet dogovor med obema strankama, ki opredeljuje tudi začetek arbitražnega postopka ter sam postopek pred arbitražo. V primeru priložnostne arbitraže pa menimo, da je zelo koristno, če svet delavcev ob predlogu o začetku arbitražnega postopka delodajalcu predlaga tudi sprejem postopkovnih določb o začetku, poteku ter zaključku ter o stroških arbitražnega postopka. Poleg predmeta spora, imenovanja arbitrov ter poziva nasprotni stranki naj predlog za arbitražo vsebuje tudi **dejstva in razloge**, na katere stranka, ki predlaga arbitražo, opira svoje zahtevke. Kolikor je le mogoče,

[1] ZArbit v 13. členu določa, da število arbitrov določijo stranke, sicer so arbitri trije.

naj bodo priloženi tudi **dokumenti in drugi dokazi**, na katere se predlagatelj arbitraže sklicuje.[2]

Ali obstaja neko priporočljivo število arbitrov

Določitev števila arbitrov ni nepomembna, saj ima učinke na trajanje postopka in na stroške postopka. Kot smo povedali zgoraj, ZSDU govori o arbitrih, ki jih imenuje svet delavcev in o arbitrih, ki jih imenuje delodajalec. Pri tem je zakonodajalec očitno štel, da bodo arbitraže po ZSDU sestavljene iz vsaj treh arbitrov. Tudi ZArbit za primere neobstoja dogovora o številu članov arbitraže določa **tričlanski arbitražni senat**. Nobene zakonske ovire pa ni, da bi se v dogovoru o arbitraži svet delavcev in delodajalec odločila, da bo posamičen spor razsojal arbiter posameznik, ki ga sporazumno imenujeta. Prednost arbitraže z **arbitrom posameznikom** je v nižjih stroških in krajšem postopku. Postopek pred tričlanskim senatom je gotovo dražji in daljši od postopka pred enim samim arbitrom. Več kot je imenovanih arbitrov, več usklajevanja je potrebnega pri določitvi terminov morebitnih obravnav, tudi posvetovanje in medsebojno usklajevanja terja več časa in napora. Po drugi strani pa je prednost veččlanskih senatov v običajno večji strokovnosti in lažjem soočanju s spornimi vprašanji, o katerih odloča arbitražni senat.

Kaj storiti, kadar delodajalec ne imenuje svojih arbitrov ali če arbiter odstopi

Kot je bilo že večkrat omenjeno, mora stranka, ki je prejela predlog za reševanje spora z arbitražo, v roku 15 dni od njegovega prejema imenovati svojega arbitra. V primeru, da delodajalec ne imenuje svojih arbitrov, lahko svet delavcev zahteva, da **arbitre določi pristojno sodišče**. Enako velja tudi, ko že imenovani arbitri iz iste liste arbitrov ne morejo doseči soglasja o predsedniku arbitraže – katerakoli od obeh strank lahko predlaga sodišču, da imenuje predsednika arbitraže. Če arbiter med arbitražnim postopkom odstopi (ali umre), se imenuje nadomestni arbiter po istem postopku, ki je veljal za imenovanje arbitra, ki ga je treba nadomestiti.

Kdo skliče prvo sejo arbitrov

Prvi sestanek arbitrov bo v praksi namenjen imenovanju predsednika arbitraže. ZSDU pri tem ne določa, kdo je tisti, ki je dolžan sklicati prvo srečanje arbitrov. Menimo, da bo v praksi najbolje, da to stori **tista stranka, ki je s predlogom sprožila p**ostopek, saj bo običajno tudi najbolj zainteresirana za hitro rešitev spora. Po imenovanju predsednika pa je sklicevanje sej arbitraže v njegovi pristojnosti.

Dolžnosti arbitrov

Na arbitra je treba gledati kot na sodnika v postopku. Strokovni in izkušeni arbitri so ključni element poštene in učinkovite arbitraže. Izbira pravega arbitra za določen spor je zelo pomembna stvar, lahko trdimo, da celo najbolj odločilen korak pri arbitraži. Arbitraža je le toliko dobra, kolikor so dobri njeni arbitri.

Arbitri morajo biti **neodvisni** ne glede na to, katera stranka jih imenuje. Dolžni so razkriti vsako okoliščino, ki bi lahko zbudila dvom v njihovo nepristranskost in neodvisnost. Glede vsebine spora ne smejo zasebno komunicirati z nobeno stranko v sporu.

Arbiter je dolžan omogočiti pošteno in hitro rešitev spora brez nepotrebnih stroškov, omogočiti strankam, da predstavijo svoje argumente, dokaze in zahtevke in voditi postopek na način, ki ustreza okoliščinam spora ter brez nepotrebnega odlašanja.

Pri priložnostnih arbitražah se v praksi pogosto zgodi, da obstaja določen dvom v nepristranskost in neodvisnost arbitrov, ki so jih imenovale stranke, kar je tudi ena izmed temeljnih pomanjkljivosti priložnostnih arbitraž, ki se v praksi posebno lepo izkaže tudi pri arbitražah po ZSDU. Stranke običajno imenujejo arbitra, s katerim so na področju že imele nek stik, kar lahko tudi dejansko zmanjša objektivnost takega arbitra. Čeprav mora arbiter vedno težiti k ugotovitvi dejanskega stanja (načelo materialne resnice), se v praksi lahko zgodi, da arbitri poudarijo predvsem tiste razloge, dejstva in dokaze, ki gredo v korist stranke, ki jih je imenovala. Tudi pri sprejemu arbitražne odločbe se včasih zgodi, da arbitri, ki jih je imenovala stranka, ki je v sporu izgubila, nočejo podpisati zaključnih dokumentov pri arbitraži. Kadar med arbitri ne pride do usklajenega stališča, pravzaprav v sporu odloči predsednik arbitražnega senata. Zato se včasih posvetovanje arbitrov spremeni v prepričevanje predsednika arbitražnega senata s strani arbitrov, ki sta jih imenovali sprti strani.

Kako poteka postopek pred arbitražo (potek arbitraže)

Po tem, ko je arbitražni senat imenovan (dva arbitra plus predsednik), se običajno izvede **pripravljalno srečanje** s sprtima stranema, z namenom določiti način vodenja postopka (kadar ni bil predhodno določen v sporazumu)[3] in časovni okvir postopka. Pri priložnostni arbitraži dogovor o pravilih vodenja postopka in njihov sprejem terja precej časa in ekspertnega znanja, določen čas terjajo tudi pogajanja o teh pravilih med strankama. Glede pravil postopka, ki jih stranki nista vnaprej dogovorili, se **uporabijo pravila Zakona o arbitraži.**

Arbitraža odloča **v mejah tožbenih zahtevkov**, ki jih postavi stranka, ki je zahtevala arbitražo. Nasprotna stranka nanje odgovori in pri tem navede, ali in v kolikšnem obsegu tožbene zahtevke pripoznava, ali jim ugovarja. Obe sprti strani morata za svoje zahtevke predlagati dokaze in navesti dejstva in razloge, na katere opirata svoje navedbe.

Arbitražni senat po prejemu dokumentacije s strani obeh strank včasih izvede ustno obravnavo, lahko pa postopek poteka tudi **brez obravnave**. Glede dokazovanja velja omeniti, da arbitraža ni vezana na nobena striktna dokazna pravila, z izjemo tistih, ki se nanašajo na zaupnost dokumentov in informacij. To pomeni, da arbitri prosto odločajo, katere dokaze bodo izvedli in kakšno težo bodo ti dokazi imeli pri ugotavljanju dejstev. V skladu z ustaljeno prakso tožnik (predlagatelj postopka) prvi predstavi svoj zahtevek in predlaga izvedbo dokazov, zatem enako stori nasprotna stran-

[2] V praksi srečamo tudi primere, ko sta se svet delavcev in delodajalec v participacijskem sporazumu načeloma dogovorila za stalno arbitražo, pri čemer nista oblikovala liste arbitrov (to sta prepustila posebnemu dogovoru), ali pa sta listo oblikovala, nista pa se dogovorila o postopku pred stalno arbitražo. Tudi v teh primerih naj svet delavcev delodajalcu predlaga sprejem postopkovnih določb (enako kot pri priložnostni arbitraži).

[3] Vodenje postopka vključuje tudi odločanje o dopustnosti, pomenu in dokazni moči vsakega dokaza. Arbitražni senat lahko tudi izdaja odredbe o plačilu zavarovanja stroškov postopka, razkritju listin in izdaja začasne odredbe.

ka. Pomembno je, da arbitri strankam omogočijo **enakopravno predstavitev**. Pri ugotavljanju dejstev arbitri tudi niso vezani zgolj na predloge strank, pač pa jih lahko ugotavljajo tudi **po »uradni dolžnosti«**. V takem primeru morajo z izvedenimi dokazi seznaniti obe stranki ter jima omogočiti, da se o teh dokazih izjasnita. Arbitražni senat lahko imenuje tudi **neodvisne izvedence** ali druge strokovnjake, ki lahko podajo svoje mnenje o spornih vprašanjih (30. člen Zarbit). Po drugi strani pa arbitri ne morejo neposredno zahtevati, da se priče udeležijo postopka in pričajo, ali da se postopka udeležijo tretje osebe, v kolikor slednje ne soglašajo z udeležbo (to moč ima le sodišče).

Na tem mestu naj poudarimo še, da je za arbitražni postopek bistvenega pomena tudi to, da gre za zaupni postopek. Sodne obravnave so praviloma javne, medtem ko za arbitražne obravnave to ne velja. Poleg tega arbitražna odločba ni objavljena (načelo diskretnosti). Načelo zaupnosti mora spoštovati vsakdo, ki je kakorkoli udeležen pri delu arbitraže, še posebej pa stranki postopka in arbitri. Prepoved razkritja velja tudi za morebitne priče ali izvedence, ki so sodelovali v arbitražnem postopku. Vse, kar je pred arbitražo izrečeno ali pisno predloženo ostaja zaupne narave tudi v razmerju do morebitnega sodnega postopka. Neuspešen arbitražni postopek ne sme v ničemer vplivati na pravni položaj strank, ki so ga imele pred začetkom arbitražnega postopka.

Arbitražna odločba

Po izvedbi vseh dokazov in preučitvi spornih vprašanj se arbitražni senat posvetuje in na koncu glasuje o dokončni odločitvi. Arbitražni senat lahko izda **katerokoli odločbo, ki jo lahko izda tudi sodišče**. Za razliko od sodne odločbe pa arbitražna odločba zavezuje le stranki postopka, ne pa tretjih oseb. V tem smislu pravni učinki take odločbe nastanejo le za stranke v sporu in le za ta konkretni spor (to ni precedens za morebitne bodoče enake ali podobne spore medi istima strankama). Odločba arbitraže mora biti izdana v razumnem roku glede na vse okoliščine spora.

Arbitražna odločba se vroči obema strankama in **nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem**. Arbitražna odločba je dokončna, kar pomeni, da zoper njo ni možna pritožba. To je tudi bistvena razlika v primerjavi s postopkom pred sodiščem, kjer ima stranka možnost vložiti pritožbo in s tem tudi možnost podaljšanja postopka.

Stroški arbitražnega postopka

Arbitražni postopek je seveda povezan tudi z določenimi stroški, kamor spadajo nagrade arbitrom, morebitni stroški za administrativno podporo postopku, materialni stroški (papir, poštnine in podobno). V primeru stalne arbitraže je najbolje, če se v dogovoru o stalni arbitraži stranki dogovorita tudi o stroških postopka, sicer se je o tem treba dogovoriti kasneje. Svet delavcev si lahko ta sredstva zagotovi tudi s participacijskim dogovorom skladno s 65. členom ZSDU. Sicer velja tudi za arbitražne postopke, podobno kot za sodne, da je **stranka, ki je spor izgubila, dolžna nasprotni stranki povrniti njene stroške arbitražnega postopka**. Naj omenimo še, da ZSDU v primeru nesoglasja o višini stroškov za kritje delovanja sveta delavcev izrecno napotuje na arbitražo (66. člen ZSDU).

Arbitražni postopek in sodno varstvo

Sodno varstvo v primeru sporov med svetom delavcev in delodajalcem ni izključeno v celoti, saj pride v poštev v primeru, ko arbitražni postopek ni bil uspešno zaključen v danem roku ali ko stranki arbitražno odločbo izpodbijata pred sodiščem.

Arbitražna odločitev **mora biti sprejeta v roku 30 dni od začetka arbitražnega postopka**. V nasprotnem primeru oziroma po poteku tega roka lahko katerakoli od strank spor predloži v odločanje sodišču. Navedeno pomeni, da je sodno reševanje nekega konkretnega spora med svetom delavcev in delodajalcem možno šele pod pogojem, da je bil predhodno sprožen postopek za mirno (arbitražno) reševanje, pa ta ni bil uspešen (15. člen ZDSS, 1. odstavek).

Obseg izpodbijanja arbitražne odločbe pred sodiščem je **zelo omejen**, saj se lahko nanaša le na razloge, ki se tičejo konstituiranja arbitražnega senata, na nekatere najtežje kršitve procesa in na kršitve javnega reda. Arbitražne odločbe ni možno izpodbijati iz razlogov zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ali zmotne uporabe materialnega prava. Tožba za razveljavitev arbitražne odločbe se lahko vloži **v 3 mesecih** od dneva, ko je stranka, ki tožbo vlaga, prejela arbitražno odločbo. Za odločanje o pritožbi je pristojno sodišče, ki bi bilo pristojno za odločanje v sporu na prvi stopnji, če ne bi bilo arbitraže.

Zaključek – kritike in priporočila

Arbitraža je praviloma prostovoljni način reševanja sporov v tem smislu, da se stranke spora namesto sodnega reševanja raje odločijo za arbitražo, ker temu načinu zaupajo, poznajo njegove prednosti ter si jih želijo (hitrost postopka, zelo omejene možnosti izpodbijanja arbitražne določbe pred sodiščem, nižji stroški). V primeru spora med svetom delavcev in delodajalcem pa je **princip prostovoljnosti** nadomeščen z zakonsko določbo, ki nadomešča arbitražni sporazum.

To je tudi glavni vzrok vseh težav v praksi. Menimo, da kadar stranke ne zaupajo temu načinu reševanja sporov, jih nima smisla v to siliti. V praksi bodo namreč zavlačevale z imenovanjem arbitražnega senata, z dogovorom o postopku in podobno, tako da bo na koncu spor tako ali drugače (najkasneje s pritožbo na arbitražno odločbo) pristal pred sodiščem. Ob trenutni zakonski ureditvi bi bilo omenjeni problem **najlažje rešiti z imenovanjem neke stalne arbitraže pri Ministrstvu, pristojnem za delo**. S tem bi tudi rešili težavo, ki se v praksi pojavlja glede dvoma v nepristranskost arbitrov, ki jih imenuje ena ali druga stranka. Seveda bi morala v takem primeru obstajati možnost izločitve arbitra (kadar ena od strank v sporu to utemeljeno zahteva) in imenovanja nadomestnega. Sveti delavcev pa se lahko težavam v praksi izognejo tako, da se v participacijskem dogovoru (ali nekem posebnem dogovoru) z delodajalcem sporazumejo o oblikovanju **stalne arbitraže** v organizaciji tako, da se določi lista arbitrov ter postopek v zvezi z arbitražo. Omenjeno je treba urediti še preden se sploh pojavi kak spor po ZSDU. Vnaprej sprejet dogovor o stalni arbitraži zagotavlja hitrejši in učinkovitejši način reševanja spora. Kadar bodo takšni sporazumi postali stalna praksa, bo težav in zagat v praksi veliko manj. Za učinkovito delujoč sistem arbitražnega reševanja sporov pa bo poleg omenjenega potrebna še dovolj visoka soupravljalska kultura v organizacijah. Kako to doseči, pa je že druga zgodba.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Zakaj je potrebna prenova zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju?

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93, 56/01 in 26/07 – v nadaljevanju ZSDU), kot osrednji sistemski predpis, s katerim je v Sloveniji urejeno delavsko soupravljanje, je v osnovi sicer primerljiv z najsodobnejšo evropsko ureditvijo na tem področju, vendar zaradi njegovih pomanjkljivosti ni dovolj učinkovit. Praksa uresničevanja tega zakona, ki se že več kot 20-let načrtno spremlja in analizira v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (v nadaljevanju ZSDS), namreč razkriva njegove številne vsebinske in pravno-tehnične pomanjkljivosti (veliko nejasnih določb, slabo sankcioniran oz. nepopoln predpis, nezavezujoče oz. zgolj napotilne norme…), ki povzročajo različne pravne interpretacije in s tem tudi povsem nepotrebne spore. Iz izkušenj mnogih svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb je mogoče celo sklepati, da vse to že resno zavira potreben razvoj demokratizacije odnosov v slovenskih podjetjih, kar hkrati zmanjšuje tudi njihovo poslovno uspešnost. Zato si bomo v nadaljevanju ogledali (samo) nekatere predlagane spremembe ZSDU[1], ki jih bo potrebno čim prej uveljaviti, če bomo želeli slediti sodobnim konceptom delavske participacije v EU in povečati učinkovitost tega zakona.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v zavodih

Ena od največjih pravnih praznin na področju zagotavljanja pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju v Sloveniji je nedvomno **odsotnost ustrezne zakonske ureditve teh pravic za delavce v zavodih**. Po določbi 75. člena ustave RS je namreč tudi delavcem v zavodih, enako kot delavcem v gospodarskih organizacijah, zagotovljena pravica do sodelovanja pri upravljanju, ki jo uresničujejo »na način in pod pogoji, ki jih določa zakon«.

V praksi pa omenjena ustavna zaveza tudi po več kot 20-letih **še vedno ni realizirana**, kljub že dvakratni ugotovitvi Ustavnega sodišča RS (odločbi U-I-104/92 z dne 07. 07. 1994 in U-I-160703-8 z dne 19. 05. 2005), da gre pri tem za **»težjo protiustavnost«**, ki bi jo moral zakonodajalec čim prej in brez odlašanja odpraviti.

Rešitev opisane problematike oz. odprava te pravne praznine je vključena tudi v **aktualni predlog ZSDU-1** (glej opombo 1), in sicer s posebno določbo, ki odkazuje na smiselno uporabo ZSDU tudi za zavode. Pri tem se predlagatelji sklicujejo na dejstvo, da je »ekonomski in socialni« pomen vključevanja delavcev v procese upravljanja v zavodih načeloma povsem enak kot v gospodarskih organizacijah, kar navsezadnje dokazuje tudi dosedanja praksa soupravljanja delavcev v nekaterih zavodih.

Pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem

Določba 5. člena ZSDU ureja **»načelo zakonskega minimuma«**, kar pomeni, da so pravice, načini in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki so kogentno določene s tem zakonom, zagotovljene kot minimum, medtem ko se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi **drugi participacijski načini ali več participacijskih pravic.** *»Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.«* (prvi odstavek 5. člena ZSDU) *»S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic*

1 Te spremembe zajema Predlog ZSDU-1, 2015, ki ga je pripravila projektna skupina DSD, objavljen pa je na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na naslovu:
http://www.delavska-participacija.com/aktualno/

delavcev, kot jih določa ta zakon.« (drugi odstavek 5. člena ZSDU)

Čeprav ima takšno **»avtonomno« pravno urejanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju** nedvomno velik pomen, posebej še v luči spoznanj sodobnih poslovnih ved o pozitivnih učinkih razvitega delavskega soupravljanja na konkurenčnost in poslovno uspešnost, pa praksa sprejemanja tovrstnih dogovorov kar precej odstopa od opisanih spoznanj. Redno spremljanje in proučevanje delovanja svetov delavcev v slovenskih podjetjih namreč kaže, da le-ti zelo težko sklenejo ustrezen (dober) dogovor z delodajalci, ki se praviloma izogibajo sprejemanja kakršnih koli dodatnih obveznosti. Pri tem kaj dosti ne pomaga niti dejstvo, da ZSDU v nekaterih določbah že sam odkazuje (napotuje) na podrobnejšo ureditev posameznih zakonsko določenih pravic s posebnim dogovorom, kar naj bi pravzaprav pomenilo, da gre tudi v tem primeru za **»obvezen« akt** z vsemi značilnostmi splošnega akta. V praksi torej tovrstnih pisnih dogovorov ni veliko oz. so tudi tam, kjer so jih z velikimi napori le sprejeli, največkrat vsebinsko zelo nepopolni, ali pa gre v njih zgolj za **ponavljanje določb ZSDU** (brez določitve »več soupravljalskih pravic« ali »drugih načinov« soupravljanja), oziroma celo za **odstopanje od zagotovljenega zakonskega minimuma**, kar je nedopustno.

Vse to je sedaj **upoštevano v aktualnem predlogu ZSDU-1**, ki odpravlja opisane pomanjkljivosti. Posebno pozornost pa so predlagatelji namenili tudi postopku sprejemanja pisnega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki naj bi odslej zagotovil, da bo do njegovega sprejema v vseh družbah tudi dejansko prišlo.

Urejanje medsebojnih razmerij med svetom delavcev in sindikati

Dosedanja praksa sodelovanja delavcev pri upravljanju je pokazala tudi številne slabosti na področju urejanja medsebojnih razmerij in načinov sodelovanja med sveti delavcev in sindikati. Čeprav je usklajeno delovanje obeh vrst delavskih predstavništev pri uresničevanju interesov delavcev nedvomno nujno, pa problemi nastajajo predvsem zaradi **nerazumevanja različnih delovnih področij in pristojnosti svetov delavcev in sindikatov v podjetjih**, kar otežuje učinkovito delovanje obojih.

Zato predlog ZSDU-1 prinaša dodatno določbo (7. člen), ki napotuje na sporazumno urejanje medsebojnih razmerij in načinov sodelovanja med obema vrstama delavskih predstavništev pri uresničevanju interesov delavcev v podjetjih.

Institut »opravljanja tekočih nalog«

Med večje pomanjkljivosti veljavnega ZSDU zagotovo sodi tudi odsotnost ureditve oz. preprečitve morebitnega **»soupravljalskega vakuuma«** v primeru neveljavnosti volitev za nov svet delavcev ali v primeru statusnih sprememb družbe med trajanjem mandata sveta delavcev (združitev dveh ali več družb oz. delitev družbe na dve ali več novih družb). Neurejenost tega vprašanja v praksi povzroča številne probleme, ki se pogosto končajo celo s prenehanjem delovanja sveta delavcev oz. z izgubo že pridobljenih pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek sveta delavcev.

S predlagano uveljavitvijo instituta »opravljanja tekočih nalog« v ZSDU-1 (10. in 11. člen) pa se rešuje obravnavana problematika, pri čemer predlagatelji izhajajo iz stališča, da **svet delavcev ni organ družbe, temveč legitimno izvoljeno delavsko predstavništvo**, zaradi česar morebitne statusne spremembe, na katere delavci praviloma nimajo vpliva, ne morejo vplivati na (začasno ali celo trajno) izgubo že pridobljenih pravic delavcev po tem zakonu.

Volilna udeležba

Čeprav je praksa problematizirala več določb veljavnega ZSDU v poglavju o volitvah članov sveta delavcev in je temu sledila tudi projektna skupina pri pripravi predloga ZSDU-1, se bomo v tej razpravi dotaknili samo **nerazumljivo izjemno visokega volilnega praga (več kot 50-odstotna volilna udeležba)**, ki ga določa veljavni zakon. Tako visoka volilna udeležba kot pogoj za izvolitev sveta delavcev, ki v praksi povzroča velike probleme, namreč ni prav z ničemer utemeljena, niti v primerjavi s parlamentarnimi ali drugimi volitvami.

Udeležba na vsakih demokratičnih volitvah je namreč povsem prostovoljna, zato načeloma velja, da »se z neudeležbo na volitvah, prepušča odločitev drugim«. S svojo neaktivnostjo torej posamezniki **ne morejo preprečiti drugim** (čeprav manjšini), da uveljavijo pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju, ki jim jo zagotavljata ustava in zakon.

Dodatno težavo predstavlja tudi pogoj, da je v primeru premajhne udeležbe, mogoče **nove volitve izvesti šele po šestih mesecih**. Nezadostna volilna udeležba je lahko posledica zelo različnih razlogov, ki niso nujno neposredno povezani z dosedanjim delovanjem sveta delavcev, npr.: splošno stanje (ne)zadovoljstva zaposlenih v družbi, slabo pripravljen in izveden kandidacijski postopek, neprimernost kandidatov ipd. Zato v teh primerih ni mogoče zagovarjati precej poenostavljenega stališča, da nizka udeležba že samodejno kaže na nestrinjanje delavcev z nadaljnjim obstojem sveta delavcev v družbi in je zato potreben daljši (šest mesecev) »soupravljalski premor« ter šele nato ponovna izvedba volitev, vključno s ponovnim odločanjem na zboru delavcev.

Obe opisani težavi pa odpravlja tudi predlog ZSDU-1, in sicer s spremembo in dodatki v 42. členu. V tem predlogu je **volilni prag znižan na »vsaj tretjino« volilnih upravičencev**, pri čemer predlagatelji odpirajo celo vprašanje o smiselnosti ohranjanja kakršnega koli volilnega praga in predlagajo razmislek o njegovi opustitvi ter izenačitvi s principi, kakršni se sicer uporabljajo pri splošnih parlamentarnih in drugih podobnih »neposrednih in tajnih« volitvah. Hkrati predlagana novela prepušča tudi odločitev o tem, kdaj naj se ponavljajo morebitne neveljavne volitve – skladno z »načelom prostovoljnosti« – samim delavcem. Odločitev o tem je predvsem odvisna od analize vzrokov za nezadostno volilno udeležbo, ki se lahko kvalitetno opravi le v konkretnih situacijah.

Način dela sveta delavcev – poslovnik

Sedanja določba oz. »napotilna norma« v 57. členu ZSDU, ki svete delavcev zavezuje, da način svojega dela uredijo s poslovnikom, je **bistveno preozka** in tako ne zagotavlja nujno potrebne podlage za pripravo čim popolnejšega poslovnika. Praksa namreč dokazuje, da se ob odsotnosti nekaterih zelo pomembnih sestavin v teh poslovnikih, neredko pojavljajo različni spori, ki povsem po nepotrebnem hromijo učinkovitost svetov delavcev.

Zato razveseljuje dejstvo, da predlog ZSDU-1 prepoznava to »pravno praznino« in **dopolnjuje obravnavano določbo** (poleg ureditve načina sklicevanja sej, sklepčnosti, sprejemanja odločitev, vodenja zapisnika in načina konstituiranja odborov sveta delavcev) še z ureditvijo:

- *postopka izvolitve predstavnikov delavcev v nadzorni svet oz. upravni odbor in*

oblikovanja predloga kandidata za delavskega direktorja,
- *načina izvajanja nadzora nad delom delavskih predstavnikov v organih družbe,*
- *sklicevanja in načina dela zbora delavcev,*
- *načina posvetovanja članov sveta z zaposlenimi in organiziranja oblik osebnega izjavljanja delavcev,*
- *odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij in*
- *sodelovanja s sindikati v družbi.*

Skupni organi sveta delavcev in delodajalca

Pri tem gre v našem primeru za popolnoma novo, dispozitivno normo, ki jo prinaša ZSDU-1 (60. člen) in s katero predlagatelji sledijo zelo pozitivnim izkušnjam v nekaterih tujih sistemih (Nemčija, Francija, Belgija), kjer so se kot zelo primerna oblika uresničevanja delavskega soupravljanja izkazali predvsem **skupni in paritetno sestavljeni organi (odbori, komiteji, komisije idr.) med predstavniki delojemalcev in predstavniki delodajalcev**.

Ustanavljanje takšnih skupnih organov so predlagatelji glede na različne situacije prepustili medsebojnim (participacijskim) dogovorom, izjemo pa so zaradi pomembnosti naredili v družbah z več kot 50 delavci, in sicer s posebno določbo o obvezni ustanovitvi skupnega odbora za varnost in zdravje pri delu.

Kritje stroškov dela sveta delavcev

V zvezi s pokrivanjem stroškov za delo svetov delavcev in njihovih članov se je sedanja ureditev v praksi izkazala kot **popolnoma neučinkovita**, ki nenehno povzroča številne napetosti in spore. Po tej ureditvi namreč svetom delavcev praktično niso zagotovljena nikakršna lastna sredstva, s katerimi bi lahko učinkovito uresničevali svoje zakonske pravice (razen t. i. nujnih stroškov), temveč je to odvisno predvsem **od »dobre volje« vsakega delodajalca.**

Sem sodi tudi ena od bistvenih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU, ki članom svetov delavcev ne zagotavlja učinkovitega uresničevanja **pravice do izobraževanja**, kot ene od temeljnih pravic, dolžnosti in tudi nujnega pogoja za uspešno opravljanje funkcije. Nedvomno današnje soupravljanje nujno zahteva visoko strokoven pristop, brez katerega ni mogoče sodelovati pri zahtevnejših poslovnih odločitvah ter pri tem uspešno zastopati pravice in interese delavcev.

Opisane pomanjkljivosti sedanje ureditve popravlja predlog ZSDU-1, in sicer z dopolnjenimi določbami, ki zagotavljajo učinkovitejše uresničevanje pravice članov svetov delavcev do lastnega izobraževanja in usposabljanja za uspešno opravljanje funkcije.

Hkrati predlog ZSDU-1 neposredno (in brezpogojno) določa tudi **minimalen obseg sredstev**, s katerimi lahko svet delavcev samostojno razpolaga za potrebe svojega dela (tj. ena povprečna mesečna plača na člana letno, če v okvir teh sredstev sodijo tudi sredstva za izobraževanje članov, pa dve povprečni mesečni plači na člana letno), vendar ob tem:

- določa precej nižji »minimum« teh sredstev od sedanjega, ki znaša polovico povprečne plače v družbi na člana sveta delavcev (tj. šest povprečnih plač letno) in
- določa, da se morebitna neporabljena sredstva ne prenašajo v naslednje leto,

kar je po mnenju predlagateljev precej bolj sprejemljivo, tako za svete delavcev kot tudi za delodajalce, predvsem pa odpravlja vse nejasnosti in dileme sedanje ureditve ter zagotavlja potrebno učinkovitost zakona v praksi.

Delovnopravna zaščita voljenih delavskih predstavnikov

Sedanja ureditev delovnopravne zaščite (delovnopravne imunitete) voljenih delavskih predstavnikov v Sloveniji, ki jo urejajo določbe 67. člena ZSDU ter tudi 112. in 113. člena ZDR-1, **ni ustrezna**, kar dokazujejo številni bolj ali manj odmevni praktični primeri »izrednih« odpovedi pogodb o zaposlitvi ali drugih »šikanoznih« ravnanj delodajalcev v odnosu do delavskih predstavnikov, zlasti predsednikov svetov delavcev in sindikalnih funkcionarjev.

Bistvena pomanjkljivost sedanje določbe (67. člen ZSDU) je, da obsega **prepoved le nekaterih morebitnih škodljivih ravnanj delodajalcev**, ki jih hkrati niti ne preprečuje, temveč prizadetim posameznikom zgolj omogoča, da jih sami izpodbijajo pred sodišči, pri čemer nosijo tudi dokazno breme in medtem trpijo vse negativne posledice. Podobno velja tudi za določbi ZDR-1 (112. in 113. člen), ki delavske predstavnike varujeta le pred odpovedjo iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti, **ne pa tudi pred odpovedjo iz domnevno krivdnih razlogov ali izredno odpovedjo**. Pri tem je namreč delodajalec tisti, ki samostojno presoja, ali je delavski predstavnik kršil zakon, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, delavski predstavnik pa lahko podano odpoved izpodbija le pred sodiščem, medtem pa trpi vse njene posledice.

Zaradi opisanih razlogov aktualni predlog ZSDU-1 **popolnoma na novo ureja obravnavano problematiko**, pri čemer se predlagatelji sklicujejo na pravno podlago in splošno usmeritev izhajajočo iz določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, ki izrecno zahteva »učinkovito« zavarovanje delavskih predstavnikov pred vsemi škodljivimi ravnanji delodajalcev. Zato predlagana ureditev temelji na bistveno drugačnih temeljih, in sicer:

- skrb za učinkovito delovnopravno varstvo voljenih delavskih predstavnikov mora biti prvenstveno stvar sveta delavcev, ne več stvar prizadetih posameznikov samih, spori iz tega naslova pa se štejejo kot »soupravljalski spori« in jih rešuje arbitraža po tem zakonu,
- svet delavcev lahko prek arbitraže (preventivno ali kurativno) intervenira vedno, ko gre po njegovem mnenju za prepovedana škodljiva ravnanja delodajalca,
- posebej so določene ključne odločitve, ki so v praksi najpogosteje zlorabljene za ta namen, in za katere se zato zahteva predhodno soglasje sveta delavcev,
- določeni so pogoji za morebitno upravičeno zavrnitev soglasja sveta delavcev,
- v primeru morebitne neupravičene zavrnitve soglasja sveta delavcev pa lahko zahteva intervencijo arbitraže delodajalec, na katerem leži tudi dokazno breme glede ugotavljanja upravičenosti njegove odločitve oz. ravnanja zoper delavskega predstavnika.

Razreševanje medsebojnih sporov

Čeprav aktualni predlog ZSDU-1 vsebuje spremembe praktično pri več kot dve tretjini vseh členov veljavnega ZSDU, zaradi česar je bila pravzaprav tudi pripravljena **celovita prenova**, se bomo ob zaključku dotaknili le še urejanja problematike razreševanja medsebojnih sporov in kazenskih določb. Že v uvodu prispevka smo namreč napovedali, da si bomo (po našem izboru) ogledali samo nekatere predlagane spremembe, ki jih prinaša ZSDU-1, za vse preostale pa bo še dovolj priložnosti v prihodnjih številkah te revije, še posebej, če bo predlog vložen v parlamentarni postopek.

Arbitraža je že po veljavni ureditvi (po ZSDU) zelo pomemben, z redkimi izjemami **praktično edini način (mirnega) razreševanja medsebojnih sporov med sveti delavcev in delodajalci**, vendar je bila v praksi prepogosto neučinkovita. Razlogi za njeno neučinkovitost so predvsem v pomanjkljivi ureditvi (številna odprta organizacijskotehnična vprašanja), slabem delovanju sedanjih (priložnostnih) arbitraž in izjemno dolgih postopkih, ki trajajo tudi po leto ali več. Kljub temu pa, tako v stroki kot v praksi, prevladuje prepričanje, da je zagotovitev učinkovitega arbitražnega reševanja sporov eden temeljnih pogojev za učinkovito uresničevanje zakonsko zagotovljene pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju. Arbitražni način reševanja sporov ima namreč tudi zelo močno oporo v sami (sodelovalni) naravi soupravljalskih razmerij, kar bi veljalo ohraniti tudi v prihodnje.

Zato je v predlogu ZSDU-1 poglavje o arbitražnem razreševanju »soupravljalskih sporov« **spisano praktično popolnoma na novo**, pri čemer so predlagatelji v osnovi sledili cilju po preciznejši opredelitvi pristojnosti arbitraž in njihovi večji učinkovitosti. V predlogu je tako predvideno, da pravne spore glede uresničevanja ZSDU-1 obvezno rešuje arbitraža, interesne pa le, če je to v tem zakonu posebej določeno oz. če je glede tega med svetom delavcev in delodajalcem sklenjen poseben arbitražni sporazum. Hkrati je predvidena tudi pomembna novost, in sicer ustanovitev posebne stalne oz. institucionalne arbitraže pri ministrstvu, ki je pristojno za delo, s čimer bi zagotovili odgovorno, pravočasno in kakovostno reševanje soupravljalskih sporov.

Sankcioniranje kršitev zakona

In ne nazadnje, dotakniti se moramo še ene od zagotovo največjih »zamer« veljavnemu ZSDU, tako s strani stroke kot prakse, ki nujno zahteva njegovo celovito prenovo. Nanaša pa se na dejstvo, da vsebuje **preveliko število nepopolnih norm oz. norm brez sankcije**, zaradi česar je zakon v praksi neučinkovit.

Tudi to je upoštevala projektna skupina pri pripravi ZSDU-1, zato je predlog spremenjenega in dopolnjenega poglavja o kazenskih določbah pripravljen tako, da **vsako kogentno normo tega zakona spremlja tudi sankcija za kršitev**. Po mnenju predlagateljev je namreč le tako mogoče narediti pravno učinkovit predpis in zagotoviti uresničevanje njegovega temeljnega namena.

VPRAŠANJA - ODGOVORI

Nadomestne volitve v primeru odpoklica člana SD

Vprašanje:

V postopku odpoklica sveta delavcev v našem podjetju je bil izglasovan odpoklic samo za enega od 13 članov. Odprto pa ostaja naslednje vprašanje: Sodelavec, ki je bil odpoklican, je že bil »nadomestni« član, ker sta takrat v tej organizacijski enoti kandidirala le 2, tako da zdaj nimamo več nadomestnega člana. Ali lahko svet delavcev nadaljuje z delom kljub temu, da ta organizacijska enota zdaj nima več svojega predstavnika?

Odgovor:

Najprej tole: ste dobro preverili, če je bil tudi ta član dejansko odpoklican s predpisanim »kvalificiranim« kvorumom? V zvezi s tem je treba namreč opozoriti, da ZSDU v svojem 50. členu določa drugačno potrebno večino glasov kot pri volitvah, in sicer polovico glasov »vseh« delavcev družbe, ne samo glasujočih. Ta določba se glasi: »Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu.«

A denimo, da je bil s tega vidika odpoklic veljaven. V tem primeru nadomestne volitve člana niso nujne, dokler ne preneha mandat več kot tretjini članov. So pa možne, kar je seveda stvar proste odločitve sveta delavcev. In osebno vedno priporočam, da se po možnosti v takih primerih, ko bi sicer neka organizacijska enota ostala brez svojih predstavnikov, tudi izvedejo. Če torej ni kakih drugih tehtnih zadržkov (npr. približevanje konca mandata ali kaj podobnega), bi vam vendarle priporočil nadomestne volitve za novega člana sveta delavcev iz konkretne enote. Če to ni izvedljivo, pa bi veljalo razmisliti vsaj o kaki »neformalni« varianti za zagotovitev tega zastopstva (npr. da se predstavnik te enote izglasuje kar na zboru delavcev). To bi sicer pomenilo, da ne more biti v vseh pogledih polnopravni član sveta delavcev glede glasovanja in delovnopravne imunitete, vendar pa bi imel pravico prisostvovati in razpravljati na sejah. In to je tudi bistveno ter lahko tudi zelo pomembno za legitimnost sveta delavcev kot celote.

Sprememba firme kot »statusno vprašanje«

Vprašanje:

Uprava je predlagala spremembo statuta družbe v delu, ki se nanaša na firmo družbe. Ali sprememba firme sodi med t. i. statusne spremembe po prvi alineji 93. člena ZSDU, glede katerih mora delodajalec zahtevati predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev?

Odgovor:

S pojmom »statusne spremembe« označujemo spremembo katerekoli od statusnih sestavin oziroma značilnosti družbe (firma, dejavnost, sedež, statusna oblika oziroma odgovornost za obveznosti itd.). V praksi se vsebina tega pojma pogosto neutemeljeno enači s pojmom »statusno preoblikovanje«, ki pa ga ZGD-1 natančno opredeljuje v VI. delu in zajema le:

- združitev (spojitev ali pripojitev)
- delitev (razdelitev, oddelitev, izčlenitev)
- prenos premoženja in/ali
- spremembo pravnoorganizacijske oblike družbe

Da ne gre za vsebinsko identična pojma, je med drugim jasno razvidno tudi iz določbe 93. člena ZSDU, ki med »statusnimi vprašanji« navaja statusne spremembe in statusno preoblikovanje družb ločeno, oboje pa je po omenjeni določbi predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja delodajalca s svetom delavcev pred sprejetjem morebitne odločitve. Nobenega dvoma torej ni, da je po navedeni določbi ZSDU tudi glede predvidene spremembe firme družbe kot ene od statusnih sprememb delodajalec dolžan zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev.

Pri tem ni bistveno, kdo je pobudnik in predlagatelj konkretne spremembe statuta (uprava, nadzorni svet, delničarji), in kateri organ družbe (v konkretnem primeru skupščina) je po zakonu v končni fazi pristojen za sprejem te odločitve. Dejstvo je, da gre za odločitev o pomembnem elementu poslovanja družbe, ki lahko vpliva na njeno uspešnost. To pa seveda zadeva tudi interese

zaposlenih in njihovih predstavništev. In v tem je treba iskati tudi »ratio legis« konkretne določbe ZSDU.

Razlaga nekaterih »kadrovskih vprašanj« iz 94. člena ZSDU

Vprašanje:

Prosimo vas za tolmačenje:

1. Šeste alineje 94. člena ZSDU (»zmanjšanje števila delavcev«) v povezavi z zadnjim odstavkom navedenega člena (»Za večje število delavcev se šteje 10 % vseh delavcev v družbi«). Naša kadrovska služba namreč vztraja pri razlagi, da navedena šesta alineja velja samo za večje število delavcev, medtem ko za enega, dva itd. delavcev ne velja.

2. Druge alineje istega člena (»sistemizacija delovnih mest«), in sicer, kaj je razumljeno pod sistemizacijo delovnih mest – ali samo pravilnik o sistemizaciji ali tudi opisni listi, ter kaj vse v zvezi s tem mora delodajalec posredovati svetu delavcev. Zanima nas tudi, ali so člani sveta delavcev dolžni sodelavcev posredovati opisne liste v pregled in posredovanje pripomb, ali ne.

Odgovor:

1. Na prvo vprašanje, ki je zelo pogosto, je bilo na tem mestu že večkrat obširneje odgovorjeno, zato naj povzamemo le bistvo odgovora, in sicer: tako vsebinsko kot pravno gledano zgoraj navedena razlaga ni pravilna, kajti predmet skupnega posvetovanja mora biti po zakonu »kakršnokoli« zmanjšanje števila delavcev. Vsebinsko gledano je bistvo te določbe v tem, da mora svet delavcev v postopku odpusta (tudi če gre za enega samega delavca) preveriti, ali je ta odpust utemeljen z dejanskim zmanjšanjem obsega dela, ali pa gre zgolj za »optimizacijo« poslovnih procesov, ki lahko povzroči pretirano in ergonomsko nedopustno preobremenitev preostalih delavcev, na katere so prenesene dotedanje naloge odpuščenih. Strogo pravno gledano pa je treba opozoriti, da določba šeste alineje prvega odstavka 94. člena govori izključno samo o »zmanjšanju števila delavcev«, ne pa o zmanjšanju »večjega« števila delavcev. Zato je določba drugega odstavka tega člena, ki pojasnjuje, kdaj se šteje, da gre za »večje število delavcev«, v zvezi s tem povsem brezpredmetna in ni jasno, po kakšni pravni logiki jo je sploh mogoče kakorkoli vpletati v razlago konkretnega vprašanja. Takšna razlaga dela zakonu silo. Očitno je namreč, da se določba nanaša le na tretjo (»razporejanje večjega števila delavcev izven družbe«) in četrto (»razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj«) alinejo prvega odstavka tega člena in da jo je mogoče uporabljati le za ta dva primera, z drugimi alinejami iz prvega odstavka pa nima popolnoma nobene zveze. Poleg tega pa je treba vedeti, da gre pri tej določbi (drugega odstavka 94. člena) tudi sicer za pravni anahronizem, ki izvira iz časov (tj. iz 90-ih let prejšnjega stoletja), ko je takratni zakon o delovnih razmerjih na ta način določal pojem »večjega« števila delavcev, medtem ko veljavni ZDR-1 to, kot vemo, definira povsem drugače.

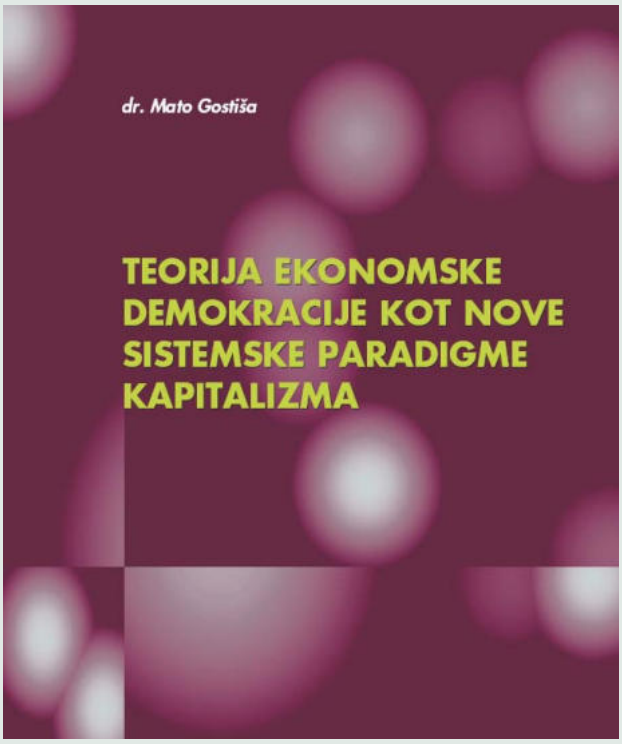
2. Da s »sistemizacijo delovnih mest« ni mišljen samo pravilnik o sistemizaciji s svojimi splošnimi določbami, ampak tudi konkretni opisi vsebine dela posameznega delovnega mesta ter pogojev za njegovo opravljanje glede na zahtevnost (izobrazba, izkušnje itd.), ki so običajno tudi priloga (in s tem integralni sestavni del pravilnika) jasno izhaja iz določil 22., 25. in tretje alineje prvega odstavka 31. člena ZDR-1. Stroka pa glede na namen tega akta, ki naj bi sicer predstavljal podlago tako za plačni sistem kot za kadrovanje, razporejanje, izobraževanje in napredovanje ter razvoj kadrov itd., seveda priporoča še druge sestavine sistemizacije. Akt o sistemizaciji brez t. i. opisnih listov torej (tudi če nosi tak naziv) ni »sistemizacija« v smislu druge alineje 94. člena ZSDU, pošiljanje takšnega akta svetu delavcev v obravnavo pa je popoln logični in pravni nesmisel. S tem ni mogoče izpolniti dolžnosti delodajalca po omenjenem členu ZSDU glede na njegov temeljni namen, ampak gre za očitno formalistično izigravanje zakona in dolžnosti delodajalca po tem zakonu.

3. Zakon neposredno ne predpisuje dolžnosti sveta delavcev, da pred obravnavo sistemizacije in skupnim posvetovanjem z delodajalcem o njej posreduje opisne liste v pregled in posredovanje pripomb tudi delavcem. Je pa to vsekakor priporočljivo, kajti vsak delavec najbolje pozna specifike svojega dela in lahko najbolj konstruktivno prispeva k najustreznejši sistemizaciji svojega delovnega mesta. Osebno torej menim, da se svet delavcev ne bi smel opredeljevati do predlagane sistemizacije ali njenih sprememb, ne da bi prej opravil posvetovanje s konkretno prizadetimi delavci.

Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Janja Hojnik, doktorica pravnih znanosti, izr. prof. na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Jernej Štromajer**, doktorand na Fakulteti za družbene vede, sodelavec Slovenskega foruma socialnega podjetništva; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Rajko Bakovnik,** magister organizacijskih ved, CPM – Center za participativni menedžment; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID; **Tadej Slapnik**, državni sekretar za področje socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije v Kabinetu predsednika Vlade RS.

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.