TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 5/2015, LETNIK XIX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Sveti delavcev in sindikati

Stran 21

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

Sanje o industrijskem preporodu z »mezdno delovno silo«

*V poplavi najrazličnejših strateških dokumentov gospodarskega razvoja Slovenije smo pred kratkim dobili še enega. To je **t. i. manifest (za preporod) industrijske politike**, ki ga je pripravila skupina vidnih slovenskih menedžerjev in drugih strokovnjakov pri GZS. Saj ne, da bi bil to slab in neuporaben dokument, a že na daleč je vidno, da močno boleha za isto kronično boleznijo kot bolj ali manj vsi dosedanji. Inovativno, prodorno in konkurenčno visokotehnološko industrijo z visoko dodano vrednostjo bi avtorji spet radi ustvarili z vsemi mogočimi ukrepi, samo z ukrepi za optimalno »zavzetost« (motivacijo in pripadnost) zaposlenih, ki inovacije, dodano vrednost in konkurenčnost podjetij ustvarjajo, ne. In to kljub dejstvu, da po Gallupu, denimo, 5-odstotno povečanje zavzetosti zaposlenih prispeva kar 2,4 odstotka k dvigu poslovnih prihodkov.*

Utvare o učinkoviti izrabi človeškega kapitala

*Ti naj bi bili še naprej le **»mezdna delovna sila«** (brez kakršnekoli besede v poslovnih procesih in udeležbe v poslovnih rezultatih), in to za nameček **po možnosti še prekarna**, obenem pa se očitno od njih – kar kot samoumevno – pričakuje, da bodo že iz gole hvaležnosti delodajalcem za plačo, ki jim omogoča preživetje, v produkcijskih procesih, v katerih so sicer obravnavani zgolj kot številke in povzročitelji poslovnih stroškov, **optimalno zavzeto** razdajali vse svoje razpoložljivo znanje, ustvarjalnost, veščine in druge produkcijske potenciale. Če tega morda ne bi bili pripravljeni storiti prostovoljno, pa je mogoče te njihove objektivne potenciale iz njih na silo izvleči s preizkušenimi klasičnimi tayloristčnimi metodami za »utilizacijo delovne sile« (skrajna optimizacija delovnih postopkov ne glede na ergonomsko sprejemljive obremenitve, merjenje in nagrajevanje delovnih učinkov, ukazovanje, strogo kontrolo in sankcioniranje). In teh utvar se, kot vse kaže, v Sloveniji še dolgo ne bomo sposobni znebiti.*

*Tudi najnovejši preporoditelji slovenske industrije bi namreč – kar zadeva **optimizacijo človeškega kapitala za višjo dodano vrednost –** spet v glavnem le vlagali v izobraževanje in pridobivanje novih znanj zaposlenih, usklajevali izobraževalne programe s potrebami gospodarstva, prenavljali sistem štipendiranja, ustanavljali razne razvojne centre in agencije, učinkovito prenašali znanje iz akademske sfere v gospodarstvo, uvajali socialno kapico za boljše plače visoko strokovnega kadra, ker bojda (edino ta) prinaša preporod industrije itd. ..., obenem pa seveda še dodatno olajšali odpuščanje zaposlenih, kolikor niso že zdaj »prekarci«, zaradi večje prožnosti delodajalcev. Kako bi zagotovili optimalno izrabo tega »dodatnega« znanja, predvsem pa ogromnega že obstoječega in objektivno razpoložljivega človeškega kapitala (vseh) zaposlenih, s katerim definitivno ne znamo upravljati in ki je po ugotovitvah poslovnih ved **zdaj vsaj za kakih 30 % podoptimalno izkoriščen**, pa jih očitno prav nič ne skrbi.*

Zabloda o »ključnih kadrih«

*Za inovativnost in konkurenčnost podjetij, ki bodo sposobna ustvarjati visoko dodano vrednost, naj bi torej zadostovala peščica dobro plačanih »ključnih kadrov« in pa – seveda – tayloristično visoko usposobljen menedžment. **Kakšna strahovita zabloda**. Človek se nehote vpraša, v katerem času ti naši gospodarski prenovitelji sploh živijo? V 21. stoletju, torej v eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala za konkurenčnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja, zagotovo ne. Finančnega kapitala je danes na finančnih trgih na »balone«, ključnega pomena postaja človeški kapital, vključno seveda s podjetništvom. In skladno s tem bo treba začeti razmišljati tudi o krepitvi korporacijskih pravic zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku) in širitvi notranjega lastništva zaposlenih, ki so daleč najbolj bistvenega pomena za njihovo motivacijo in organizacijsko pripadnost.*

*O teh ključnih **ukrepih za povečanje zavzetosti (vseh) zaposlenih** torej tudi v tem manifestu spet ni ne duha ne sluha. A kaj nam, denimo, pomagajo še tako visoko strokovno usposobljeni in dobro plačani kadri, če pa so potem v poslovnih procesih skladno s trenutno prevladujočo poslovno filozofijo slovenskega menedžmenta, ki je (tudi po izsledkih mednarodnih študij) znan po izjemno nizki stopnji poznavanja sodobnih principov »ravnanja z ljudmi pri delu« (HRM – Human Resource Management), obravnavani kot navadna tayloristično upravljana »najemna delovna sila«, kar ubija sleherno ustvarjalnost in zavzetost? In kaj nam pod temi pogoji pomaga ogromen človeški kapital, ki ga imamo v vseh zaposlenih, v njihovem znanju, ustvarjalnosti, delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti, če pa naši vrli »gospodarstveniki«, kot je videti, potrebujejo samo golo »delovno silo«, ki jo bo mogoče po mili volji čez noč odpuščati kot nekaj povsem nekoristnega?*

Čas je torej, da se slovenske strategije gospodarskega razvoja v tem segmentu prenehajo ubadati zgolj z nekakšnimi »ključnimi kadri« in njihovim nagrajevanjem, obenem

pa z možnostmi za čim lažje *odpuščanje neključnih kadrov, ki naj bi bili samo **»izobražena mezdna delovna sila«**, po možnosti pa, kot rečeno, še prekarna. Zaposlenih v podjetjih ni mogoče deliti na pomembne in nepomembne. Te strategije, ne samo da ne bodo prinesle želenega gospodarskega preporoda, ampak ga z negativnim vplivom na učinkovito izrabo ogromnega (že zdaj) razpoložljivega človeškega kapitala kvečjemu onemogočajo.*

Zavzetost zaposlenih kot imperativ poslovne uspešnosti

*Vsem slovenskim strategom gospodarskega razvoja bi zato veljalo priporočiti, da za začetek proučijo znamenito **Gallupovo študijo o zavzetosti zaposlenih**, ki s konkretnimi podatki dokazuje strahotno škodo, ki jo gospodarstvu prinaša sedanja »nezavzetost« zaposlenih. Samo 13 % vseh zaposlenih, z drugimi besedami približno eden od osmih, je zavzetih in torej pozitivno subjektivno prispevajo k poslovnemu uspehu svojih podjetij. Velika večina, tj. 63 %, je nezavzetih, kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih. Ob ugotovitvi, da 5-odstotno povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov, so ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije zaradi nezavzetosti zaposlenih, seveda ogromni: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov, Velika Britanija od 52 do 70 milijard funtov.*

*In **kako doseči večjo zavzetost zaposlenih**? Da ta ni odvisna samo od plače (in s tem povezanih socialnih kapic in podobnih nesmislov), je dokazal že F. Herzberg s svojo znamenito dvofaktorsko motivacijsko teorijo. Charles Handy pa je po drugi strani lepo povedal, da »delavci z znanjem« danes »niso več pripravljeni zapravljati življenja za dobiček nekoga tretjega«. Če si torej kdo še vedno dela utvare, da bodo ti delavci – če bodo sistemsko še naprej obravnavani kot nepomembna in zlahka nadomestljiva »mezdna delovna sila« (brez visoko razvitega sistema soupravljanja in udeležbe pri dobičku) – zavzeto ustvarjali vedno večje in večje donose in dobičke lastnikom kapitala – se žal močno moti.*

Prav zanima me torej, kako bodo uvodoma omenjeni in drugi preporoditelji slovenskega gospodarstva reagirali na predlog temeljito prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ter na že napovedano prenovo zakona o (obvezni) udeležbi delavcev pri dobičku, ki sta pa resnično naravnana na doseganje večje gospodarske uspešnosti. Stavim, da bodo vsevprek kričali o tem, da gre za nekoristen »strošek delovne sile«, ki samo dodatno obremenjuje delodajalce in omejuje avtonomijo poslovnega odločanja menedžmenta in lastnikov. A v Sloveniji bo treba končno prenehati slediti tovrstnim nesmislom, ki pa jih žal še vedno podpirata tudi aktualna ekonomska in pravna stroka.

*Vsekakor pa bo to tudi test za aktualno Vlado RS, ki je – prav na podlagi omenjenih spoznanj o ekonomskem pomenu večje zavzetosti zaposlenih – nedavno na deklarativni ravni javno izrazila svojo **»predanost« projektu ekonomske demokracije**, torej razvoju delavskega soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih. Naj torej prisluhne številnim brez dvoma dobrim predlogom iz uvodoma omenjenega manifesta »vrha gospodarstva«, a naj obenem prisluhne tudi upravičenim zahtevam delavcev po več ekonomske demokracije. Oboje gre namreč v prid gospodarskemu razvoju. Le teza o nujnosti lažjega odpuščanja delavcev na eni in želja po njihovi visoki motivaciji in pripadnosti podjetjem se med seboj definitivno izključujeta.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Ellermanova teorija demokratičnega podjetja

V kontekstu teoretičnih razprav o bistvu obstoječega kapitalizma in o nujnosti spremembe veljavnega koncepta kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja vsekakor velja med drugim posebej opozoriti na razmišljanja ameriškega teoretika ekonomske demokracije Davida Ellermana. Gre za enega tistih avtorjev, ki opozarjajo, da bistva kapitalizma (in njegove transformacije) ne gre iskati v zasebni lastnini (in njenem morebitnem ukinjanju), temveč v obstoječem najemnem oziroma mezdnem delovnem razmerju in spremembi le-tega.[1]

Zavračanje enačenja kapitalizma in zasebnega lastništva

Eno najbolj radikalnih teorij podjetja, ki združuje zahtevo po samozaposlovanju in samoupravljanju na delovnem mestu ter zahtevo po zasebni lastnini, najdemo pri Davidu Ellermanu (1990, 1992). Ellermanov koncept demokratičnega podjetja je radikalna kritika tako lastniških in upravljalskih načel sodobnega kapitalističnega podjetja kot tudi sistema zaposlovanja v vseh sodobnih ekonomskih sistemih. Kar zadeva lastništvo, Ellerman zavrača uveljavljeno enačenje kapitalizma in zasebnega lastništva in trdi, da **kapitalistični sistem temelji**

[1] Ta prispevek predstavlja skrajšani povzetek poglavja 4.4.4. Teorija demokratičnega podjetja iz avtoričine knjige Lastništvo in ekonomska demokracija (FDV, 1999, Ljubljana).



Piše:
dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

na delovni najemni pogodbi, ne pa na zasebni lastnini.

Kapitalistična ideologija povzdiguje zasebno lastnino kot poroštvo za osebno svobodo in trdi, da le kapitalistični način prilaščanja proizvodov (v katerem si proizvode prilaščajo lastniki sredstev za proizvodnjo) zagotavlja pravičnost in svobodo. Podmena koncepta je, da so lastniki sredstva za proizvodnjo zaslužili s svojim delom in da je kapitalistični način prilaščanja pravičen in v skladu z moralno utemeljitvijo lastniške pravice – pravice, utemeljene z delom. Ellerman meni, da je kapitalistična prilastitev v nasprotju s takšno podmeno. Ugotavlja, da je mit o prilaščanju na podlagi zasebne lastnine **sprejela tudi marksistična kritika kapitalizma** (lastništvo podjetja postane v marksistični različici lastništvo nad sredstvi za proizvodnjo), ki zahteva odpravljanje zasebnega lastništva kot vira izkoriščanja.[2]

Ellerman meni, da je analiza "lastništva podjetja" deskriptivna, ne pa normativna: "Ne gre za to, da bi bilo dobro, če lastništvo podjetja ne bi obstajalo; gre za to, da ne obstaja. Marx je menil, da "lastništvo podjetja" obstaja kot del kapitalističnega sistema in je trdil, da bi ga bilo treba ukiniti" (Ellerman, 1992: 16). S tem je Marx privolil v enačenje kapitalizma z prilaščanjem na podlagi zasebne lastnine, ki ga ima Ellerman za popolnoma napačno. Temeljna Ellermanova podmena je, da je **demokracija nezdružljiva z najemanjem ljudi**, ne pa s zasebno lastnino. Kapitalistično ideologijo (s katero se strinja tudi marksistična kritika), ki ima zasebno lastnino za bistvo kapitalizma, Ellerman zavrača in ji postavlja nasproti **videnje najemne pogodbe kot bistva kapitalizma**.

Neveljavnost najemne delovne pogodbe

Ker Ellerman trdi, da kapitalistično prilaščanje ni utemeljeno na zasebnem lastništvu, ampak na pogodbi, analizira pogodbo med delodajalcem in delojemalcem in ugotavlja, da je **dejansko neveljavna**. Svojo zavzemanje za ekonomski sistem, v katerem bo prodajanje delovne sile nesprejemljiva transakcija (tudi in čeprav je lahko ekonomsko upravičena), Ellerman argumentira z dejansko ("de facto") nezmožnostjo uresničitve prodajne pogodbe, če je **predmet prodaje človeško delo**.[3] Sistem zaposlovanja – prodajanja delovne sile naj bi zamenjal sistem samozaposlovanja, v katerem bi bili vsi delavci skupaj samozaposleni.

Ellerman trdi, da je sistem zaposlovanja **nasproten naravnemu sistemu zasebne lastnine**: "Naravna osnova zasebnolastninskega prilaščanja je delo. Toda sistem zaposlovanja temelji na zanikanju pravice ljudi do proizvodov njihovega dela" (Ellerman, 1992: 15) in da temelji na neveljavni pogodbi: "Ker je delo de facto neprenosljivo in dejstev ni mogoče spremeniti, da bi ustrezala kapitalističnemu legalnemu sistemu (ne da bi se spremenila človekova narava). Da bi se zadeve pravilno uredile, mora legalni sistem vzeti "človeka kot merilo" in uskladiti legalne pogodbe z resničnimi prenosi v proizvodnji .... če bi bili pogodbeni mehanizmi usklajeni s človekovo naravo, **človeških bitij ne bi bilo več mogoče najemati**. V skladu z naravnim sistemom zasebne lastnine in pogodb bo vedno delo najemalo kapital in prodajalo proizvode, tako da bi bila vsa podjetja demokratična podjetja, v katerih so delavci z menedžerji vred samozaposleni" (Ellerman, 1992: 238).

"Suženjstvo za določen čas"

V analizi prodaje dela Ellerman pogosto uporablja primerjavo s suženjstvom. To se nam zdi zelo umestno, ker je spreminjanje ekonomskih in družbenih okvirjev predmet družbenega dogovora, konsenza glede tega, kaj je v določeni družbi sprejemljivo in kaj ne. Na spreminjanje lahko vplivajo ekonomičnost, učinkovitost ali uporabnost določene rešitve, toda prav tako, če ne še bolj od naštetega, pomenijo **družbene vrednote standarde "človeškega" ali "človeka vrednega življenja"**, "človeškega dostojanstva". Suženjstvo je zelo jasen primer tega – ni bilo opuščeno zaradi svoje neekonomičnosti, temveč zato, ker je v družbi začel veljati konsenz, da je družbeno nesprejemljivo imeti v lasti človeka. Vprašanje časa je, kdaj bo tudi prodajanje delovne sile (ali **suženjstvo za določen čas**, kot ga definira Ellerman) pridobilo status družbeno neprimerne in nesprejemljive rešitve – kdaj bo ostalo zunaj družbenega moralnega in pravnega okvira. Ellerman meni, da je razprava o lastniških oblikah podjetij – zasebnih ali družbenih ali državnih podjetij – popolnoma zgrešena, in jo izenačuje z debato o tem, ali naj bi imeli ljudi v zasebni ali družbeni lasti: "Velika razprava o zasebnem ali javnem lastništvu sužnjev bi zgrešila bistvo; resnična alternativa za sužnje je, da bodo svobodni in neodvisni. Podobno je sodob-

"Suženjstvo je odpravljeno kot neprostovoljno in tudi kot prostovoljno razmerje ... Namesto da bi ustvarili podjetje, v katerem bi ljudi obravnavali kot osebe, ne pa kot predmete, imamo sistem, v katerem ljudi nimamo v lasti, ampak jih najamemo" (Ellerman, 1992: 106).

[2] To lahko ilustriramo z mnenjem enega znanih zagovornikov družbene lastnine B. Horvata, ki pravi:" Tako je Marx zelo ustrezno definiral kapital kot proizvodno lastnino, ki ustvarja eksploatacijske proizvodne odnose, ki temeljijo na oblasti nad tujim delom. V tem pomenu sta tako kapitalizem kot tudi etatizem eksploatacijska, kapital pa je lahko privaten in državni. V brezrazredni socialistični družbi, lastnina pomeni odsotnost eksploatacije in oblasti nad tujim delom" (Horvat, 1984: 198).

[3] Kot ilustracijo pogodbene narave prilaščanja in neprenosljivosti dela lahko uporabimo razmerje med filmskim producentom in igralcem in razmerje med založnikom in avtorico knjige. V obeh primerih je avtorstvo (odgovornost) ne glede na pokritje stroškov priznano. Čeprav v skladu s pogodbo filmskemu producentu pripadajo dobički od uspešne prodaje filma, nagrado za igro dobi igralec. (Zanimivo je, da beseda producent pomeni tisti, ki je izdelal, proizvedel – proizvajalec.) Bilo bi nesmiselno, če bi producent dobil nagrado za najboljšo žensko vlogo. Tudi v primeru založnik – avtorica knjige so pravice razdeljene po pogodbi. Če bi avtorica najela založnika, bi imela poleg honorarja ali nadomestila za avtorske pravice pravico do dobička od prodaje knjige.

na velika razprava o tem, ali naj bodo delavci najeti zasebno ali javno, zgrešila bistvo; resnična alternativa je, da ljudje skupaj v demokratičnih podjetjih delajo zase" (Ellerman, 1992: 17).

Ellerman se, kot smo videli, zavzema za **reafirmacijo prilastitve** kot vprašanja vsakdanjega procesa proizvodnje. S humanistično definicijo proizvodnje – ljudje uporabljajo inpute v proizvodnji outputov – je problem prilastitve preprosto rešen: prilaščajo si vedno in le ljudje, ki so aktivni akterji proizvodnje. Vsaka drugačna prilastitev bi temeljila na animističnih definicijah pasivnih inputov ali outputov proizvodnje. Ellerman lastnikom kapitala ne odreka pravic, ki sledijo iz lastništva nad kapitalom – odreka jim le pravice, ki bi jih pridobili z napačno definicijo procesa proizvodnje.

Ellerman ugotavlja, da je mit o prilaščanju na podlagi zasebne lastnine sprejela tudi marksistična kritika kapitalizma (lastništvo podjetja postane v marksistični različici lastništvo nad sredstvi za proizvodnjo), ki zahteva odpravljanje zasebnega lastništva kot vira izkoriščanja.

Neodtujljivost človekovega dela in pravice do odločanja

Pri upravljanju podjetij se Ellerman zavzema za **demokratično načelo** – podrejeni naj imajo možnost izbrati oblast. Politično vprašanje delegiranja ali odtujitve pravic Ellerman uporablja v ekonomski sferi. Zavrača uveljavljeno trditev o "prostovoljnosti prodaje delovne sile" z uvajanjem načela "neodtujljivih pravic" v razmišljanje o pravicah na delovnem mestu. Ne gre za to, ali privolimo v prodajo svoje delovne sile drugemu ali ne – gre za to, da **delovne sile ni mogoče prodati**. Delovna sila je prav tako kot odločanje **s človekom nerazdružljiva**. Ellerman trdi, da se ne moremo "de facto" odpovedati pravici do odločanja. Tako pri razmišljanju o prodaji delovne sile kot tudi o odločanju na delovnem mestu Ellerman uporablja **koncept institucionalne in neinstitucionalne realnosti**. V vsaki družbi obstaja "de iure" – institucionalni sistem in "de facto" – realnost, ki se skriva pod institucionalnim. Institucionalno in realno sta lahko bolj ali manj usklajena. Institucionalno se spreminja, realno pa je vedno enako. Vsi ljudje so osebe, ne glede na to, ali institucionalni sistem to priznava ali ne. Rasistični sistemi na primer niso priznavali "osebnosti" črncem, toda ta je obstajala – ni se spremenila ali nastala z odpravo rasističnih institucionalnih sistemov. Tudi pravice žensk so lahko primer neusklajenosti institucionalnega in dejanskega. Dejanski status žensk kot oseb je bil politično, institucionalno priznan (v smislu pridobivanja volilne državljanske pravice) šele na koncu prejšnjega in v tem stoletju. Družbena (uradna) ideologija se vedno trudi de iure prikazati kot de facto: prikazati, da so institucije sistema naravno stanje – da je institucionalno določeni položaj podrejenih družbenih skupin dokaz njihove dejanske manjše vrednosti.

Suženjstvo ni bilo opuščeno zaradi svoje neekonomičnosti, temveč zato, ker je v družbi začel veljati konsenz, da je družbeno nesprejemljivo imeti v lasti človeka. Vprašanje časa je, kdaj bo tudi prodajanje delovne sile (ali »suženjstvo za določen čas«, kot ga definira Ellerman) ostalo zunaj družbenega moralnega in pravnega okvira.

"Pot k demokraciji ni v redistribuciji lastnine, temveč ločitvi pravic do upravljanja in lastništva in restrukturiranja teh pravic kot osebnih pravic, ki si jih oseba pridobi na podlagi funkcionalne vloge upravljanega. Ta pot se že uporablja v politični sferi in bo prihodnost za ekonomsko demokracijo" (Ellerman, 1990: 123).

Razmerje med kapitalom in delom lahko primerjamo z razmerjem med moškimi in ženskami: kapital si prilašča izdelek, **zato ker to določa institucionalni sistem**, ne pa "narava" kapitala, enako kot so moški v družbi dominantni, ker jim takšno vlogo določa institucionalni sistem, ne pa "naravne lastnosti" spolov. Dejstva (institucionalna realnost), da je delo podrejeno kapitalu in da so ženske podrejene moškim, niso dokaz nespremenljivih naravnih lastnosti, ampak samo lastnosti spremenljive družbene ureditve.[4]

Ellerman omenja vrsto avtorjev (od stoikov, Luthra, Spinoze, Russeauja do De Jaucourta, Kanta in Hegla), ki so, zlasti v povezavi z razmišljanjem o suženjstvu, skozi zgodovino, pripomogli k **teoriji neodtujljivih pravic**, ki temelji na "dejstvih o ljudski naravi, ne na normativni presoji". Kot – po njegovi oceni – "eno najjasnejših formulacij argumenta de facto neodtujljivosti v zgodovini zahodne filozofije" izpostavlja zlasti naslednjo Heglovo misel: "Pravica do tega, kar je v bistvu neodtujljivo, je neprenosljiva, ker dejanje, s katerim si prilastim svojo osebnost, svoje samostojno bistvo in postanem odgovorna oseba, sposobna imeti lastniške pravice in moralno in versko življenje, odvzame tem mojim lastnostim prav tisto značilnost, ki bi jih naredila zmožne prenosa v last koga drugega. Ko sem tako odpravil to njihovo značilnost, jih ne morem zgubiti zaradi toka časa ali kateregakoli drugega razloga, ki bi izhajal iz moje prejšnje privolitve ali pripravljenosti, da jih odtujim" (v Ellerman, 1992: 156).

Človek **de facto ne more prodati svojega dela** in se **ne more de facto odpovedati pravici do odločanja**. Na teh dveh principih Ellerman gradi demokratično podjetje.

[4] Že Rousseau je opozarjal, da "je preprosto videti, da je veliko razlik med ljudmi, ki jih mnogi imajo za naravne, izključno rezultat navad in načina življenja, sprejetih v družbi" (Rousseau, 1978: 49). Obstaja pa tudi družbena realnost (realnost, ki jo posamezniki in posameznice živimo), ki je družbeni konstrukt – mešanica institucionalnega in realnega. V tej družbeni realnosti je dejansko ("de facto") pogosto podrejeno institucionalnemu ("de iure").

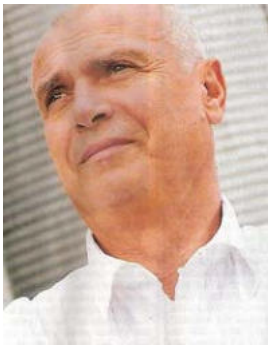
Uporabljena literatura:

Ellerman, D. 1990. The Democratic Worker-Owned Firm: A New Model for East and West. Boston: Unwin Hyman

Ellerman, D. 1992. Property Rights in Capitalist and Labor-Managed Firms. Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms, Vol. 4, 157-171

Horvat, B. 1983. Politička ekonomija socijalizma. Zagreb: Globus

Rousseau, J. J. 1978. Rasprava o porijeklu i osnovama nejednakosti medju ljudima, Društveni ugovor. Zagreb: Školska knjiga



Piše:
dr. Mato Gostiša

Nekaj izzivov za ekonomsko in pravno teorijo

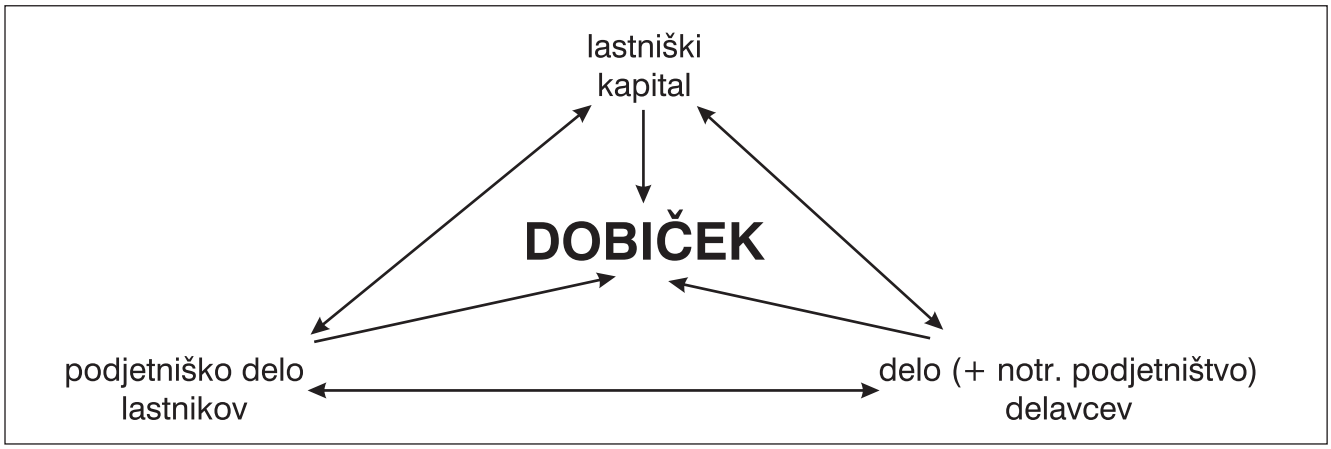
(Neo)klasična ekonomska teorija kapitalizma je truplo (2)

V prejšnji številki smo razpravo o naslovni temi zaključili z obravnavo sporne 8. teze, ki trdi, da produkt (novo vrednost) ustvarja izključno podjetnik s svojim podjetništvom, medtem ko delavci podjetniku zgolj prodajajo delovno silo, s katero ta – kot s »svojo« lastnino, ki ima v bistvu enak status kot njegova 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). Tokrat nadaljujemo z obravnavo te in še nekaterih naslednjih spornih tez (neo)klasične ekonomske teorije kapitalizma.

Prvi del tega prispevka v prejšnji številki smo zaokrožili z naslednjo mislijo: *»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 prej obravnavanega umetnega in povsem nesprejemljivega teoretičnega konstrukta o podjetniku kot edinem ustvarjalcu produkta, 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)

Zanimivo in paradoksalno je, da danes med ekonomisti skoraj ni več nikogar, ki bi spričo vsega povedanega zanikal, da je v dobičku že samoumevno in ekonomsko logično vsebovan tudi del rezidualnega presežka outputa dela delavcev. A dejstvo, da si tega lahko še vedno v celoti prisvajajo lastniki lastniškega kapitala podjetij, se jim ne zdi sporno, ker naj bi bila to, upoštevaje gornja izhodišča (neo)klasične ekonomske teorije, pač **v tržnem sistemu samoumevna pravica podjetnikov**, kajti v nasprotnem bi podjetniški motiv izginil. Čemu le? Mar lastniki kapitala s svojim podjetništvom

Slika 5: *Implicitne sestavine dobička kot rezultante vzajemno soodvisnega delovanja lastniškega kapitala in dela (delavcev in lastnikov)*



Vir: *Gostiša M., Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 274)*

– če bi bil njihov prispevek k produktu, vključno s tveganjem, ekonomsko pravično ovrednoten – objektivno res ne bi mogli plemenititi tega kapitala brez dodatnega izkoriščanja dela? Eklatanten nesmisel. Če bi bil z ekonomsko pravičnejšim modelom nagrajevanja dejanskega prispevka dela k produktu v obliki adekvatne udeležbe pri dobičku v produkcijske namene učinkovito sproščen celoten (sicer neizmeren, a v obstoječem družbenoekonomskem sistemu danes bistveno podoptimlno izkoriščen človeški potencial – kapital), bi brez dvoma **oboji lahko ustvarjali povsem zadovoljive, verjetno pa še višje ekonomske donose** na svoj produkcijski input, kot jih ustvarjajo danes.

Čas je torej, da se ekonomska teorija kapitalizma obravnavanemu konstruktu iz 18. stoletja končno vendarle že odreče in svojo teorijo produkcije in razdelitve postavi na povsem nove, filozofsko in ekonomsko sprejemljivejše temelje. Predvsem pa takšne, ki bodo izhajali iz sodobne družbenoekonomske realnosti v 21. stoletju, torej v »eri znanja« in izjemno hitrega naraščanja produkcijskega pomena človeškega kapitala v primerjavi z – zdaj že več kot pretirano sistemsko favoriziranim – finančnim kapitalom. Naj še enkrat opozorimo, da izgovor, češ da je sedanja, zgoraj obravnavana teoretična in praktična koncepcija podjetja in podjetništva **»edina« možna in zveličavna koncepcija za tržni sistem gospodarjenja na splošno (in za vedno)**, namreč prav zares ne drži (več) vode.

Nesmiselna teorija »razdelitve«

Na podlagi takšnih izhodišč preprosto ni mogoče izoblikovati vsaj približno **ekonomsko pravičnega oziroma neizkoriščevalskega modela razdelitve novoustvarjene vrednosti (produkta)** na dohodke lastnikov posameznih sodelujočih produkcijskih dejavnikov, ki bi odražali dejanski prispevek vsakega izmed njih k produktu. To še zlasti velja za prispevek dela. Plačevanje produkcijskih dejavnikov – inputov (za njihovo bodoče sodelovanje v produkcijskem procesu podjetnika) po tržni ceni seveda ni nikakršna »(raz)delitev« skupno ustvarjenega produkta.

Po neoklasični (t. i. Clarkovi) **teoriji faktorske razdelitve produkta** na podlagi mejne oziroma marginalne produktivnosti produkcijskih dejavnikov (faktorjev), ki naj bi bila odgovor na marksistično kritiko kapitalizma in nekakšen nadomestek za pomanjkanje »prave« teorije razdelitve, naj stvar ne bi bila sporna, ker naj bi bili, kot rečeno, vsi faktorski dohodki objektivno določeni kot mejni produkt in tržna cena omenjenih dejavnikov, rezidualni presežek outputa vsakega izmed njih pa naj bi bil natanko enak dohodkom drugih, tako da je vseh 100-odstotkov produkta na ta način povsem »hermetično« in strogo tržno razdeljeno. Za nekakšno Marxovo **»presežno vrednost dela«** in domnevno izkoriščanje dela s strani lastnikov kapitala naj torej v resnici v tem tržnem modelu razdelitve sploh ne bi bilo prostora. Pa to res drži? Daleč od tega. Formula ne vzdrži niti strogo matematično, še manj vsebinsko.

V tej formuli domnevno 100-odstotno tržne razdelitve namreč dobiček lastnikov lastniškega kapitala kot dohodek podjetnika preprosto sploh ni upoštevan, tako da je sama po sebi že zgolj **strogo matematično gledano popoln nesmisel**. Izide se namreč samo pod pogojem, da pri tem izračunu »operiramo« izključno z dohodki produkcijskih dejavnikov, ki jih podjetnik kupuje oziroma najema na trgu in plačuje po tržni ceni (tj. plače delavcev, rente zemljiških lastnikov in obresti lastnikov upniškega kapitala). A če naj bi bil s temi dohodki res razdeljen celoten produkt, od kod oziroma iz katerega produkta naj bi bilo potem mogoče črpati še dobiček kot nagrado za lastnike lastniškega kapitala in njihovo podjetništvo? In to povrhu vsega še točno takšen, da bi bil – če sledimo načelom te teorije – rezidualni presežek outputa tega kapitala in podjetništva (??) matematično natanko enak vsoti že omenjenih dohodkov lastnikov drugih produkcijskih dejavnikov? Nesmisel brez primere in še en dokaz za našo že zapisano trditev, da sta lastniški kapital in dobiček njegovih lastnikov v resnici nekakšen sistemski »sui generis« in da zanju ne velja nobena od domnevno »splošnih« zakonitosti in načel (neo)klasične ekonomske teorije o enakem obravnavanju vseh produkcijskih dejavnikov in dohodkov njihovih lastnikov v tržnem sistemu. Preprosto ni jasno, kako se lahko neka »resna« teorija spreneveda do te mere, da preprosto spregleduje tudi tako zelo očitne nesmisle v svojem učenju o (domnevno) »dosledni« tržni razdelitvi produkta.

Obstaja tudi »četrti« temeljni produkcijski dejavnik?

Ključno odprto vprašanje, ki pojasnjuje že omenjene zadrege neoklasične teorije v zvezi s pojasnjevanjem »sui generis« sistemskega položaja lastniškega kapitala in dobička, je vprašanje **kateri je torej po neoklasični teoriji razdelitve pravzaprav v resnici tisti produkcijski dejavnik,** ki naj bi po njenem učenju ustvarjal ves dobiček:

1. v podjetje vloženi lastniški kapital sam po sebi,

2. podjetništvo, torej podjetniška ideja, tveganje in neposredno vodenje in upravljanje podjetja kot »delovni« vložek njegovih lastnikov,

3. ali pa oboje (lastniški kapital in podjetniško delo lastnikov) skupaj in nerazdelno oz. medsebojno spojeno v neko posebno in samostojno kategorijo temeljnih produkcijskih dejavnikov?

Če naj bi veljalo zadnje od navedenega, in očitno velja[1], to seveda pomeni, da je ta teorija v konkretnem segmentu prišla v očitno nasprotje sama s seboj in svojim lastnim učenjem o treh temeljnih produkcijskih dejavnikih (zemlja, delo in kapital) in je – zgolj za potrebe opravičevanja obstoječega modela razdelitve – na silo izumila še **nek povsem nov, četrti temeljni produkcijski dejavnik** (z lastnim faktorskim dohodkom – dobičkom), s katerim pa v bistvu ne ve kaj početi, kam ga sistemsko umestiti in kako ga v okviru lastnih splošnih »pravil« teoretično opravičiti. Ta »kombinirani« produkcijski dejavnik namreč – tako kot to velja za obe njegovi sestavini (lastniški kapital in podjetništvo) – objektivno nima ne svojega mejnega produkta ne tržne cene kot podlage za »tržno« določanje ustreznega faktorskega dohodka, prav tako pa ga iz tega razloga, kot že rečeno, tudi ni mogoče vključiti v Clarkov model 100-odstotne tržne razdelitve produkta in ekvivalentne medsebojne »izmenjave« rezidualnih presežkov outputa med produkcijskimi dejavniki[2]. Je torej nekaj povsem **»izvensistemskega«.**

Podobne težave ima obravnavana teorija, ki naj bi bila sicer strogo ekonometrično zasnovana, iz tega razloga seveda tudi s pojasnjevanjem izvora in opredeljevanjem obsega dobička kot faktorskega dohodka. Adam Smith (2010: 66) je o tem vedel povedati le to, da je dobiček pač **preostanek dohodka** po poplačilu lastnikov vseh drugih v produkciji sodelujočih produkcijskih dejavnikov: » … vse tisto, kar ostane po plačilu zemljiške rente in cene vsega dela, ki prideluje, izdeluje in spravlja na trg, mora nekomu nujno biti dobiček.« Naravnost fenomenalna, matematično povsem neizpodbit-

[1] Že klasiki politične ekonomije so namreč dobiček po namenu opredelili kot nagrado za vloženi kapital oz. tveganje in podjetništvo.

[2] Na tej točki se Clarkova »splošna« teorija tržne razdelitve produkta v vsakem primeru že v temelju podre.

na znanstvena utemeljitev pravične tržne »razdelitve« 100 odstotkov produkta – če se malce pošalimo – mar ne? Samuelson in Nordhaus kot tipična zagovornika te teorije, denimo, pa **dobiček pojasnjujeta takole** (2002: 255): »Poleg plač, obresti in rent ekonomisti pogosto govorijo o četrti kategoriji dohodka, ki jo imenujemo *dobiček*. … Za ekonomiste je poslovni dobiček mešanica različnih elementov, ki vključujejo tudi implicitni donos od lastnikovega kapitala, nagrado za tveganje in inovacijski dobiček«. To pa je hkrati bolj ali manj tudi vse, kar ve ta teorija povedati o bistvu in izvoru dobička. Drugače pa se tej občutljivi temi, ki je zanjo več kot očitno sila spolzek teren in skoraj popolna teoretična tema, karseda izogiba. In to ne brez razloga, kajti na tej točki, kot rečeno, vsa njena »univerzalna« načela in pravila o »tržnem« določanju dohodkov lastnikov vseh produkcijskih dejavnikov padejo na celi črti in ostajajo le še sama sebi namen.

Skratka, neoklasična teorija razdelitve je v resnici neka znanstveno popolnoma nenačelna teoretična godlja, **navaden znanstveni blef.** Kot celota stoji ali pa pade izključno samo na – skrajno trhli in v predhodnem delu te razprave že ovrženi – dogmi, da v tržnem sistemu gospodarstva drugačna zasnova kapitalističnega podjetja in podjetništva pač preprosto ni mogoča.

Lastniki kapitala kot »samoumevni podjetniki«

Teza 9: *Lastniki kapitala so (samodejno) tudi edini nosilci podjetništva – od podjetniške ideje in ustanovitvene iniciative do vodenja in upravljanja podjetij ter prevzemanja celotnega poslovnega tveganja, dobički, kakršnikoli že, pa so ekonomsko pravična nagrada za to podjetništvo in zato v celoti pripadajo izključno njim.*

To danes trdijo samo še ekonomski učbeniki preteklih desetletij. A »ekonomske romantike«, kot jo imenuje že omenjeni John K. Galbraith, ko so lastniki kapitala ustanavljali podjetja in jih tudi neposredno upravljali in vodili, je v sodobni ekonomiji v resnici samo še za vzorec. V praksi gre pri tem v glavnem le še za samostojne podjetnike, lastnike kmetij in »lastnike« – v glavnem manjših in srednjih – družinskih podjetij. A prav na takšni ekonomski romantiki še danes temelji prevladujoča neoklasična ekonomska teorija, ki je povsem **izgubila stik z objektivno družbenoekonomsko realnostjo.**

Pretežni del sodobne ekonomije v razvitem svetu danes tvorijo predvsem velike korporacije, za katere se običajno niti ne ve več, kdo jih je ustanovil, upravljalsko pa jih praktično v celoti obvladuje njihov menedžment ali pa menedžment obvladujočih družb v okviru koncernov (t. i. korporacisjka birokracija), ne pa morda – večinoma precej razpršeni – fizični lastniki kapitala s svojimi interesi. Ti so v teh korporacijah v glavnem samo še v vlogi **t. i. portfeljskih investitorjev**, ki jih zanima predvsem donos na vloženi kapital, od podjetniških funkcij, ki po teoriji sicer obsegajo:

- poslovno oz. investitorsko tveganje,
- začetno podjetniško idejo in ustanovitveno iniciativo,
- neposredno organiziranje in vodenje poslovnih procesov ter s tem povezano poslovno inoviranje (menedžersko upravljanje), in
- lastniško upravljanje podjetja,

pa v praksi uresničuje skoraj izključno samo še prva od navedenih, **tj. poslovno tveganje**. Vse ostale podjetniške funkcije so vse bolj v domeni – kot jo imenuje Galbraith –**osamosvojene »korporacijske birokracije«**, ki niti približno ni – niti pravno niti dejansko – (zgolj) »agent lastnikov kapitala«[3], in (prek vse hitrejšega uveljavljanja sodobnega t. i. participativnega menedžmenta in notranjega podjetništva) vse bolj **tudi v domeni zaposlenih**. Nova podjetja večinoma ustanavljajo, financirajo in prek svojega menedžmenta upravljajo že obstoječa podjetja, kar ustvarja najrazličnejše oblike vse bolj nepreglednih kapitalskih in s tem tudi upravljalskih povezav med njimi. Teoretično tako opevani podjetni posamezniki iz ekonomskih učbenikov preteklih desetletij, ki naj bi s svojo zgoraj omenjeno podjetniško idejo in iniciativo predstavljali glavno gonilno silo razvoja gospodarstva in odpiranja novih delovnih mest, danes tvorijo – sicer ne nepomemben, pa vendarle – v resnici samo (še) razmeroma majhen segment sodobne ekonomije. Veliki kapital se nezadržno osamosvaja izpod podjetniške kontrole (fizičnih) lastnikov in se vse bolj spreminja v povsem odtujeno »silo samo po sebi«, ki v celoti obvladuje sodobno družbo, namesto obratno.[4]

V teh razmerah se zdi teza o samoumevni, neločljivi in notorni povezavi med lastništvom v podjetje vloženega kapitala in podjetnostjo oziroma podjetništvom njegovih lastnikov (»lastnik kapitala = podjetnik«), na kateri sistemsko (še) danes teoretično temelji njihova izključna in bojda tudi neodtujljiva pravica do upravljanja podjetij in prisvajanja celotnega čistega dobička, ne samo arhaična, temveč že prava nebuloza.[5] Zlasti še, ker se v sodobni teoriji vse bolj močno postavlja pod vprašaj tudi trditev o poslovnem tveganju (riziku) kot izključni lastnosti lastnikov lastniškega kapitala podjetij.

Poslovno tveganje kot podlaga za prisvajanje dobička

Teza 10: *Poslovno tveganje je v vsakem primeru imanentno samo lastnikom kapitala, ne pa tudi delavcem, ki z udeležbo v podjetju ne tvegajo ničesar, predvsem ne morebitne izgube. Zato so lastniki kapitala tudi edino upravičeni do celotnega ustvarjenega čistega dobička.*

Uvodoma je treba še enkrat opozoriti, da niti lastnina nad določenim (katerimkoli) produkcijskim dejavnikom sama po sebi, niti – ekonomsko povsem nemerljivo – poslovno tveganje z njo, ne dajeta **prav nobene filozofsko-teoretične podlage** za morebitno neposredno prisvajanje rezultatov oziroma prispevkov (outputa) drugih sodelujočih produkcijskih dejavnikov v (istem) produkcijskem procesu. Vsak lastnik ima pravico (samo) do tega, kar je s svojo lastnino in morebitnim osebnim angažiranjem, kamor lahko med dru-

---

[3] Gre za t. i. agencijski problem, ko menedžment s pridom izkorišča odsotnost »lastniške kontrole« za lastno neupravičeno bogatenje, čeprav ne nosi nobenega poslovnega tveganja in zgolj simbolično poslovno odgovornost za sprejete odločitve v okviru svojih skorajda neomejenih pooblastil. Pravno gledano pa menedžerji ne sklepajo svojih zaposlitvenih pogodb neposredno z lastniki, temveč z nadzornimi sveti oziroma upravnimi odbori, ki niso organi lastnikov, temveč organi podjetja kot pravne osebe. Torej so pravno gledano v resnici lahko le »agenti« podjetij, ne njihovih (domnevnih) lastnikov.

[4] Vprašanje, ali danes kapital služi človeku ali človek kapitalu (samemu po sebi), ki je tesno povezano s samim smislom ekonomske dejavnosti, se pod temi pogoji ne zdi več niti najmanj demagoško.

[5] Le kdo naj bi bil »podjetnik« iz ekonomskih učbenikov, denimo, v multinacionalnih korporacijah z več deset ali celo sto tisoči delničarjev – portfeljskih vlagateljev, kakršne so Goodyear, Panasonic, Siemens ipd.? Ti portfeljski vlagatelji? Nesmisel. S tem »kapitalom brez imena in priimka« upravlja povsem osamosvojeni menedžment, novo vrednost pa s svojim vsakodnevnim – delovnim in notranjepodjetniškim – angažiranjem pa soustvarja na desetine in stotine tisočev zaposlenih s svojim »človeškim kapitalom«.

gim štejemo tudi poslovno tveganje[6], dejansko ustvaril, oziroma kolikor je dejansko prispeval k skupaj ustvarjenemu produktu. Vse te prispevke, vključno s tveganjem in ostalimi zgoraj naštetimi elementi podjetništva lastnikov kapitala (začetna podjetniška ideja in iniciativa, vodenje in upravljanje itd.), če in kolikor ga v posameznem primeru lastniki kapitala tudi dejansko izvajajo, je **treba pač tako ali drugače dogovorno vnaprej ovrednotiti** (objektivno ekonometrično je to seveda nemogoče) in na tej podlagi vnaprej dogovoriti »razdelitveni model« oziroma model za razdelitev na trgu realiziranega skupnega in v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti ustvarjenega produkta med lastnike človeškega in finančnega kapitala podjetja. Dejstvo, da trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja teh »internih« prispevkov dela in kapitala k produktu, kot že rečeno, ni sposoben ločeno in samostojno ovrednotiti in ekonomsko pravično razdeliti, seveda niti približno ne opravičuje (sedanje) sistemske razdelitvene poenostavitve, po kateri že **zgolj poslovno tveganje utemeljuje tudi izključno pravico do celotnega poslovnega rezultata (dobička ali izgube)**, kakršenkoli pač je. Govoriti o tržni razdelitvi kot edino objektivno pravični razdelitvi produkta je pod temi pogoji seveda čisti teoretični nesmisel.

Z drugimi besedami: tudi če bi bilo tveganje res imanentno samo lastnikom finančnega kapitala kot enega izmed soustvarjalcev skupnega produkta, bi bilo lahko samo ena izmed podlag za določanje njihovega deleža v skupno ustvarjenem poslovnem rezultatu, ne pa za njegovo izključno prilaščanje v celoti. Tveganje je torej lahko del nagrade samo za bolj ali manj uspešno **»izkoriščanje tržnih priložnosti«** s skupnim končnim produktom, ne pa za neposredno **»izkoriščanje dela«** kot enakopravnega soproducenta tega produkta oziroma za neposredno prilaščanje tudi dela njegovega outputa, ustvarjenega v istem (skupnem, vzajemno soodvisnem) produkcijskem procesu. Ta proces, kot že rečno, niti teoretično nikoli ne more biti samo »podjetnikov«.

Sploh pa navedena teza že v osnovi ne drži. Zelo utemeljenih **teoretičnih in praktičnih ugovorov** zoper njo je cela vrsta, a vanje na tem mestu seveda ne moremo podrobneje zahajati. Od tistega, da hujše oblike tveganja kot je eksistenčno, ki pa je lastno samo delavcem, sploh ni in je tudi ne more biti, do tistega, ki poudarja tudi karierno tveganje in tveganje s kakovostjo delovnega življenja (tj. možnostjo zadovoljevanja tudi osebnostnih in societalnih potreb) zaposlenih, in ne nazadnje tistega, ki opozarja na možnost razpršitve finančnega tveganja lastnikov kapitala (za razliko od delavcev). Predvsem pa sodobnejši pogledi na ekonomijo v zvezi s tem kot ključno odpirajo vprašanje, po kakšni logiki in čemu naj bi bilo – če naj produkcija služi zadovoljevanju različnih (tudi osebnostnih in societalnih, ne samo materialnih potreb človeka – **sistemsko relevantno izključno samo finančno,** ne pa tudi številne nefinančne oblike tveganja. A celo strogo finančno tveganje v realnosti že dolgo ni več le stvar lastnikov kapitala, ampak so mu (in to ne samo kot izjema, ki bi potrjevala pravilo) v primerih slabega poslovanja ali stečajev podjetij močno izpostavljeni tudi delavci. Kaj drugega kot specifično obliko finančnega tveganja naj bi namreč pomenili primeri, ko delavci pred stečajem podjetja ostanejo tudi po več mesecev brez plač in v stečajnem postopku potem niso niti približno poplačani, ko se jim v kriznih razmerah prisilno zmanjšujejo že pridobljene in pogodbeno dogovorjene plače in druge delovnopravne pravice ali močno zaostrujejo delovni pogoji za enako plačo, ko zaradi poslovnih razlogov ostajajo brez službe in številni podobni, ki smo jim zlasti v obdobju gospodarskih recesij priča praktično vsakodnevno in na vsakem koraku?

Skratka, trditev o tveganju kot izključni lastnosti lastnikov kapitala, je bila v teoriji že zdavnaj močno relativizirana, od klasičnih znanstvenih »argumentov« za utemeljevanje izključne pravice lastnikov kapitala do prisvajanja celotnega čistega dobička pa je ostalo bore malo, skoraj nič. Zato tudi pogosto slišano vprašanje, če so potemtakem **delavci udeleženi tudi pri »izgubi«**, vse bolj dobiva značaj navadnega sprenevedanja in ekonomsko-teoretične demagogije.

Je torej izključna pravica do upravljanja podjetij in njegovega dobička res samoumevna in ekonomsko pravična nagrada lastnikom kapitala za njihovo podjetništvo, kot ga je razumela klasična politična ekonomija? Vse bolj se zdi, da je danes dobiček v pretežni meri le še nekakšna pravno regulirana, ekonomsko pa povsem neupravičena **»renta na lastnino nad kapitalom«**. Enako seveda velja glede izključne pravice do upravljanja podjetij. Le kakšen »podjetnik« – če govorimo o njegovem podjetniškem prispevku k produktu konkretnega podjetja – naj bi bil, denimo, nekdo (portfeljski investitor), ki na trgu kupi nekaj delnic že delujočega podjetja in pač čaka na dividende, če teh ni pa se iz podjetja pač umakne? Prav v to kategorijo »podjetnikov« pa danes sodi pretežna večina lastnikov v podjetja vloženega (korporacijskega) kapitala.

Prav nobene resne ekonomske logike, še manj pa proklamirane ekonomske pravičnosti torej ni več v obstoječem sistemu korporacijskega upravljanja in delitve poslovnih rezultatov. Slej ko prej bo treba pravice do upravljanja in dobičke (obenem pa seveda samoumevno tudi morebitne »izgube«) začeti **deliti med lastnike kapitala in lastnike dela**, in sicer skladno z njihovimi dejanskimi prispevki k produktu. Teh pa seveda ne more (in tudi ne zna) določati trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja. Obstoječi tržni sistem »porazdeljevanja« dohodkov bo torej treba nadomestiti s **povsem novim »modelom razdelitve produkta«** v pravem pomenu besede, torej v skladu z dejanskimi ekonomskimi prispevki dela in kapitala, kajti trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja tega seveda preprosto ne zna in ne zmore. Da so v dobičkih v večji ali manjši meri vsebovani tudi (po višini tržno neugotovljivi) t. i. rezidualni presežki outputa dela in da torej tudi delavci, ne samo kapital in njegovi lastniki, ustvarjajo del dobička, namreč, kot že rečeno, v teoriji že dolgo ni več sporno. Le teoretično opravičilo za sedanji sistem njihovega enostranskega prisvajanja s strani lastnikov kapitala, katerega predstavlja prav zgoraj kritizirana teza klasične politične ekonomije o neločljivosti lastništva nad kapitalom in podjetništvom, se je dolgo zdelo nadvse »močno« in popolnoma samoumevno. A od te njegove teoretične moči in samoumevnosti je v današnji objektivni družbenoekonomski realnosti ostalo bore malo.

Edino, kar v smislu podjetništva danes še vedno zares ločuje lastnike kapitala od lastnikov dela, je morebitna **»podjetniška ideja in ustanovitvena iniciativa«** lastnikov kapitala, kadar je ta dejansko podana. Tisti, vendar res samo tisti lastniki kapitala, ki so hkrati tudi idejni utemeljitelji in ustanovitelji podjetja (ne pa tudi morebitni kasnejši kupci delnic ali deležev že delujočih podjetij, ki nimajo nobenih tovrstnih »ustanoviteljskih« zaslug), si za to brez slehernega zaslužijo ustrezno ekonomsko nagrado v obliki dela dobička iz tega naslova. Ustrezen mehanizem za ohranjanje tega t. i. podjetniško naložbenega motiva bo kajpak moral v interesu nadaljnjega razvoja gospodarstva vsebovati kakršenkoli bodoči model delitve

[6] Tveganje je namreč le eden od elementov podjetništva, torej podjetnikovega delovnega angažiranja in osebnega prispevka, ne del prispevka njegovega kapitala.

dobičkov med lastnike človeškega in finančnega kapitala (ob predpostavki, da je morebitno neposredno menedžersko vodenje podjetja s strani lastnika že plačano posebej).

Vendar pa bodo v zvezi s tem seveda potrebne neke smiselne omejitve, predvsem v pogledu **trajanja tovrstnih »ustanoviteljskih« pravic**. Podjetniška ustanovitvena ideja in iniciativa ima vsekakor značaj podjetniške »inovacije« in tako bi jo kazalo tudi obravnavati. Nobena takšna »zasluga za inovacijo« namreč po logiki stvari ne more trajati kar v nedogled, slej ko prej koristi iz nje ugasnejo. Celo za patente trajne vrednosti je danes uveljavljena pravna zaščita za največ 20 let. In nekaj podobnega bi bilo smiselno vpeljati tudi za omenjene podjetniške pravice. A to je seveda še stvar temeljitejšega premisleka. Izhodišče tega premisleka pa mora biti predvsem že omenjeno dejstvo, da podjetje vse svoje poslovne vire črpa iz svojega naravnega in družbenega okolja in da si po nobeni filozofski ali ekonomski logiki **nihče ne more prisvojiti trajne pravice** do črpanja teh virov izključno v lastnem interesu.

Seveda pa je popolnoma jasno, da perspektivna uvedba enakopravne in sorazmerne udeležbe delavcev kot nosilcev človeškega kapitala pri korporacijskem upravljanju in delitvi poslovnih rezultatov podjetij samoumevno predpostavlja tudi **sorazmerno udeležbo pri morebitnem negativnem poslovnem rezultatu** (»izgubi«). Sedanja plača bo pač v tem primeru preprosto dobila značaj zgolj »akontacije na udeležbo pri poslovnem rezultatu« (pozitivnem ali pa negativnem, tj. pri dobičku ali pa izgubi).

Razdelitev produkta ni nikakršno »marginalno vprašanje«

> ***Teza 11:*** *V tržnem gospodarstvu je produkt, ko je proizveden, že tudi razdeljen, zato je teoretično ukvarjanje s sistemom razdelitve produkta kot ene od štirih faz gospodarskega procesa (produkcija, menjava, razdelitev, potrošnja) bolj ali manj postranskega pomena. Pomembno vprašanje, s katerim se morata ukvarjati ekonomija in politika je, »kako čim več ustvariti, ne kako to (raz)deliti«, kajti glede razdelitve pravičnejšega razsodnika od trga objektivno sploh ni.*

Stvar močno spominja na znamenito Ezopovo basen o lisici in kislem grozdju. Če ne znamo vzpostaviti ustreznega ekonomsko zares pravičnega modela razdelitve produkta v odvisnosti od dejanskih prispevkov dela in kapitala ter njunih lastnikov k produktu, kar bi bilo sicer ekonomsko edino logično, potem je pač najbolje problem razdelitve preprosto razglasiti za ekonomsko »nerelevantnega«.

Dejstvo je, da je neoklasična ekonomska teorija pred problemom ekonomsko pravične razdelitve produkta obtičala popolnoma nemočna. Kajti navadnega mezdnega (kupoprodajnega) odnosa med delom in kapitalom, kot že rečeno, z ekonomskimi argumenti preprosto sploh ni mogoče smiselno utemeljiti. Tako danes v resnici nima **sploh nikakršne teorije razdelitve** (tržno določanje cene produkcijskih dejavnikov pač ni »razdelitev«, ampak menjava, torej »plačevanje« produkcijskih dejavnikov oziroma njihove uporabe po tržni ceni), zaradi česar je seveda hudo »invalidna« tudi kot celota. Izgovor o »kislem grozdju« – češ, da v tržnem sistemu tako ali tako ni pomembna, niti potrebna – pri tem kajpak ne pomaga. Ker t. i. Clarkova teorija faktorske razdelitve produkta na podlagi marginalne produktivnosti produkcijskih faktorjev v bistvu **samo »pojasnjuje«, ne pa tudi utemeljuje tipično menjalno naravo zatečenega in trenutno (še vedno) veljavnega modela »razdelitve«**, ki z dejansko (izrazito nemenjalno) naravo ustvarjanja nove vrednosti v produkciji nima popolnoma nobene zveze, je seveda ni mogoče šteti kot neko resno teorijo razdelitve. Gre le za poenostavljen prenos instituta »mejne koristnosti« iz teorije produkcije in menjave še v »teorijo razdelitve«. A mejna produktivnost dela, na primer, v resnici ni niti približno merilo za dejanski output dela v produkcijskem procesu oziroma dejanskega prispevka dela k produktu, mejne produktivnosti lastniškega kapitala oziroma njegove tržne cene, ki seveda prav tako niti približno ni isto kot mejna produktivnost v produkcijskem procesu uporabljenih »kapitalnih dobrin«, pa ta teorija sploh ne zna ugotoviti. Trditev, da je (tudi) dobiček tržna cena lastniškega kapitala, je zato, kot smo že ugotovili, popoln nesmisel. Trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja preprosto ne zna objektivno vrednostno ugotavljati »internih« prispevkov v produkcijskem procesu sodelujočih produkcijskih dejavnikov v končnem produktu. Zato tržno »določanje« oziroma »porazdeljevanje« dohodkov v resnici **nima nobene zveze z razdelitvijo produkta**, zlasti ne z razdelitvijo po dejanskih prispevkih, kar bi bil seveda, kot rečeno, temeljni pogoj »ekonomsko pravične« razdelitve. Trg ničesar ne deli, trg samo opravlja ekvivalentno menjavo različnih vrednosti. Proces (so)ustvarjanja in delitve nove vrednosti pa seveda ni nikakršna menjava med vzajemno soodvisnimi »(so)producenti« skupnega produkta. Teoretiziranje o tržnem določanju dohodkov kot »ekonomsko pravični«, vendar pa žal »socialno nepravični« razdelitvi produkta (za slednjo naj bi menda morala poskrbeti socialna država) pa je seveda nesmisel brez primere.

Če bi imeli družbenoekonomski sistem, ki bi že sam po sebi vseboval tudi ustrezen model »ekonomsko pravične« razdelitve, potem **t. i. socialne države** (v ožjem smislu besede) sploh ne bi potrebovali. V to smer, ne pa v smer nekakšnega socialno pravičnejšega naknadnega državno-arbitrarnega (in zgolj domnevno pravičnejšega) prerazdeljevanja dohodkov, je zato treba usmeriti iskanja glede bodočega družbenoekonomskega razvoja. Aktualni koncept socialne države, ki temelji prav na omenjeni ideji arbitrarnega prerazdeljevanja dohodkov, obenem pa brez zadržkov priznava popolno ekonomsko superiornost obstoječega mezdnega kapitalizma z vsemi njegovimi katastrofalnimi posledicami (tudi) na področju razdelitve, je zato v resnici **izrazito retrograden razvojni koncept**. Ta nas zagotovo ne bo pripeljal v neko ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo, ampak v bistvu služi le še nadaljnjemu ohranjanju sedanjega vse bolj nevzdržnega klasičnega mezdnega kapitalizma. Potrebujemo torej v temelju nov družbenoekonomski sistem, ne pa socialno državo, ki bo zgolj blažila njegove deviantne ekonomske in socialne učinke.

Prav problem ekonomsko pravične razdelitve produkta se tako danes vse bolj kaže kot **ključni ekonomski problem**. In sicer najmanj iz treh razlogov.

1. Kritični del sodobne akademske ekonomske znanosti že nekaj časa ugotavlja, da pri aktualni ekonomski krizi ne gre več prvenstveno za krizo neučinkovitosti na strani ponudbe (proizvodnje), kajti ta je v globalizirani verziji kapitalizma, kot pravi J. P. Damijan ((2014: 9), naravnost hiperučinkovita, ampak gre v osnovi za **krizo na strani povpraševanja**, ki pa je posledica neustrezne razdelitve prihodkov od gospodarjenja, in to v razvitih državah (ker »delavci v razvitih državah dobijo premajhen delež kolača, je povpraševanje izjemno nestabilno«). Z drugimi besedami, v bistvu se danes zaradi »ekonomske« nepravičnosti obstoječega modela razdelitve produkta (ciklično) srečujemo s tipičnimi krizami hiperprodukcije, pred kakršnimi je že pred stoletjem in pol svaril Marx. Problem vse večje

neenakosti, ki je posledica obstoječega tržnega modela »(ne)razdelitve«, že dolgo ni več zgolj socialni, temveč strogo ekonomski problem, katerega rešitev daleč presega objektivni domet razvijanja t. i. socialne države. Objektivna družbenoekonomska realnost je torej zgoraj kritizirano neoklasično tezo očitno že zdavnaj postavila na laž.

2. Problem ekonomsko pravične razdelitve produkta močno pridobiva na pomenu tudi v zvezi s trendom vse hitrejšega razvoja tehnologije in s tem **»robotizacije« proizvodnje**, ki zato potrebuje vse manj delavcev. V zvezi s tem se odpira vse več vprašanj o tem, kam to pravzaprav vodi in kakšna bo ob nadaljevanju teh trendov sploh družba prihodnosti. Bo to družba peščice lastnikov robotov na eni in množice brezposelnega in socialno vzdrževanega »plebsa« na drugi strani? Kako bo takšna družba sploh lahko funkcionirala? Je ta scenarij razvoja sploh mogoče preprečiti in kako? Smo pozabili, da je bistvo človeka delo (in to ustvarjalno delo sámo po sebi zaradi uresničevanja potreb po samouresničevanju in samotrjevanju, ne zgolj delo zaradi preživetja), in da človek brez dela – čeprav je še tako dobro »socialno vzdrževan« in eksistenčno neogrožen – tega bistva preprosto ne more uresničevati in si s tem zagotavljati sreče in zadovoljstva? Je res mogoče s socialnimi dajatvami kompenzirati pomanjkanje tega vidika kakovosti življenja ljudi? Je torej še tako visoko razvita »socialna država« res lahko nadomestek človeku za »brezdelje« in cilj nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja? In tako naprej. S temi vprašanji se sicer ukvarja futurologija, na tem mestu pa naj opozorimo le, da nas pred napovedovanimi črnimi scenariji pravzaprav lahko reši le **pravočasna temeljita sprememba modela razdelitve** novoustvarjene vrednosti v smeri njegove večje ekonomske pravičnosti, kar edino lahko zagotovi, da bodo koristi od tehnološkega napredka ustrezno porazdeljene na vse člane družbe. V tem primeru nas za prihodnost ni treba skrbeti, kajti robotizacija bo pač vsem ljudem omogočila višji materialni standard, obenem pa skrajševanje delovnega časa in več prostega časa za druge aktivnosti, ki dvigajo kakovost življenja (kultura, šport, rekreacija itd.). V nasprotnem pa so seveda vsi napovedovani črni scenariji realno povsem možni.

Podobno velja tudi glede vse bolj prisotnega **problema izčrpanosti naravnih virov** in s tem povezanega imperativa uvajanja *t. i. degrowth ekonomije*, brez katere človeštvo, kot kaže, sploh ne bo moglo preživeti. Če bo namreč ustvarjanje dobičkov in njihova delitev (prisvajanje) sistemsko še naprej v izključni domeni zgolj lastnikov kapitala in njihovih interesov, se nam glede tega zagotovo slabo piše. Tudi iz tega razloga bo v sistem korporacijskega upravljanja in razdelitve novoustvarjene vrednosti nujno čim prej institucionalno vgraditi tudi enakopravno upoštevanje interesov delavcev. Ti namreč niso samo proizvajalci in ekonomska bitja, temveč so hkrati tudi potrošniki in državljani, predvsem pa ljudje, katerih življenje in dolgoročno preživetje je odvisno od ohranjanja naravnega okolja. Ustvarjanje čim višjih dobičkov ne glede na katastrofalne okoljske posledice zato zagotovo niso njihova razvojna prioriteta.

3. Če ponovimo že zapisano misel, družbenoekonomski sistem, ki očitno zanemarja »ekonomsko motivacijo« svojega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, **zagotovo nima dolgoročne perspektive**. In če je danes ta dejavnik človeški kapital, je dejstvo, da so njegovi nosilci v obstoječem mezdnem kapitalizmu obravnavani že naravnost »ekonomsko nerazumno«. Sistemski položaj mezdne (najemne) »delovne sile« jim ne zagotavlja popolnoma nobenega vpliva na pogoje lastnega dela, nagrajeni pa so, kot rečeno, zgolj z mezdo/plačo kot tržno ceno inputa dela določene zahtevnosti, ne pa skladno z dejanskim outputom svojega dela. Tako imenovano nagrajevanje po delovni uspešnosti, ki je sicer izključno stvar kolektivnih pogodb, v končni fazi pa predvsem stvar posameznega delodajalca, seveda z dejanskim prispevkom njihovega dela k produktu nima nobene zveze, ampak je lahko zgolj (bolj ali manj nepomembna) **motivacijska korektura klasične mezde**. Popolna iluzija pa je seveda upati, če parafraziram C. Handyja (2007: 8)[7], da bodo sodobni delavci z znanjem še naprej hodili v službo navdahnjeni in motivirani le z mislijo, da je njihovo družbeno poslanstvo čim bolj zavzeto ustvarjati »dobičke za nekoga drugega«.

Ekonomsko poštena razdelitev novoustvarjene vrednosti torej žal **nima več alternative**, zato se tudi sodobna ekonomska znanost preprosto ne bo mogla več dolgo zatekati v udobje zgoraj kritizirane teze o nepomembnosti te problematike, češ da je obstoječi model tržnega »določanja« (ne razdelitve) v tržnem gospodarstvu sploh nenadomestljiv. Ključno vprašanje učinkovitega nadaljnjega ekonomskega razvoja postaja optimalna zavzetost (motivacija in organizacijska pripadnost) zaposlenih kot lastnikov človeškega kapitala. Ta pa je danes – v veliki meri tudi zaradi veljavnega modela »(ne)razdelitve« produkta – na bistveno nižji ravni, kot bi lahko bila. Samo za primer: znamenita **Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih** (poročilo iz leta 2013), denimo, kaže, da so ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije zaradi »aktivne nezavzetosti« zaposlenih, danes ogromni: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov in Velika Britanija od 52 do 70 milijard funtov.

Kako torej motivirati »najpomembnejši kapital«?

> ***Teza 12:*** *Človek je »homo oeconomicus«, zato ga je mogoče učinkoviteje motivirati predvsem le z višjo plačo in drugimi materialnimi nagradam. Na splošno pa je mogoče – ob primernem plačilu za delo – optimalni izkoristek »delovne sile« doseči predvsem s preizkušenimi tayloristističnimi ukrepi, to je z analitičnim razčlenjevanjem dela in časovno optimizacijo delovnih operacij ter normiranjem in merjenjem delovnih učinkov posameznikov v delovnem procesu v povezavi z izdelanim hierarhičnim sistemom ukazovanja, stroge kontrole in sankcioniranja.*

Na tej tezi je temeljil klasični tayloristični pristop k načrtovanju in izvajanju **ukrepov za utilizacijo razpoložljive »delovne sile«**, ki pa se je v »eri znanja« ne samo povsem izčrpal, temveč je začel učinkovati že izrazito kontraproduktivno. Če si kdo predstavlja, da je mogoče nujno motivacijo sodobnih »delavcev z znanjem« kot lastnikov tega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjost še naprej vzdrževati zgolj z malce višjimi plačami in drugimi klasičnimi motivacijskimi »korenčki in palicami«, je seveda v hudi zmoti.

Kot ugotavljajo sodobne poslovne vede, človek seveda v resnici ni nikakršen *homo oeconomicus*, temveč je predvsem **ustvarjalno**

[7] Charles Handy (2007: 8): »Tudi zaposleni niso več pripravljeni zapravljati življenja za dobiček nekoga tretjega. Ne vem, ali boste našli koga, ki se bo zjutraj odpravljal v službo z mislijo, danes bom lastnikom ustvaril še več denarja. … Zaposleni so mnogo bolje izobraženi kot nekoč. Zahtevajo več svobode, pustiti hočejo svoj pečat, zato terjajo tudi več odgovornosti.«

in družbeno bitje, ki pri delu in v zvezi z delom uresničuje ne samo svoje materialne, temveč tudi številne osebnostne in societalne potrebe (po osmišljanju lastnega dela in samouresničevanju z delom, vplivu na pogoje tega dela, enakopravnosti, spoštovanju in priznanju, varnosti, dobrih medsebojnih odnosih, pripadnosti itd.). Te družbe na današnji stopnji materialnega razvoja zato v motivacijskem smislu tudi vse bolj stopajo v ospredje. Bolj kot sama plača so torej za motivacijo sodobnih delavcev pomembni drugi omenjeni elementi dela. Dobra oziroma primerna plača po ugotovitvah znamenite Herzbergove dvofaktorske teorije motivacije sama po sebi sploh ni »motivator«, ki bi neposredno vzbujal delovno zadovoljstvo, temveč le »higienik«, ki preprečuje možno hudo nezadovoljstvo s slabo plačo in s tem povezane demotivacijske posledice. Vse to so bolj ali manj že dolgo znane ugotovitve, podprte tudi z ustreznimi znanstvenimi študijami.

Ključno pa je poudariti, da praktično nobena od teh osebnostnih in societalnih potreb »sodobnih delavcev z znanjem« v pogojih njihovega sedanjega klasičnega mezdnega položaja v bistvu sploh ni uresničljiva. Uresničljiva je le **v pogojih visoko razvitega sistema sodobne organizacijske participacije (vključenosti) zaposlenih**, ki se manifestira predvsem skozi možnost:

- relevantnega (ne zgolj navideznega) sodelovanja pri – individualnem in kolektivnem – upravljanju poslovnih procesov,
- obvezne (ne zgolj nekakšne »prostovoljne«) udeležbe pri poslovnem rezultatu podjetja in
- (po možnosti tudi) širšega notranjega lastništva zaposlenih (bodisi v obliki t. i. delavskega delničarstva bodisi delavskega zadružništva).

Poskus izgrajevanja dolgoročne visoke konkurenčnosti podjetij brez takšnega vsestranskega organizacijskega vključevanja zaposlenih – in sicer vseh, ne zgolj nekakšnih »ključnih kadrov« – je v sodobnih pogojih gospodarjenja skorajda zanesljivo obsojen na popoln neuspeh.

Pri tem velja posebej opozoriti, da težnja delavcev po udeležbi pri dobičku in po možnosti tudi pri lastništvu podjetij – čeprav gre navzven za »materialne« stimulacije – ni izraz nekih pridobitnih nagibov oziroma potrebe po zadovoljevanju materialnih potreb v smislu »homo oeconomicusa«, temveč predvsem izraz težnje po enakopravnosti, pravičnosti in po ustreznem priznanju ter spoštovanja njihovega dela in prispevka k skupno ustvarjenemu rezultatu, ki je v sociološkem smislu tudi posebna »družbena skupina«, ne zgolj ekonomski subjekt. Zato ta oblika motivacije v osnovi pomeni predvsem zadovoljevanje zgoraj omenjenih osebnostnih in societalnih potreb in sodi v povsem drugo kategorijo kot plača.

Obsedenost s »kapitalu prijaznim poslovnim okoljem«

Teza 13: *Brez svežega kapitala oziroma brez neprestanega t. i. kapitalskega poglabljanja in širitve ne bo večje produktivnosti, novih podjetij, delovnih mest in gospodarskega napredka. Zato je temeljna naloga učinkovite ekonomske politike predvsem ustvarjanje »kapitalu prijaznega poslovnega okolja« (predvsem s stroškovnim razbremenjevanjem delodajalcev), kar bo pritegnilo investitorje svežega kapitala, vseh drugih, t. i. primarnih produkcijskih dejavnikov, tj. zemlje oziroma naravnih virov in dela, pa je na razpolago dovolj.*

Neposreden rezultat te ekonomske filozofije v praksi je seveda na eni strani predvsem brezobzirno izkoriščanje naravnih virov in brezbrižen odnos do naravnega okolja, katerega katastrofalne posledice so danes že naravnost zastrašujoče, na drugi pa neprestani pritiski »gospodarstva« na ekonomsko politiko za nižanje stroškov dela (znamenite »reforme trga dela«) in za dodatno »davčno razbremenjevanje delodajalcev«, zlasti glede obremenitve dela in stroškov socialne države. Ker je o negativnih okoljskih posledicah obstoječega kapitalizma napisanega dovolj, se na kratko posvetimo le omenjenemu zahtevanemu **stroškovnemu razbremenjevanju delodajalcev**.

1. Kot prvo bi se veljalo nad to ekonomsko filozofijo resno zamisliti predvsem ob že navedenem podatku, da danes v povprečju že kar 85 % dejanske tržne vrednosti in s tem »produkcijske moči« podjetij tvori človeški oziroma nasploh intelektualni (tj. človeški in strukturni) kapital, samo še 15 % pa njihov finančni kapital. In trendi gredo še naprej vse bolj v to smer. Na katerega od **teh dveh »kapitalov«** bi torej veljalo prvenstveno staviti v prihodnje, če želimo ustvarjati višjo dodano vrednost? Načeloma na oba, kajti nobeden ni ekonomsko bolj pomemben od drugega, temveč je za večjo produktivnost gospodarstva pomembna tako čim višja produktivnost fizičnega kapitala oziroma t. i. kapitalnih dobrin (produkcijskih sredstev), ki se dosega predvsem skozi ustrezna vlaganja v nove tehnologije in skozi optimizacijo tehnične sestave kapitala, kot tudi čim višja produktivnost človeškega kapitala, ki se dosega predvsem z naložbami v znanje in delovne veščine zaposlenih ter z njihovo motivacijo za optimalno izrabo vseh svojih razpoložljivih potencialov v produkcijskih procesih. Ekonomske stimulacije nobenega od obeh kapitalov torej ni moč preprosto zanemariti in graditi izključno samo na stimulaciji enega ali drugega. A problem je v tem, da po omenjeni ekonomski filozofiji, ki temelji na **igri z ničelno vsoto (»dobim – zgubiš«)**, tisto, kar je domnevno ugodno za ekonomsko stimulacijo lastnikov finančnega kapitala oziroma za njihove dobičke v okviru dane novoustvarjene vrednosti, na drugi strani dobesedno »ubija« človeški kapital. Obsedenost z ukrepi za ustvarjanje domnevno ugodnega poslovnega okolja za kapital (zniževanje stroškov dela, fleksibilizacija in slabšanje drugih pogojev dela ter oženje socialne države) namreč izrazito negativno vpliva na zavzetost (motivacijo in pripadnost) zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala in s tem na možnost optimalnega angažiranja le-tega v produkcijske namene.

Je torej to, se pravi zavestno uničevanje potencialnega človeškega kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti na račun ustvarjanja čim bolj »ugodnih pogojev za finančni kapital«, res lahko smiselna usmeritev ekonomske politike za 21. in naslednja stoletja? Ob uvodoma navedenem podatku o produkcijski »teži« ene in druge vrste kapitala v sodobnih pogojih gospodarjenja bi prej lahko rekli, da gre za popolno ekonomsko norost, oziroma, ne samo za strel v prazno, temveč kar v koleno. To v današnjih pogojih gospodarjenja zagotovo ni pot k višji dodani vrednosti. Le kdo naj bi jo ne nazadnje pravzaprav ustvarjal? Staviti samo na **vlaganja v tehnološki napredek** kot edino gonilno silo gospodarskega razvoja v prihodnosti pri tem seveda ne gre, kajti z visoko tehnologijo spet lahko učinkovito upravljajo in jo razvijajo naprej samo ustrezno stimulirani nosilci človeškega kapitala, torej visoko zavzeti »delavci z znanjem«.

A na drugi strani seveda tudi usmeritev zgolj **v vlaganje v »znanje«** (sedanjih in bodočih) zaposlenih, kar se danes večinoma enači z »učinkovitim razvojem človeškega kapitala«, lahko predstavlja hudo zablodo. Kaj nam namreč pomagajo še tako visoko usposobljeni – in lahko celo tudi dobro plačani – kadri, če pa so potem v

samem produkcijskem (in tudi razdelitvenem) procesu postavljeni v položaj navadne »mezdne delovne sile« in vrženi v klasično tayloristično organizacijo dela, temelječo na principih ukazovanja, rigidne kontrole in sankcioniranja, ki samodejno ubija sleherno njihovo ustvarjalnost, delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost? Znanje, delovne veščine in ustvarjalnost zaposlenih so namreč same po sebi šele **t. i. človeški potencial podjetij,** za katerega pa ni niti najmanj samoumevno, da bo tudi dejansko in v celoti izkoriščen za doseganje poslovnih ciljev podjetja. Da bi ta razpoložljivi potencial tudi dejansko, ne samo na papirju postal »človeški kapital« v pravem pomenu besede, je neobhodna tudi optimalna motivacija in pripadnost njegovih lastnikov oziroma **popolna identifikacija zaposlenih s cilji podjetja**. Šele pod temi pogoji so namreč zaposleni pripravljeni ves svoj razpoložljivi produkcijski potencial, katerega izkoristek v produkcijske namene je sicer izključno stvar njihove povsem subjektivne odločitve, tudi dejansko spremeniti v **»človeški kapital«**. V nasprotnem je ta potencial le »mrtev kapital«. A prav v tem pogledu je kritizirana opsesija ekonomske stroke in politike z ustvarjanjem »ugodnega poslovnega okolja za kapital« (prek nenehnega zniževanja »stroškov dela« in socialne države ter t. i. fleksibilizacijo trga dela in podobnih ukrepov) resnično naravnost katastrofalna. Predstavljajte si samo, kako na pripadnost zaposlenih oziroma na njihovo »identifikacijo s cilji podjetja« vpliva tako opevana prožna varnost, ki nobenemu delavcu v nobenem podjetju ne zagotavlja nikakršne dolgoročnejše perspektive, ampak je vsakdo povsod samo »najemna delovna sila za čas trajanja potrebe po njej«. Komentar verjetno ni potreben.

Razpoložljivi produkcijski potencial zaposlenih je že danes ogromen, praktično neizmeren, a je v omenjenem smislu definitivno **izrazito podoptimalno izkoriščen**. Ugotovitve že omenjene Gallupove študije so glede tega nadvse zgovorne. Kakšen smisel imajo torej lahko vsa nadaljnja vlaganja v novo tehnologijo in v znanje zaposlenih, če bo temu še naprej tako in če nas bo še naprej skrbelo zgolj »kapitalu prijazno poslovno okolje«?

Noben ukrep ekonomske politike, ki temelji na stimuliranju razvoja enega produkcijskega dejavnika in njegovih lastnikov s tem, da jemlje motivacijo drugemu in njegovim lastnikom, torej nima dolgoročne razvojne vloge. Ne nazadnje problem konkretno obravnavanega stroškovnega razbremenjevanja delodajalcev, ki sicer spominja na ekonomsko popolnoma neefektivno prekladanje dodane vrednosti iz enega v drug žep, namreč niti ni toliko v tem, da »ne motivira« istočasno in sorazmerno tudi lastnikov človeškega kapitala, temveč v tem, da le-te celo **še dodatno »demotivira«** oziroma zmanjšuje njihovo (že obstoječo) motiviranost. Se pravi, da sedanjo raven njihove motivacije, ki že tako ni ravno spodbudna, celo še izrazito poslabšuje, kar pomeni, da gre v bistvu ne zgolj za razvojno »nevtralne«, temveč celo za razvojno izrazito »retrogradne« ukrepe, ki znižujejo, ne pa povečujejo **t. i. stopnjo izkoriščenosti gospodarskih potencialov** kot enega izmed najpomembnejših meril gospodarske uspešnosti.

V tej soodvisni ekonomski igri med človeškim in finančnim kapitalom ter njunimi lastniki bo treba torej slej ko prej vendarle začeti graditi predvsem na **strategiji »dobim – dobiš«**. V njej pa ključno mesto dobiva predvsem vprašanje motivacije tudi lastnikov že razpoložljivega človeškega potenciala/kapitala, ne zgolj potreba po nenehno novih vlaganjih finančnega kapitala (bodisi v nove tehnologije oziroma v fizični kapital bodisi v znanje in veščine zaposlenih kot elementa človeškega kapitala). Brez tega dolgoročno ne bo večje dodane vrednosti in več(jih) dobičkov tudi za lastnike (finančnega) kapitala.

2. Kot drugo je treba – ravno v zvezi z omenjenim vprašanjem iskanja učinkovitih poti za doseganje višje dodane vrednosti – opozoriti, da tako opevano »nujno« zniževanje stroškov dela in s tem povezano davčno razbremenjevanje delodajalcev sámo po sebi (še) ne ustvarja nobene dodane vrednosti, temveč pomeni **zgolj prerazdeljevanje** (že) obstoječe. Na račun nižjih stroškov dela ter davkov in prispevkov na splošno se pač *ceteris paribus* sorazmerno povečajo dobički za lastnike kapitala, ne pa dodana vrednost kot celota, ki pri tem ostaja takšna, kakršna je bila pač ustvarjena. Ali bodo ti »dodatni« dobički tudi **dejansko reinvestirani v nadaljnji gospodarski razvoj**, pa je seveda drugo vprašanje. Če bodo pod objektivno prisotnim nenehnim hudim pritiskom po realizaciji »pričakovanih (zahtevanih) donosov na kapital« razdeljeni lastnikom, bo prispevek tovrstne stroškovne razbremenitve k večji »konkurenčnosti« enak nič, kar bo pomenilo samo še olje na ogenj povečevanju že zdaj katastrofalne **ekonomske neenakosti**, ki vse bolj postaja (tudi) ekonomski, ne samo socialni, problem št. 1 sedanjega kapitalizma. Če ne bodo razdeljeni in če zato lastniki kapitala, zlasti t. i. portfeljski investitorji ne bodo videli možnosti za realizacijo pričakovanih donosov, pa se utegne po drugi strani zgoditi »beg kapitala«, kar je za podjetja lahko ravno tako usodno. Temu, da je zlasti v pogojih sodobne globalizacije gospodarstva kapital »plaha ptica«, namreč ne gre oporekati. Kdo in kako torej lahko pod temi pritiski, ki se pogosto – pod krinko dviganja konkurenčnosti gospodarstva – v resnici skrivajo za zahtevami po stroškovnem razbremenjevanju podjetij, zagotovi, da bodo morebitni »prihranki« podjetij iz naslova teh razbremenitev res tudi dejansko ekonomsko smiselno in učinkovito uporabljeni v prej omenjenem smislu? Verjetno nihče.

Samo pod tem pogojem pa bi seveda takšno razbremenjevanje morda lahko imelo nek smisel, in še to le kratkoročno ter ob dodatnem pogoju, da bi morali biti pozitivni učinki dodatnih investicij iz tega naslova (npr. v produktivnejšo tehnologijo) potem zares relativno v vsakem primeru večji od škode, ki bo na drugi strani neizogibno nastala zaradi slabše motivacije lastnikov človeškega kapitala ter tudi slabše kakovosti javnih služb (šolstvo, znanost, zdravstvo itd.), ki seveda ne pomenijo zgolj nekakšne »neproduktivne potrošnje«, ampak so prav tako v funkciji učinkovitejšega gospodarstva. V to pa je kar malce težko verjeti.

Kakršenkoli pozitivni prispevek tega ukrepa k »večji konkurenčnosti gospodarstva« je torej **močno dvomljiv**, zagotovo pa ne samoumeven, kot se to običajno zelo poenostavljeno prikazuje. V javnosti se namreč obravnavani problem »stroškovne konkurenčnosti gospodarstva« s strani njenih zagovornikov seveda prikazuje drugače, navidez precej bolj prepričljivo. In sicer: če ne bomo znižali stroškov dela in socialne države ter s tem povezanih davčnih obremenitev gospodarstva, svojih proizvodov preprosto sploh ne bomo imeli več kam prodajati, ker z našimi cenami nismo konkurenčni. A v bistvu gre samo za drugo plat istega problema. Nobene resne rešitve nimamo za povečanje produktivnosti in s tem dodane vrednosti ob danih cenah proizvodov in storitev, kakršne pač narekuje trg, temveč je vedno vprašanje le, kdo naj se (po načelu »dobim – zgubiš«) **odreče »svojemu«** – delavci, socialna država ali lastniki kapitala? Skratka vrtimo se v začaranem krogu. Obenem pa se nam dobesedno na pladnju ponujajo **ogromne neizkoriščene**

možnosti predvsem na področju razvoja in učinkovitejše izrabe že obstoječega in razpoložljivega človeškega kapitala.

3. Kot tretje bi bil čas za spoznanje, da tudi tako opevani (menda edini »rešilni«) **tuji kapital**, ki naj bi ga privabili z omenjenim stroškovnim razbremenjevanjem, ne prihaja k nam zaradi cenene delovne sile (te lahko pod bistveno ugodnejšimi pogoji dobi dovolj na Kitajskem in v Bangladešu), temveč zaradi relativno visoko kakovostnega človeškega kapitala. Če bomo torej še naprej na zgoraj opisan način sami **uničevali svoj razpoložljivi človeški kapital**, bomo tudi za tuji kapital vse manj zanimivi, namesto obratno. To, da mu v »dobri veri« sami zbijamo ceno in s tem seveda – iz zgoraj navedenih razlogov – nesporno tudi »kakovost« (ker je dejansko vse bolj demotiviran), je torej lahko sila dvorezen meč. Tuji kapital pri nas obstoječih »pogojev kupoprodaje dela«, se pravi razmerja med ceno in kakovostjo, zagotovo ne bo spreminjal – ne na bolje ne na slabše. Čemu le? Če z njimi ne bo več zadovoljen, bo pač »pobegnil« drugam. S to filozofijo ekonomske politike, si torej prej kot ne tudi v tem pogledu – vsaj na dolgi rok – očitno pljuvamo v lastno skledo. Učinki tovrstnih ukrepov za »privabljanje tujega kapitala« utegnejo biti torej ravno nasprotni od pričakovanih in želenih.

4. Kot četrto pa bi se kazalo resno vprašati, kam nas takšno iskanje (zgolj stroškovne) konkurenčnosti vodi na dolgi rok in kje, če sploh, je pravzaprav spodnja meja vzdržnosti morebitnega nadaljnjega poslabševanja pogojev dela in dohodkov delavcev ter krčenja socialne države? Če naj bi bila to še naprej edina pot za povečevanje dobičkov, potem te spodnje meje v bistvu ni. Kar zadeva te stroške, namreč na globalnem trgu tekmujemo, kot rečeno, s Kitajci in celo Bangladešanci, katerim s »ceno delovne sile« seveda ne moremo biti konkurenčni. Kar zadeva kakovost življenja (večine) ljudi, čemur naj bi ekonomija na splošno v bistvu služila – nas torej čaka pot nazaj proti zgodnjemu kapitalizmu. Ni druge.

Aktualna obsedenost ekonomske stroke in politike z ustvarjanjem »kapitalu prijaznega poslovnega okolja« – ne samo pri nas, ampak tudi v Evropi in širše v svetu – torej v tem pogledu vodi v nekakšno **globalno civilizacijsko razvojno konvergenco**. Nerazviti napredujejo, razviti nazadujejo, po »točki srečanja« pa se bo morda spet začelo (skupno) napredovanje. A s precej nižje ravni razvitosti, kot so jo ekonomsko razviti enkrat že dosegli, in seveda le do prve naslednje hude ekonomske krize. Kajti obstoječi kapitalizem je brez dvoma **t. i. sistem s pozitivno povratno zanko**, ki – brez nenehnih intervencij (ekonomskih injekcij) države – slej ko prej kolapsira. In to se mu zdaj dogaja ob vsaki t. i. ciklični recesiji. Teza neoklasične ekonomske teorije o »normalnosti« ekonomskih ciklov (ekspanzija, upočasnitev, recesija, okrevanje) je seveda čista izmišljotina in popoln nesmisel. Po splošni teoriji sistemov noben **t. i. viabilen** – bodisi družbeni bodisi tehnični – sistem ne deluje malo nazaj in malo naprej, ampak bi moral biti sposoben permanentno delovati skladno s svojimi cilji brez nenehnih takšnih ali drugačnih zunanjih intervencij.

Nova »družbena pogodba«: ekonomska demokracija

Če sintetiziramo ugotovitve gornje analize, se seveda razmeroma hitro pokažejo tudi zelo jasni obrisi tako potrebnih sprememb »temeljev« obstoječega kot tudi vsaj grobe zasnove novega, perspektivnejšega družbenoekonomskega sistema. Ključne spremembe morajo biti usmerjene v **postopno preseganje in v končni posledici v ukinitev klasičnega mezdnega odnosa med lastniki dela in kapitala**. V tem je v glavnem vsa znanost potrebne »rekonstrukcije obstoječega kapitalizma«.

Če smo ugotovili, da ključni »problem« obstoječega kapitalizma nista ne zasebna lastnina ne tržni sistem na splošno, ampak mezdni (tj. navaden kupoprodajni oz. tržnomenjalni) odnos med delom in kapitalom kot dvema ekonomsko sicer povsem enakovrednima produkcijskima dejavnikoma, potem je jasno, da morajo biti predmet temeljite prenove zgolj tiste sistemske institucije, ki ta odnos dejansko tudi neposredno determinirajo in (s pomočjo veljavnega prava) vzdržujejo. To pa so obstoječe institucije kapitala, kapitalističnega podjetja, (kvazi)trga dela ter izključno »kapitalskega« korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti. Nujne sistemske spremembe so torej:

1) bistvena razširitev **instituta kapitala** z institucionalno vključitvijo in povsem enakopravno sistemsko obravnavo tudi intelektualnega (človeškega in strukturnega) kapitala;

2) uveljavitev nove, **t. i. partnerske koncepcije podjetja** kot »/enako/pravne skupnosti finančnega in človeškega kapitala ter njunih lastnikov«, in sicer prek vključitve tudi človeškega kapitala v bilance, kar bi seveda zahtevalo predhodno izpopolnitev t. i. računovodstva človeških virov, posledično pa tudi

3) uveljavitev **t. i. asociativne koncepcije** medsebojnega delovnega razmerja in s tem povezana ukinitev »kvazitrga dela« kot neposrednega regulatorja produkcijskih in delitvenih odnosov ter

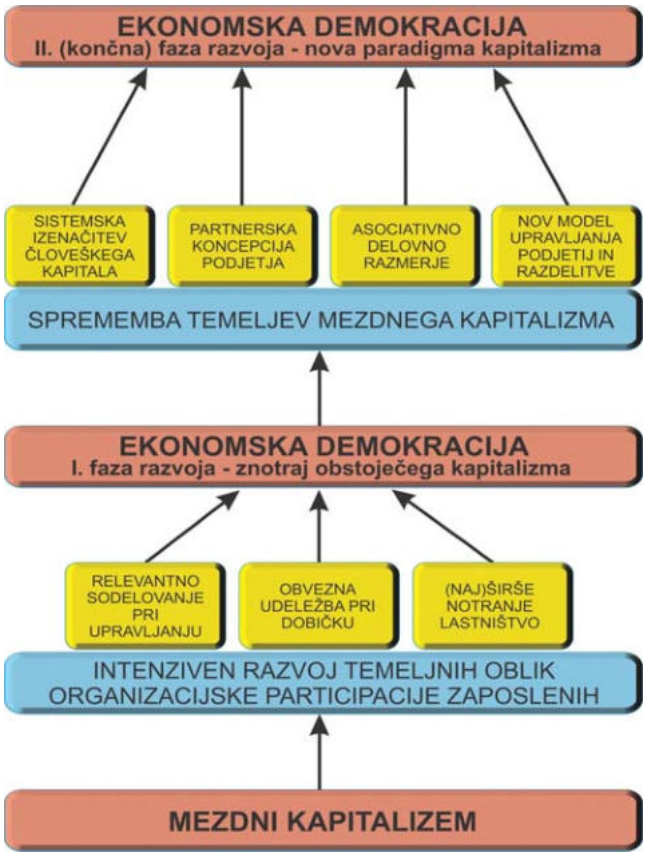
4) uveljavitev povsem enakopravnega korporacijskega soupravljanja lastnikov obeh vrst kapitala in njihove soudeležbe na poslovnih rezultatih v sorazmerju z njihovimi dejanskimi prispevki k produktu, to je neke vrste njihovega **»totalnega sopodjetništva«**.

Prav nič od tega seveda ni zgolj utopija, ampak gre za dolgoročno povsem realno izvedljive in v objektivnih družbenoekonomskih okoliščinah 21. stoletja tudi bolj ali manj samoumevne spremembe s ciljem popolne pravno-sistemske izenačitve položaja in pravic lastnikov finančnega in človeškega kapitala podjetij oziroma uveljavitve **t. i. ekonomske demokracije** kot popolnoma nove paradigme kapitalizma. In to takšne, ki seveda nima popolnoma nobene zveze z marksizmom, ampak predstavlja strogo **»tržno« alternativo** obstoječemu mezdnemu kapitalizmu. Ne posega namreč – razen v segmentu (kvazi)trga dela – ne v tržni sistem gospodarjenja ne v zasebno lastnino nad kapitalom, temveč v bistvu v družbenoekonomski sistem le »dodaja« oziroma sistemsko institucionalizira in enakovredno umešča novo in v sodobnih pogojih gospodarjenja nesporno obstoječo ter ekonomsko učinkujočo obliko kapitala, to je intelektualni (človeški in strukturni) kapital. To je pravzaprav vsa, a sistemsko izjemno pomembna novost. Kakšni naj bi bili njeni utemeljeno pričakovani samodejni pozitivni ekonomski, socialni in družbeno-povezovalni učinki (v primerjavi z obstoječo »mezdno«) pa verjetno niti ne kaže posebej razlagati.

Ker te sistemske spremembe seveda niso izvedljive čez noč, je zelo bistvenega pomena, da zametke tovrstne ekonomske demokracije začnemo čim bolj intenzivno razvijati že v okviru obstoječega kapitalizma, in sicer prek razvoja različnih **oblik t. i. sodobne (upravljalske in finančne) participacije zaposlenih**, kot so:

- relevantno, ne zgolj nekakšno marginalno, delavsko soupravljanje,
- obvezna, ne zgolj nekakšna »prostovoljna«, udeležba delavcev pri dobičku in

Slika 6: *Razvoj do »druge (končne) faze« sistema ekonomske demokracije kot dejansko nove paradigme kapitalizma*



Vir: *Gostiša M., Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 130)*

- širše, ne samo menedžersko, notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo),

ki znanstveno dokazano že zdaj prinašajo pomembne pozitivne učinke na poslovno uspešnost podjetij. In sicer prav zato, ker že pomenijo postopno in vsaj delno preseganje klasičnega »mezdnega položaja delovne sile«, ki izrazito motivacijsko učinkuje na »človeški kapital«. (Slika 6) S to, **t. i. prvo fazo razvoja ekonomske demokracije** ne kaže več niti najmanj odlašati, ker verjetno že v tem trenutku, perspektivno pa zagotovo, pomeni edino realno pot k doseganju večje konkurenčnosti in ustvarjanju višje dodane vrednosti v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu. In to pot, ki je sicer popolnoma »brezplačna« in ne zahteva prav nobenih materialnih žrtev s strani kogarkoli. Zgolj nenehno in povem brezplodno prizadevanje za ustvarjanje nekakšnega »prijaznega poslovnega okolja za (finančni) kapital« pa zanesljivo ne vodi več nikamor naprej.

Citirani viri:

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

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.

Handy, Charles (2007) Raziskovalec duše managementa. Intervju. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007, str. 8-10. Ljubljana.

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. (2002) Ekonomija (izv. Economics, Sisteenth 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).

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU

Stanje in razvoj evropskih svetov delavcev

Leta 2016 bo minilo 20 let od prve direktive Evropske unije (EU) na področju evropskih svetov delavcev (ESD), zato so se že pričele različne aktivnosti z namenom evalvacije dela ter bodočega razvoja te oblike delavske participacije. Tako je Evropska komisija že napovedala razpravo o ESD, ki bo zagotovo vodila v zakonodajne spremembe. Evropski sindikalni inštitut (ETUI, European Trade Union Institute) pa se je medtem že lotil dela in objavil raziskavo (European Works Councils and SE Work Councils in 2015), v kateri je predstavil delovanje ESD predvsem skozi statistične podatke. Tako v nadaljevanju povzemamo njihove glavne ugotovitve.

Prisotnost ESD

Prve ESD beležimo **leta 1985, ko jih je bilo 13**. Danes se je ta številka **povzpela na 1.071 in še raste**. Čeprav se je stopnja rasti v zadnjih letih umirila, se v povprečju letno ustanovi 25 ESD. Slaba desetina vseh ESD se ustanovi v evropski delniški družbi (Societas Europea, SE), pri čemer se večina tovrstnih ESD ustanovi v Nemčiji. Zanimiv je podatek, da sta se 2 odstotka trenutno delujočih ESD odločila, da razširijo namen njihovega delovanja iz Evrope na cel svet.

Ena izmed glavnih pravic in hkrati obveznost ESD je **sklenitev »participacijskega« dogovora**. V okviru tega je pomembna določitev časa delovanja ESD. Kajti ključno je, da dogovor vsebuje določbe, ki omogočajo trajnost delovanja. Tako ima polovica ESD sklenjen dogovor za nedoločen čas, kar pomeni, da se avtomatično podaljšuje. Četrtina ima sklenjene dogovore za štiri leta, po 7 % za pet ali več let oziroma za 3 leta. Pri določanju časa veljavnosti dogovora se odražajo kulturne in zakonske značilnosti posamezne države članice, zato ne preseneča, da jih ima med družbami s sedežem v Nemčiji kar tri četrtine sklenjen dogovor za nedoločen čas.

Po drugi strani je treba pogledati tudi **razloge za razpustitev oziroma ukinitev**



Piše:

dr. Valentina Franca

ESD. V večini primerov, to so slabe tri četrtine, se je to zgodilo zaradi združitve ali prevzema družb. Običajno se je v teh primerih oblikoval nov ESD v novo oblikovani družbi.

Prisotnost ESD glede na panogo razkrije precejšnjo neenakomernost. Kajti tri četrtine ESD je prisotnih v kovinski panogi, storitvenih dejavnosti in kemični industriji. Eden izmed glavnih razlogov za takšno neenakomerno prisotnost je preprosto **večje število multinacionalk v teh panogah**. Drugi razlog je **način organizacije in dela**, torej, ali so delavci koncentrirani na enem mestu, na primer večja proizvodnja oziroma tovarna, ali so razpršeni, kot je to v primeru transporta in gradbeništva.

ESD v novih državah članicah

Več kot polovica ESD je ustanovljena v družbah s sedežem v Nemčiji, Franciji, Veliki Britaniji, na Švedskem in Nizozemskem. Glede na velikost teh gospodarstev to niti ne preseneča. Na drugi strani pa je presenetljivo sorazmerno majhno število novoustanovljenih ESD v državah članicah, ki so pridružile EU po letu 2004. Raziskava navaja, da je bilo samo pet ESD ustanovljenih na Madžarskem in po en ESD na Češkem, Poljskem in Cipru. Ob tem velja dodati, da je tudi Gorenje, d.d., lansko leto kot prvo in edino slovensko podjetje ustanovilo ESD. Po drugi strani ima več kot 250 ESD člane iz različnih držav članic; medtem ko ima 25 ESD člane iz kandidatk za vstop v EU, to so Turčija, Makedonija, Srbija in Črna gora.

Sestava ESD

ESD so lahko sestavljeni samo iz delavskih predstavnikov **(t. i. nemški model ESD)** ali kot skupno telo delavskih predstavnikov in menedžmenta **(t. i. francoski model ESD)**. Večina delujočih ESD je oblikovana kot skupno telo delavskih predstavnikov in menedžmenta, medtem ko je večina ESD pri SE sestavljena zgolj iz delavskih predstavnikov. Slednje ne preseneča ob dejstvu, da večina ESD v SE deluje ravno v Nemčji. V praksi pa se dejansko kaže združevanje obeh modelov ESD, kajti pri nemškem modelu se ESD sestane najprej sam, nato pa še z menedžmentom. Podobno je pri francoskem modelu, ko se običajno naprej sestanejo neformalno samo delavski predstavniki, nato pa še formalno kot skupno telo z menedžmentom.

Dobra četrtina ESD ima od 10 do 19 delavskih predstavnikov, dobra desetina med 20 in 29, medtem ko ima ESD v 9 % manj kot 10 delavskih predstavnikov. Na drugi strani pa ima 6 odstotkov ESD 30 ali več delavskih predstavnikov. Pri imenovanju oziroma izvolitvi delavskih predstavnikov v ESD se več kot polovica družb ravna po nacionalni zakonodaji, četrtina pa prepušča izbor delavskih predstavnikov sindikatom ali nacionalnim predstavniškom telesom. Raziskovalci ETUI poudarjajo, da je **povezava med sindikati in člani ESD zelo pomembna**, kajti v praksi se kaže, da je delovanje ESD v splošnem bolj učinkovito, kjer sindikati nudijo podporo in znanje delavskim predstavnikom v ESD. Ravno tako se prisotnost sindikatov kaže kot dejavnik pospeševanja ustanovitve novih ESD.

Dobra polovica delavskih predstavnikov v ESD ima štirileten mandat, petina manj kot štirileten, v 14 % pa mandat traja več kot štiri leta.

Delovanje ESD

Praktično vsi ESD (94 %) imajo **pravico in možnost prejemati informacije in biti posvetovani glede transnacionalnih vsebin**. Zgolj slabi polovici (43 %) ESD pa se možnost sodelovanja pri upravljanju razširja na **dajanje mnenj in komentarjev**. V redkih primerih pa se delovanje ESD razširja čez te možnosti. Kajti manj kot eden od desetih ESD ima možnost pobude za začetek projekta, zahtevati soglasje ali vstopiti v pogajanja z menedžmentom. Glede na vsebino se v več kot 60 % ESD pravica do obveščenosti in posvetovanja nanaša na ekonomsko in finančno poslovanje družbe, stanje in načrte o zaposlovanju, korporativno strategijo in investicije, razvoj na področju proizvodnje in prodaje ter spremembe v načinu dela in organizaciji. Na drugi strani pa so najmanj zastopane vsebine s področja enakih možnosti (12 %), raziskovanja in razvojne politike (6 %), delovnega časa (4 %) in družbene odgovornosti (3 %).

Med vsebinami, ki so **izrecno izvzete iz delovanja ESD**, so zlasti kolektivna pogajanja (22 %), pravice in obveznosti menedžmenta (16 %), plače in nagrajevanje (15 %) ipd. Po drugi strani velja omeniti zelo različno naravo delovanja ESD v različnih državah članicah. Če so nekaterim ESD izrecno izvzete pravice do kolektivnega pogajanja oziroma pogajanja nasploh, so po drugi strani nekaterim ESD dodeljene ravno **pravice pogajanja in sklepanja kolektivnih dogovorov na transnacionalni ravni**.

Večina, 70 %, ESD se sestaja **enkrat letno**, slaba četrina pa **dvakrat letno**. Za učinkovito delovanje ESD je pomembno, da se le-ta sestane večkrat, zato se spodbuja pogostejše sestajanje oziroma vsaj dvakrat letno. Zato nekateri ESD poznajo tudi sestanke pred in po zasedanju ESD, da se lažje pripravijo, oziroma da se dogovorijo za izvedbo dogovorjenega. Tako ima v 44 % primerov ESD možnost srečanja tako pred in po srečanju, t. i. »preparatory« in »debriefing meeting«. Ena izmed glavnih dolžnosti delavskih predstavnikov v ESD je **obveščanje zaposlenih**, zato 71 % ESD pravi, da pri obveščanju naslovijo informacije prek različnih informacijskih kanalov na vse zaposlene.

Usposobljenost članov ESD je ključna za kakovostno delovanje ESD, zato si delavski predstavniki vztrajno prizadevajo za njihovo ustrezno usposabljanje. Kljub temu še vedno tretjina dogovorov ESD nima **nobenih določil o pravici do usposabljanja**. V drugih dveh tretjinah, ki tovrstno določilo imata, pa so ponekod določene tudi vsebine usposabljanja. To je zlasti značilno za večje družbe in za SE.

Financiranje ESD

V 95 % dogovorih ESD je določeno, da so **osnovni stroški delovanja kriti**. To običajno vključuje potne stroške, stroške administracije in komunikacije. V treh četrtinah teh ESD, ki imajo takšno določilo, je v dogovoru zapisana le splošna določba o kritju stroškov; v četrtini teh ESD pa imajo omejen seznam stroškov, ki jih krije družba. Ravno tako ima 92 % ESD v dogovoru zapisano, da imajo pravico najeti zunanjega strokovnjaka. Običajno si ga izberejo delavski predstavniki sami, v nekaterih primerih ga mora potrditi menedžment, redko pa ga izbere sam menedžment, to je brez sodelovanja delavskih predstavnikov.



Piše:
Tadeja Strupi

Študijsko potovanje članov ZSDS

Delavsko soupravljanje in socialno partnerstvo v Nemčiji

Letošnje študijsko potovanje Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki se ga je udeležilo 45 članov različnih slovenskih svetov delavcev, nas je vodilo v Nemčijo, konkretno v Frankfurt, kjer so bili naši gostitelji največji nemški sindikat IG Metall in delavski predstavniki (člani sveta delavcev in delavski direktor) družbe Fraport AG, ki je sicer pred kratkim prevzela tudi Aerodrom Ljubljana. Tako smo lahko zelo neposredno spoznavali nemški sistem delavskega soupravljanja in socialnega partnerstva v Nemčiji, predvsem pa konkretne izkušnje pri njegovem uresničevanju v praksi.

Splošni okviri sistema soupravljanja

Strokovni sodelavec IG Metall Peter Scherrer je udeležencem najprej predstavil **splošne okvire sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Nemčiji**. Ker je o tem podrobneje pisala že dr. Janja Hojnik v prejšnji številki Ekonomske demokracije, tokrat tega ne bomo ponavljali. Morda naj dodamo le nekaj zanimivejših informacij.

Obratni sveti (sveti delavcev)

Obratni svet je zakoniti organ zastopanja delavcev posameznega obrata, podjetja, njegove pravice pa so določene za zakonom. V večjih podjetjih z več obrati se oblikujejo skupni obratni sveti ali obratni sveti koncerna, v katerega posamezni obratni sveti delegirajo svoje zastopnike.

Organiziranost in naloge obratnih svetov so **zelo podobne, kot to velja za slovenske svete delavcev**, kajti slovenski ZSDU je v veliki meri povzet po nemški zakonodaji. Izvoljeni so za dobo štirih let. Glede na velikost obratnega sveta je določeno število članov obratnega sveta popolnoma oproščeno dela. Vsi člani imajo pravno varstvo zoper odpoved, ki velja do enega leta po prenehanju mandata ali izključitvi iz obratnega sveta. Če niso izvoljeni v obratni svet, velja pravno varstvo zoper odpoved do šest mesecev po razglasitvi izida volitev.

Stroške volitev in dela obratnega sveta nosi delodajalec, vključno s kriterijem (financiranjem) potrebnega izobraževanja članov obratnega sveta. Seje potekajo med delovnim časom, zastopniki delodajalcev se jih udeležijo na željo obratnega sveta. Zakonske omejitve delovanja obratnih svetov so:

- ne smejo sprejemati odločitev, ki bi »motili obratni red«
- kot člani obratnega sveta sindikalisti ne smejo pozivati k sindikalnim akcijam
- obratni svet v obratu ne sme delovati politično (strankarsko)

Najmočnejše **pravice do soodločanja** ima obratni svet pri socialnih in organizacijskih zadevah, pri katerih se v primerih spora odločitev doseže prek delovnega sodišča oz. poravnalnega sveta. V ta okvir sodijo zlasti:

- vprašanja, ki se nanašajo na začetek in konec delovnega časa
- vprašanja glede obratnega oblikovanja plač, uvedbe novih načinov plačila, določitve novih plačilnih postavk
- načrtovanje in določitev števila osebja



Naši gostitelji so nas sprejeli na sedežu IG Metall, kjer smo imeli predstavitve in razgovore v sejni dvorani, v kateri sicer zaseda tudi predsedstvo tega sindikata.

- vprašanja poklicnega izobraževanja in izpopolnjevanja
- vprašanja v zvezi z zagotavljanjem enakosti žensk in moških ter združljivosti družine in poklica
- ustanavljanje in upravljanje obratnih socialnih ustanov in podobna

Med osnovne naloge obratnih svetov spada tudi **spremljanje in nadzorovanje izvajanja tarifnih (tj. kolektivnih) pogodb**. Ob ugotovitvi morebitnih nepravilnosti mora obratni svet odreagirati in predlagati spremembe določenih točk tarifne pogodbe. Na podlagi dokazane ugotovitve nefunkcioniranja določenih točk, se le-te lahko spremenijo. Tukaj igrajo obratni sveti ključno vlogo. Obratni sveti sklepajo tudi **t. i. obratne sporazume**, s katerimi se lahko nadgradijo tarifne pogodbe. Obenem se lahko delavci nanj obračajo z različnimi pritožbami, ki jih skuša rešiti z delodajalcem.

Obratni sveti si skupaj s sindikalnimi zaupniki in IG Metallom prizadevajo za aktivno obratno politiko z namenom, da bi se izboljšali delovni in življenjski pogoji zaposlenih. **Sodelovanje med zaupniki in člani obratnega sveta** je temelj uspešne sindikalne politike. V podjetjih, ki jih pokriva IG Metall, se trudijo (in jim to v veliki meri tudi uspeva), da so praviloma vsi člani obratnih svetov istočasno tudi sindikalni zaupniki.

Predstavniki delavcev v nadzornih svetih

Glede delovanja in soodločanja v podjetjih nemško pravo, podobno kot v Sloveniji, priznava pravico delavcev do izvolitve **določenega števila svojih predstavnikov v nadzorne svete**, prek katerih lahko v interesu zaposlenih vplivajo na strategijo in politiko podjetja. Kot posebno zanimivost naj omenimo, da so predstavniki delavcev v nadzornih svetih sicer upravičeni do enake nagrade za delo kot predstavniki kapitala, vendar (na podlagi neformalnega dogovora znotraj sindikatov) **morajo 95 % odstotkov prejetih nagrad odvesti za financiranje Fundacije Hans Böckler**, o kateri nekaj več v nadaljevanju. Le redki se tega dogovora ne držijo.

Nadzorni sveti v Nemčiji štejejo od 7 do 20 članov, torej v povprečju precej več kot pri nas. V podjetjih s področja težke industrije (premogovništvo in kovinarstvo) je 20 nadzornih svetov sestavljeno po **zakonu o soodločanju iz leta 1951** (Montan-mitbestimmungsgesetz), ki zahteva obvezno paritetno sestavo, s tem da je predsednik NS dodaten nevtralen član, dogovorjen sporazumno, 600 pa po **zakonu o soodločanju iz leta 1976** (Mitbestimmungsgesetz), ki predvideva polovično zastopstvo delavcev le v podjetjih z več kot 2.000 zaposlenimi, predsednik pa je vedno predstavnik kapitala.

Delavski direktor

Delavski direktor je eden izmed članov uprave in je pravno formalno enakovreden ostalim. Zastopal naj bi interese delavcev. Odgovoren je za kadrovske zadeve, varstvo pri delu (področja so zakonsko določena), zavzema se za pravice delojemalcev (delavcev). Predlaga ga sindikat, izvoli ga NS za obdobje treh let. Ob ponovni izvolitvi mu pripade pogodba za pet let. V primeru, da prekrši zakon ali pogodbene določbe, je lahko tudi odpoklican.

Fundacija Hans Böckler kot podporna inštitucija

Zagotovo pa bo za bralce zanimiva kratka predstavitev že omenjene fundacije **Die Hans Böckler Stiftung,** imenovane po prvem predsedniku Zveze nemških sindikatov – DGB po 1. svetovni vojni, ki je **pomembna strokovno-podporna institucija** tako sindikatom kot članom obratnih svetov in predstavnikom delavcev v nadzornih svetih, kakršne v Sloveniji ne poznamo. S strani fundacije jim nudijo strokovno podporo in aktualne informacije:

- pravniki
- specialisti delovnega prava
- specialisti s področja kadrovskih zadev
- specialisti za nadaljnja izobraževanja

Fundacija izvaja tudi **številne raziskave s področja delovanja sindikatov in razvoja soupravljanja zaposlenih** (socialna varnost, delovni pogoji, tarifna politika, gospodarske strukture in ekonomske politike itd.). V ta namen v okviru fundacije delujeta tudi dva znanstvena inštituta, in sicer: Inštitut za makroekonomijo in raziskavo konjunktur, ki je tudi na splošno eden najbolj uveljavljenih v Nemčiji, ter Inštitut za gospodarske in socialne vede. Trenutno je v fundaciji zaposlenih **220 sodelavcev**. Predstojnik fundacije je vsakokratni predsednik DGB.

Temeljna področja dejavnosti fundacije so:

- napredek soodločanja in strokovna podpora delavskim predstavnikom ter sindikatom, finančna podpora študentom – štipendije za izobraževanje (podpirajo otroke delavcev in tiste, ki študirajo iz dela ali ob delu – okrog 2.000);
- financiranje raziskav na znanstvenem nivoju in drugih strokovnih projektov (npr. spodbujanje strokovnih diskusij znotraj sindikatov ipd.) – financirajo okrog 100 projektov letno;
- vodenje arhiva vseh sporazumov, doseženih na ravni podjetij (obratni sporazumi ter socialni in drugi obvezujoči dogovori).

Fundacija se **financira predvsem iz naslednjih virov**:

- iz nadomestil predstavnikov delavcev v nadzornih svetih NS (95 % od vrednosti prejetih nagrad odvedejo fundaciji) – **ca. 330 mio eur;**
- s prihodki od zveznega ministrstva za izobraževanje in raziskovanje – **ca. 20 mio eur** (ta sredstva se porabijo v glavnem za štipendiste);
- s prihodki od kongresov, sestankov, publikacij, revij – **ca. 0,3 mio eur;**
- iz donacij, obresti, prihodkov iz drugih virov – **ca. 4 mio eur.**

Smeri študija štipendistom fundacija ne predpisuje, lahko študirajo po svoji želji, vendar večina vseeno izbere družboslovne in tehnične študije. Študentje se med seboj tudi povezujejo. Namen fundacije ni izobraževanje bodočih sindikalistov. Fundacija želi izobraziti socialno usmerjene, sindikatom prijazne kadre. Nekateri štipendisti pa po študiju prestopijo tudi na stran delodajalca.

Pomoč in podpora fundacije velja predvsem delavskim svetom. Le-ti štejejo 53.000 članov, od tega jih je 2.500 tudi članov NS. Fundacija se ne izraža politično.

Sindikat IG Metall

Zgodovinski razvoj

Leta 1891 je bila ustanovljena Nemška zveza kovinarjev (DMV). Do konca leta 1914 se je razvila v največji nemški samostojni sindikat. Leta 1919 je bil to največji industrijski sindikat na svetu. Že v tistih časih je bila DMV organizirana po industrijskem načelu: zveza, h kateri so lahko pristopili vsi delojemalci in delojemalke, ki so delali v kovinski gospodarski veji. V naslednjih letih so bili ustanovljeni tudi sindikati drugih gospodarskih panog. Leta 1949 je bila tako v Münchnu ustanovljena Nemška zveza sindikatov (DGB).

Industrijski sindikat Metall za Zvezno republiko Nemčijo je začel s svojim delom leta 1950 v Frankfurtu ob Maini. Kot velika enotna organizacija je IG Metall v zgodovini

zmogel učinkovito zastopati interese svojih članov. Po padcu zidu med obema nemškima državama leta 1989 so sindikati podprli razvoj države enotnosti in s svojo politiko bistveno prispevali k temu, da so se življenjski pogoji ljudi v novih zveznih deželah izenačili s pogoji v Zahodni Nemčiji.

IG Metall danes

Na srečanju s predstavniki IG Metalla so nas seznanili z bistvenimi **smernicami in načinom delovanja tega največjega nemškega sindikata.**

Nekaj osnovnih podatkov:

- obstaja že več kot 100 let
- ima več kot 2,2 milijona članov
- deluje na področju celotne Nemčije
- ima več kot 2.000 profesionalno zaposlenih
- ima več kot 130.000 aktivnih funkcionarjev
- deluje v več kot 18.000 podjetjih
- deluje v več kot 30 panogah
- deluje na 7 območjih Nemčije
- ima več kot 156 lokalnih predstavništev sindikatov, ki nudijo podporo sindikalistom
- 53.000 članov IG Metall je hkrati članov delavskih svetov

Panoge, ki jih pokriva sindikat IG Metall, so: kovinska industrija, pridobivanje kovin, železarska in jeklarska industrija, obrtniška in storitvena panoga. Na začetku 90. let so prevzeli tudi tekstilno in oblačilno industrijo – proizvodni del ter lesno predelovalno industrijo – predelovanje plastike.

Organizirani so podobno kot večina drugih sindikatov, zato v podrobnosti njihove organizacijske strukture ne bomo zahajali. Omenimo samo nekaj značilnosti:

- članarina znaša en odstotek mesečne bruto plače, člani pa so redno zaposleni, študentje, upokojenci in vajenci,
- upokojenci plačujejo članarino in si s tem pridobijo pravico do pomoči ob smrti, možnost udeleževanja organiziranih izobraževanj, možnost udeleževanja izletov, družabnih dogodkov, lahko pa tudi še vedno prostovoljno delujejo v sindikatu,
- izobraževanju posvečajo veliko pozornosti in je za njih ključnega pomena, zato ima sindikat IG Metall 7 izobraževalnih centrov po celotni državi.

Tarifna politika in kolektivna pogajanja

Tarifna politika je ena od najvažnejših nalog sindikatov. Namen tarifne politike je zagotavljanje in izboljševanje materialnega in socialnega življenja delavcev. Tarifni sistem, ki se je v Nemčiji razvil v petih desetletjih, je najpomembnejša osnova za dohodke in za oblikovanje delovnih pogojev in delovnih časov. Tarifna avtonomija je pravica, da sindikati in združenje delodajalcev svoje pogodbe lahko s pogajanji dosežejo sami (brez vmešavanja države).

Podlaga **tarifnih oziroma kolektivnih pogajanj** je že v nemški ustavi, sindikati imajo po njej avtonomijo sklepanja tarifnih pogodb z delodajalcem. Tarifne pogodbe sklepajo sindikati z zvezo delodajalcev ali (redkeje) s posameznim delodajalcem. Sveti delavcev pri pogajanjih ne sodelujejo. Tarifne pogodbe veljajo po vsej Nemčiji oz. na celotnem območju. Obstajajo pa tudi tarifna območja – na enem območju sindikat z delodajalcem doseže dogovor za višjo tarifno pogodbo, nato pa preverijo možnost implementacije tudi na drugih območjih. Tako nastanejo tarifne pogodbe za posamezne panoge (les, plastika, tekstilna industrija…). Sindikati se s pomočjo tarifnih pogodb lahko pogajajo o plačah, sveti delavcev se prek obratnih sporazumov pogajajo le o normativih (npr. višina izplačila nadur) in drugih elementih nagrajevanja ter pogojih dela. Hierarhija pogodb:

- mednarodno pravo, konvencije
- zakonodaja EU
- lokalni zakoni, predpisi
- tarifne pogodbe (med sindikati in delodajalci)
- kolektivne pogodbe oz. obratni sporazumi (med obratnimi sveti in delodajalci)
- individualne pogodbe, interne pogodbe

Vrste tarifnih pogodb:

- **plačne tarifne pogodbe**

Urejajo višino plač in vsebujejo vsakokratna povišanja, ki jih uveljavi IG Metall na pogajanjih. S tem naj bi se izravnali povišani življenjski stroški, zaposleni pa naj bi bili tako udeleženi pri razvoju gospodarstva. Povišanja praviloma veljajo za dvanajst mesecev.

- **okvirni sporazumi o plačah**

Opisujejo dejavnosti, na osnovi katerih se delavci in uslužbenci razvrščajo v določene mezdne in plačne razrede, kakor tudi načela nagrajevanja, npr. dodatek za delovno uspešnost. Za vsa tarifna področja kovinske in elektroindustrije so lahko že dogovorjeni skupni okvirni sporazumi o plačah za zaposlene z enotnimi razvrstitvenimi kriteriji. Trajanje veljavnosti je lahko več let.

- **okvirne tarifne pogodbe**

Urejajo vsebine, kot so npr.: trajanje tedenskega delovnega časa, dopust, odpoved delovnega razmerja, dodatki za dodatno/nadurno delo, nočno delo…

- **tarifne pogodbe o drugih zadevah**

Vsebujejo npr.: določila glede božičnice, obratnega pokojninskega zavarovanja ali glede skrajšanega delovnega časa (po 55. letu starosti). Moč sindikata je izrednega pomena za vključitev izplačila božičnice v tarifno pogodbo.

Za tarifna pogajanja se pri IG Metallu izvolijo **tarifne komisije**. Njeni člani izhajajo iz lokalnih odborov sindikata. Le-ti predstavljajo najpomembnejše in po številu članov najmočnejše obrate. Sklenjene tarifne pogodbe veljajo 1 – 2 leti. Izredne tarifne pogodbe se sklepajo v turbulentnih časih.

Ko so tarifne pogodbe »izpogajane« in podpisane, **lahko obratni sveti delavcev**



Nemški sistem soupravljanja ter Fundacijo Hans Böckler Stiftung nam je podrobneje predstavil Peter Scherrer (na sliki levo), delovanje sindikata IG Metall in sistem tarifnih/kolektivnih/pogajanj v Nemčiji pa André Gunia (na sliki desno).

»izpogajajo« še boljše pogoje, ki lahko presežejo že dogovorjene. Nesprejem tarifne pogodbe je lahko razlog za organizacijo stavke.

Kdo in kako ukrepa **v primeru nespoštovanja tarifne pogodbe**? Po zakonu je delodajalec dolžan spoštovati tarifno pogodbo. V primeru nespoštovanja le-te obratni svet opozori upravo družbe ter sindikat (I. opomin). Če se napake ne odpravijo, se izda II. opomin ter zatem III. opomin, katerega posledica je prijava na delovno sodišče, obvesti pa se tudi združenje delodajalcev. Tega se vse družbe izogibajo, saj želijo, da se nepravilnosti že pred tem odpravijo.

Udeležba delavcev pri dobičku:

- podatki o dobičku so javni
- lahko jo regulira tarifna pogodba
- izplačilo naj bi bilo v interesu delodajalca

Delavsko soupravljanje v družbi Fraport AG

Delovanje družbe Fraport AG sta nam predstavila namestnik predsednice delavskega sveta družbe Fraport AG g. Udo Baasch in delavski direktor g. Michael Mueller.

Obratni/delavski svet skupine Fraport

Obratni/delavski svet skupine Fraport šteje **39 članov**, od tega **14 profesionalnih članov**.

Naloge so določene z zakonom (število članov je določeno glede na velikost podjetja oz. družbe). Po nemškem zakonu ima lahko družba obratni svet, če šteje **minimalno pet zaposlenih**. Število članov obratnega sveta je odvisno od števila zaposlenih.

Pravice članov obratnega sveta:

- omogočen jim mora biti plačan čas za opravljanje nalog,
- zakonsko so zaščiteni pred odpovedjo delovne pogodbe in zmanjšanjem plače,
- pravica do koalicije (združevanja – npr. s sindikatom),
- pravica do nadzora,
- mesečno informiranje s strani delodajalca,
- pravica do informiranja glede načrtovanja in vodenja podjetja, glede poslovnih odločitev (posvetovanje), glede sprememb delovnega časa (soodločanje).

Obratni svet ima **močan vpliv soodločanja** o gospodarskih in poslovnih zadevah (prevzemi, soudeležba, sprememba v lastništvu…)

Naloga obratnega sveta je med drugim tudi nadziranje dogovorov, določenih s tarifno pogodbo – opravlja **torej nadzorno vlogo**. Člani so aktivni tudi v sindikatu (prostovoljno). V interesu obratnega sveta je, da ima tudi pogajalsko moč, na ta način so tudi bolje obveščeni in lažje izvajajo nadzor.

Obratni svet sodeluje pri odločanju o **vprašanjih, ki se nanašajo na:**

- zaposlovanje in kadrovske pravice (nove zaposlitve, prerazporeditve delavcev na drugo delovno mesto – npr. v primeru zapiranja delovne enote…),
- izobraževanja (pravica do zahteve, spodbujanja izobraževanja za npr. določenega delavca),
- delovni čas – 8.000 zaposlenih dela v izmenah (delo od 5.00 do 23.00),
- dopuste, proste dni (po tarifni pogodbi »izpogajano« 30 dni, zakonsko določeno 24 dni)
- ocenjevanje uspešnosti na delovnem mestu,
- napredovanje na podlagi delovnih izkušenj (tudi brez ustrezne izobrazbe),
- delovno uniformo – delodajalec predpiše nošenje uniform s pravilnikom, delavski svet soodloča o ostalih vprašanjih (o materialih, barvi, količini…).

Fraport nudi svojim zaposlenim tudi določene ugodnosti:

- vrtec za otroke zaposlenih,
- bencinski servis za zaposlene,
- kantina, restavracija za zaposlene.

Obratni svet lahko soodloča tudi o dodatnih ugodnostih za zaposlene.

Delavski direktor

Član uprave družbe Fraport je tudi delavski direktor – predlagan je bil s strani delojemalcev. Predlagan je bil s strani delavskega sveta, lahko je obenem tudi član sindikata. Zadolžen je za kadrovske zadeve ter operativo – zemeljski personal. Izobrazba ni predpisana, pričakuje pa se visoka izobrazba, predvsem zaradi enakovredne vloge v upravi družbe.

Nadzorni svet

Nadzorni svet v Fraportu šteje:

- **10 predstavnikov delojemalcev** (voljenih)
- **10 predstavnikov delodajalcev** (imenovanih)

Obratni sporazumi

Obratni sporazumi dopolnjujejo tarifno pogodbo, ki jo sklene sindikat. Obratni svet lahko izpogaja izboljšave, ki se zapišejo v obratni sporazum. V skupini Fraport imajo **okrog 70 takih sporazumov** (o dopustu, delovnem času – npr. delavcem, ki pričnejo z delom ob 4.30, se k opravljenim uram prišteje ena dodatna ura…). Odstotek zneska božičnice, denimo, je bil izpogajan s tarifno pogodbo. Z obratnim sporazumom pa je obratni svet izpogajal, da se v primeru preseganja plana za določen odstotek, delavcem izplača določen znesek nagrade (enkrat letno).

Viri:

IG Metall – Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne, Frankfurt/Main, januar 2009

Zapiski avtorice s predavanj in razgovorov v Nemčiji



Na sedežu Fraporta (na letališču Frankfurt) nam je med drugimi na naša vprašanja prijazno odgovarjal tudi delavski direktor Michael Mueller.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Sveti delavcev in sindikati

Na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije v Ljubljani, dne 16. 10. 2015, je potekala tudi zelo zanimiva okrogla miza o ureditvi razmerij med sveti delavcev in sindikati v podjetjih. Tega dela posveta so se poleg članov svetov delavcev udeležili tudi številni predsedniki sindikatov podjetij, med govorniki za okroglo mizo pa poleg predstavnikov ZSDS tudi predstavniki največjih slovenskih sindikalnih zvez, in sicer Andrej Zorko, izvršni sekretar ZSSS, Jakob Počivavšek, predsednik Pergam – Konfederacije sindikatov Slovenije in Peter Majcen, predsednik Konfederacije sindikatov 90 Slovenije. V tem prispevku predstavljamo bistvo obravnavane problematike, nekaj pomembnejših misli in poudarkov iz razprave ter sprejete usmeritve in priporočila.

Uvod in bistvo problema

Za uvod in vpogled v bistvo problematike je potrebno predstaviti nekaj teoretičnih izhodišč in realnih dejstev, ki determinirajo kakovost medsebojnih odnosov med sveti delavcev in sindikati v podjetjih. Pri tem je v ospredju vsekakor dejstvo, da smo v Sloveniji na ravni podjetij formalno vzpostavili **t. i. dualni sistem delavskih predstavništev** oz. sistem hkratnega in vzporednega delovanja sindikalnih ter voljenih delavskih predstavništev *(Slika 1)*. Hkrati je popolnoma jasno tudi dejstvo, da nam ob tem v praksi doslej še ni uspelo vzpostaviti ustreznega modela sožitja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih, ki bi krepil vlogo in moč obojih ter tako zagotavljal celovito uresničevanje potreb in interesov zaposlenih. Celo nasprotno. Zdi se, da je razvoj slovenskega modela, od uveljavitve Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993, krenil v smer ekstremnega ločevanja med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi. Takšno ločevanje pa, če ni zavestno korigirano z **načelom sodelovanja »z roko v roki«**, lahko vodi v medsebojno ignoranco in rivalstvo, kar zanesljivo škodi obojim in slabi položaj zaposlenih.

Dejstvo, da imamo pri nas v podjetjih hkrati sindikate, kot prostovoljne organizacije članov (zaposlenih) in svete delavcev, kot voljena delavska predstavništva vseh zaposlenih, že samo po sebi napeljuje k zapletenosti njunih medsebojnih razmerij pri uveljavljanju pravic in interesov zaposlenih. Ta položaj še dodatno zaostruje možnost, da lahko v posameznem podjetju obstaja tudi več reprezentativnih sindikatov, ki zastopajo včasih zelo različne interese svojih članov.

Sindikati v podjetjih so samostojne organizacije, so pravne osebe in imajo svoj denar, pravico do združevanja ter stavke. Po drugi strani se v posameznem podjetju lahko izvoli samo en svet delavcev, ki lahko

Glede na vlogo in položaj SINDIKATA v sistemu delavske participacije – sta se v svetu razvila dva osnovna modela:

A. Participacija prek sindikata
(enotni sistem delavskih predstavništev ali „švedski model“)
= vlogo delavskih predstavništev tudi na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju opravljajo neposredno organi in predstavniki v podjetju zastopanih sindikatov

B. Participacija prek posebnih delavskih predstavništev
(dualni sistem delavskih predstavništev ali „nemški model“)
= sindikati na eni ter participativna delavska predstavništva na drugi strani so institucionalno ločeni in imajo tudi ločene pristojnosti

Slika 1: *Enotni in dualni sistem delavskih predstavništev v podjetjih*

deluje le na ravni podjetja in nima pravice do stavke.

Iz teorije o dvojnosti industrijskih razmerij namreč izhaja, da ljudje v sferi dela vstopajo v **dve po svoji naravi zelo različni vrsti razmerij.** Prva so t. i. tržna (menjalna, delovna), druga pa notranje-organizacijska (soupravljalska) razmerja.

V slovenskih razmerah sta se na tej osnovi izoblikovali ter uveljavili dve skupini razmerij, in sicer:

a) delovna razmerja kot dvostranska pogodbena »tržna« razmerja med delodajalci in delojemalci (ta razmerja so po svoji naravi antagonistična, ker so cilji prvih in drugih objektivno nasprotni – morebitni konflikti pa se rešujejo s sindikalnim bojem ali s socialnim dialogom) ter

b) soupravljalska razmerja kot večstranska notranje-organizacijska razmerja med (so)udeleženci poslovnega procesa oz. notranjimi déležniki organizacije (ta razmerja so po svoji naravi asociativna, ker je cilj vseh udeležencev nedvomno skupen = poslovna uspešnost – morebitni problemi pa se rešujejo na kooperativen način).

Hkrati s tem so se v praksi uveljavili tudi prevladujoča delitev dela in pristojnosti sindikatov ter svetov delavcev v podjetjih. **Sindikati** tako že po logiki pokrivajo področje delovnih razmerij, ki je v našem sistemu predvsem vsebina Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o kolektivnih pogodbah. **Sveti delavcev** pa pokrivajo področje soupravljalskih razmerij v podjetjih, ki jih opredeljuje predvsem Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Pri tem se – vsaj v pretežnem delu in z izjemo nekaterih mejnih vprašanj – delovni področji sindikatov in svetov delavcev ne prekrivata, ampak se dopolnjujeta in nadgrajujeta (od tod tudi naziv »komplementarni model« dualnih delavskih predstavništev) *(Slika 2)*.

Čeprav se zdi takšna delitev na prvi pogled dokaj logična, pa med sindikati in sveti delavcev v podjetjih pogosto prihaja do medsebojnih konfliktov zaradi nekaterih »mejnih« vprašanj, ki si jih lastijo oboji. Tovrstno rivalstvo, medsebojna konkurenčnost in poskusi hierarhičnega podrejanja pa zmanjšujejo učinkovitost delavskega soupravljanja in s tem škodijo tudi skupnim interesom vseh zaposlenih.

Namreč, dualni sistem delavskih predstavništev v podjetjih in s tem tudi »komplementarni model« njihovega delovanja se lahko, tako teoretično kot praktično, uveljavlja v različnih variantah, in sicer kot:



Slika 2: *Grafični prikaz »komplementarnega modela« delovanja delavskih predstavništev*

- **model „ekstremno ločenih zastopniških fevdov“** (se lahko v praksi sprevrže v medsebojno tekmovalnost);
- **model sodelovanja „z roko v roki“** (sodelovanje, podpora – v smeri „enotne delavske fronte“);
- **nemški model svetov delavcev kot „podaljšane roke sindikatov“** (realno uresničljiv le v nemških razmerah);
- **modificirani nemški model** (podjetniške dogovore s splošno veljavnostjo na podlagi kolektivnih pogodb načelno sklepajo sveti delavcev; sindikati pa za svoje člane lahko sklenejo posebno kolektivno pogodbo z delodajalcem);
- **subsidiarni model** (dopušča vstop svetov delavcev na področje urejanja delovnih razmerij, če v podjetju ni sindikata ali za nečlane);
- **„partnerski“ model** (dopušča „sozastopništvo“ na področju podjetniških kolektivnih pogajanj).

Po uveljavitvi ZSDU iz leta 1993 se je v Sloveniji v praksi najprej zelo razširil model »z roko v roki«, ki je na žalost kasneje **zašel v model »ekstremno ločenih fevdov«**, z absolutno dvotirnostjo in za obe delavski predstavništvi škodljivo tekmovalnostjo.

Po drugi strani obstajajo **tudi pozitivne prakse** z zglednim medsebojnim sodelovanjem sindikatov in svetov delavcev v podjetjih. Pri teh gre najpogosteje **za prakso »z roko v roki«** ali za približek »partnerskemu« modelu oz. za model sodelovanja enakovrednih. To pa terja veliko znanja, izkušenj, časa in sposobnosti ustvarjalnega reševanja morebitnih konfliktov. V ospredje torej prihaja zavedanje, da tako sindikati kot sveti delavcev, zastopajo interese zaposlenih in ključni splošni interes obojih je nesporno skrb za »kakovost dela in življenja« v podjetjih.

Ob tem je potrebno opozoriti še na dejstvo, da imajo sindikati v razmerju s sveti delavcev bistveno močnejšo formalno vlogo in moč, kar terja tudi ustrezno soodgovornost za razmere in stanje na tem področju, in sicer:

A. ZSDU sindikatom priznava tri pomembne funkcije za vpliv na delovanje svetov delavcev:

- **iniciativno funkcijo** – sindikati so lahko sklicatelji zborov delavcev in s tem iniciatorji oblikovanja svetov delavcev v podjetju;
- **kadrovsko funkcijo** – sindikati imajo pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev in s tem (lahko) tudi pomemben vpliv na njegovo sestavo ter dobro delovanje;
- **nadzorno funkcijo** – sindikati imajo pravico predlagati odpoklic članov sveta, ki so bili izvoljeni na njihov predlog, s čimer lahko posredno zelo močno vplivajo na odgovorno delovanje teh članov in s tem sveta delavcev kot celote.

B. Sindikati imajo **pravico do uporabe sredstev in metod delavskega boja**, vključno s stavko, s katerimi lahko (povsem »zakonito«) podprejo svete delavcev in dosledno uresničevanje dolžnosti delodajalcev glede uresničevanja delavskega soupravljanja kot ekonomske in socialne pravice delavcev.

C. Sindikati imajo prek Ekonomsko socialnega sveta sistemsko zagotovljen **močan neposreden vpliv na zakonodajo**, zlasti tisto, ki je neposredno povezana s pravicami in interesi delavcev, vključno z zakonodajo, ki ureja delavsko soupravljanje.

Iz razprave

Dosedanja zgodovina medsebojnih razmerij ter odnosov med sveti delavcev in sindikati je jasno razkrila, da **nesodelovanje škodi obojim in ne nazadnje tudi zaposlenim**, torej tistim, ki naj bi jih oboji zastopali. Zato ni pomembno, kdo je glavni krivec za slabo stanje na tem področju. Pomembno pa je odkriti in analizirati vzroke, napake, posledice – vse s ciljem iskanja in oblikovanja boljših skupnih rešitev.

Nedvomno je bila ena od največjih dosedanjih napak sindikatov v tem, da so v svetih delavcev videli **predvsem svojo konkurenco**. To so po drugi strani spodbujali tudi mnogi sveti delavcev s svojo samozadostnostjo oz. prepričanjem, da pri svojem delovanju sindikatov **sploh ne potrebujejo**. Na uveljavitev spornega modela

»ekstremno ločenih fevdov« svetov delavcev in sindikatov z vsemi najslabšimi posledicami (tekmovanje, rivalstvo) je odločilno vplival tudi novi Zakon o delovnih razmerjih (sprejet v aprilu 2002), ki je uzakonil absoluten zastopniški monopol sindikatov na področju delovnih razmerij. S tem seveda sveti delavcev niso bili prikrajšani za svoje dotedanje pravice oz. pristojnosti, ampak je zaradi spremenjenega »statusa« sindikatov, ki od tedaj niso več v vlogi »splošnih« delavskih predstavništev, nastala velika sistemska praznina glede zastopanja nečlanov sindikatov na področju delovnih razmerij. To je jasno razkril tudi kasneje sprejet Zakon o kolektivnih pogodbah, z uveljavitvijo načela o veljavnosti kolektivnih pogodb samo za člane pogodbenih strank. Na razhajanja med sveti delavcev in sindikati so vplivale tudi neredke zahteve po **»svetih delavcev kot podaljšane roke sindikatov«** ter tudi pojav tez o svetih delavcih kot **»rumenih sindikatih«**. K poglabljanju razlik in porastu rivalstva med sveti delavcev in sindikati je vplivalo tudi nelogično izrinjanje pristojnosti svetov delavcev iz zakonodaje, ki je bila na prelomu tisočletja in kasneje predmet usklajevanj znotraj Ekonomsko socialnega sveta. Po drugi strani je tudi **svetom delavcev mogoče marsikaj očitati**, kar je pripomoglo k poslabševanju medsebojnih odnosov. Od pretirane samozadostnosti in domnevno »obrambnega« zapiranja oz. popolnega ignoriranja tudi dobrih sindikalnih pobud zaradi načelne neodvisnosti, do klasičnega rivalstva, prenizke strokovne usposobljenosti in nezadostne izmenjave informacij s sindikati.

Tako teorija kot praksa pa obratno dokazujeta, da ne sveti delavcev in ne sindikati ne morejo sami pokrivati celote industrijskih odnosov v podjetjih. Dejstvo, da obe delavski predstavništvi drug drugega ne moreta v celoti nadomestiti, bodisi zaradi pomanjkanja sistemskih orodij bodisi zaradi neustrezne organiziranosti, dovolj jasno nakazuje na nujnost medsebojnega sodelovanja in odpira možnosti za ustvarjanje **»enotne delavske fronte«.**

Slabe prakse (ne)sodelovanja sindikatov in svetov delavcev so na obeh straneh. Zato bo o vzrokih in posledicah potrebno še večkrat razpravljati. V prihodnje nas torej čaka še trdo delo, da presežemo dosedanje medsebojno ignoriranje in nesodelovanje obeh delavskih predstavništev.

Nesporno je, da so **sindikati spodbudili razvoj delavskega soupravljanja v Sloveniji**, predvsem z upanjem in prepričanjem, da bodo zaposleni s tem pridobili pomembno dodano vrednost. ZSDU daje svetom delavcev veliko moč in vpliv na oblikovanje poslovnih politik v podjetjih. Delavsko soupravljanje se povsod v praksi ni prijelo in precej svetov delavcev je ugasnilo.

Vse pravice delavstva so bile v dosedanji zgodovini **izborjene** in če bi danes svetom delavcev zakonsko omogočili sodelovanje v kolektivnih pogajanjih, bi se pravice zaposlenih zagotovo skrčile. Delovanje sindikatov se ne konča v podjetjih in ker so prostovoljne organizacije, je njihovo delovanje odvisno od članstva. Ni skrivnost, da v zadnjem obdobju članstvo v sindikatih realno pada, na kar pomembno vplivajo tudi zaposlitve za določen čas, prekarne zaposlitve ipd.

Razprava o sodelovanju med sindikati in sveti delavcev je **korak v pravo smer**, kar bi veljalo nadaljevati tudi v prihodnje. V razmerjih med sindikati in sveti delavcev niso potrebne sistemske spremembe, ker imajo oboji svoje pravice zagotovljene že v Ustavi RS. Nujno pa je **preseganje slabih praks**, predvsem na tistih delovnih področjih, ki se prekrivajo in pri katerih je uspeh odvisen od sodelovanja ter usklajevanja. Ob tem je pomembna tudi izmenjava poslovnih informacij, ki jih svet delavcev lažje pridobi pri delodajalcu. Pomembno pa je tudi stalno in intenzivno usposabljanje obojih, predvsem za razumevanje svojih vlog in pristojnosti na skupnih področjih.

Sindikati bi morali izkoristiti svoje pristojnosti po ZSDU v razmerju do svetov delavcev v podjetjih, hkrati pa bi morali tudi sveti delavcev delovati v obratni smeri. Višji nivo delavskega soupravljanja je mogoče dosegati tudi s kolektivnimi pogajanji. S **spodbujanjem včlanjevanja v sindikate** bi sveti delavcev lahko okrepili moč sindikatov in hkrati utrjevali medsebojno zaupanje. Sodelovanje sindikatov in svetov delavcev po modelu »z roko v roki« je zanesljivo prava pot, pri čemer bi bilo smotrno čim bolj razmejiti pristojnosti.

Zgodovina nas uči, da je šlo v dosedanjem razvoju industrijske demokracije in delavskega soupravljanja v Sloveniji marsikaj narobe. Pomembna pa je prihodnost in pri tem so bolj kot modeli sodelovanja med sindikati in sveti delavcev važni rezultati. To je učinkovita zaščita pravic in izboljšanje položaja zaposlenih. Skupna naloga in skupna soodgovornost sindikatov in svetov delavcev so nedvomno **stabilna ter kakovostna delovna mesta**.

Okrogla miza je vsekakor pozitivni korak k razvoju sodelovanja med sindikati in sveti delavcev, ki gre v korist zaposlenih. Nesporno je namreč, da **eni brez drugih v praksi ne morejo biti učinkoviti in uspešni.**

Že v osnovi bi moral biti interes svetov delavcev, da imajo ob sebi **močne in strokovne sindikate**. In obratno velja tudi za potreben interes sindikatov po močnih in strokovnih svetih delavcev v podjetjih. Zgled so dobre prakse.

Skupno delovanje sindikatov in svetov delavcev (kar bi morda veljalo tudi zakonsko podpreti) odpira številne možnosti sodelovanja zlasti ob nameravanih lastniških spremembah, pri medsebojnem vabljenju na seje (enih in drugih), sprejemanju kolektivnih pogodb, izmenjavi informacij in podatkov, pridobljenih pri delodajalcu, pri volitvah v svete delavcev, zagotavljanju pravne pomoči članom svetov delavcev ipd.

V nadaljevanju je bilo iz številnih razprav mogoče izluščiti predvsem **pozitivno naravnanost udeležencev za izboljšanje sodelovanja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih**, kar je v praksi v veliki meri odvisno tudi od znanja, interesa in narave ljudi, ki vodijo posamezna delavska predstavništva. Ob tem sta bila podana tudi dva konkretna predloga in sicer za pripravo posebnega »kodeksa medsebojnega ravnanja« in izdelavo »smernic oz. usmeritev« za okrepitev sodelovanja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih.

Kako naprej?

V obsežnem gradivu za okroglo mizo »Teze za razmislek o bodoči ureditvi medsebojnih razmerij med sindikati in sveti delavcev v podjetjih« (v celoti dosegljivo na spletnem mestu: http://www.delavska-participacija.com/priloge/2271-1.doc) so bile predlagane tudi **»smernice in priporočila za bodoče (so)delovanje sindikatov in svetov delavcev«**, ki so jih udeleženci načelno podprli in hkrati zavezali vodstvo ZSDS, da jih dopolni v skladu z razpravo in v nadaljnjih srečanjih (koordinacijah) z najvišjimi predstavniki sindikalnih central **še dodatno uskladi.** Te smernice in priporočila v nadaljevanju in v zelo skrčeni obliki tudi povzemamo.

Dokument v svojem prvem delu, v poglavju o ključnih ciljih in načelih sodelovanja ugotavlja, da učinkovit sistem sodob-

ne industrijske demokracije – še posebej kadar imamo, tako kot v Sloveniji, v podjetjih hkrati obe vrsti delavskih predstavništev – zahteva **močne sindikate in močne svete delavcev**, pri čemer je njuna tesna povezanost in vzajemna soodvisnost povsem logična in nujna. Tako sindikati kot sveti delavcev se v svojih sistemskih vlogah v nobenem primeru ne morejo preprosto medsebojno nadomeščati, ampak lahko le bolj ali manj učinkovito sodelujejo, s čimer:

- drug drugemu zagotavljajo koristi za večjo lastno učinkovitost in obenem
- uresničujejo sinergije v korist zaposlenih.

Ključni cilj takšne ureditve razmerij med sindikati in sveti delavcev v podjetjih je torej **medsebojna krepitev in ustvarjanje »enotne delavske fronte«,** kar je mogoče doseči samo s sodelovanjem po načelu »z roko v roki« in s spoštovanjem razlik v pristojnostih ter s spoštovanjem njune samostojnosti in neodvisnosti.

Vsestransko sodelovanje med sveti delavcev in sindikati je potrebno **razširiti tudi na raven sindikalnih zvez in združenja svetov delavcev**, kar je lahko ključnega pomena za usklajeno delovanje znotraj podjetij.

V drugem delu, v poglavju o predlogih konkretnih ukrepov pa dokument zelo podrobno predstavlja potrebne aktivnosti, tako sindikatov kot svetov delavcev in njihovih zvez ter združenj, za izboljšanje medsebojnih razmerij, ki jih na kratko tudi povzemamo:

Ukrepi za odpravljanje medsebojno konkurenčnega (rivalskega) delovanja:

- ZSDS bo opustilo javno zavzemanje za uzakonitev »partnerskega modela« delovanja svetov delavcev in sindikatov, dokler bodo sindikalna vodstva takšno rešitev odklanjala kot konkurenčno ter škodljivo za sindikate.
- ZSDS bo pozvalo svoje člane, da proučijo sedanje odnose s sindikati v svojih organizacijah ter jih napotilo h konstruktivnemu sodelovanju, skladno s temi smernicami in priporočili.
- Vodstva reprezentativnih sindikatov na ravni države naj bi si v okviru dejavnosti Ekonomsko socialnega sveta prizadevala, da nova zakonodaja ne bo še dodatno poglabljala nesmiselne konkurenčnosti med sindikati in sveti delavcev. Hkrati bo pozvalo svoje sindikalne organizacije v podjetjih, da svoja bodoča razmerja s sveti delavcev uredijo skladno s temi smernicami in priporočili.
- Sveti delavcev in sindikati – tako na ravni podjetij kot na ravni zvez in združenj – se bodo izogibali vsem javnim polemikam in kritikam, ki bi lahko škodile ugledu obojih, morebitne tovrstne probleme pa bodo reševali interno na medsebojnih koordinacijah.

Ukrepi za odgovorno uresničevanje iniciativne, kadrovske in nadzorne funkcije sindikatov:

- Sindikalne zveze naj bi pozvale vse svoje organizacije v podjetjih, kjer svetov delavcev ni, da izkoristijo zgoraj omenjene zakonske pristojnosti (po ZSDU) za ustanovitev svetov delavcev in posledično tudi za vzpostavitev delavskih predstavništev v organih družb.
- Sindikati v podjetjih bi se morali angažirano vključili v vse potrebne postopke za izvolitev svetov delavcev, pri čemer ne bodo vztrajali izključno na kriterijih »članstva«, temveč bodo predlagali najboljše.
- Sindikati v podjetjih naj bi se izogibali zahtevam po strogo »delegatskem« delovanju članov svetov delavcev, izvoljenih na njihov predlog, pri uveljavljanju morebitne odgovornosti pa bodo upoštevali Etični kodeks članov svetov delavcev.

Ukrepi za medsebojno podporo pri delovanju:

- Sveti delavcev bodo sindikatom v podjetjih tekoče posredovali vse poslovne informacije, ki jih pridobijo od delodajalca.
- Sindikati bi morali samostojno spremljati uresničevanje zakonskih pravic svetov delavcev in drugih voljenih predstavnikov delavcev s strani delodajalca in po potrebi tudi ukrepati v skladu s svojimi sredstvi in metodami.
- V primerih morebitnega zavračanja medsebojnega sodelovanja svetov delavcev in sindikatov v podjetjih, naj bi problem usklajeno reševale pristojne sindikalne zveze in ZSDS.

Ukrepi za učinkovito sodelovanje na »mejnih« in »skupnih« področjih dela:

- Če v primeru »mejnih« vprašanj pride do nejasnosti, sta se o tem dolžna uskladiti oba predsednika (sveta delavcev in sindikata), po potrebi pa se skliče tudi skupna seja za uskladitev konkretnih vprašanj.
- Na »skupnih« področjih, ki so načeloma v pristojnosti obojih, bi morala tako svet delavcev kot sindikat razvijati usklajeno medsebojno delovanje v korist zaposlenih, zlasti na področjih razvoja standarda in pravne varnosti zaposlenih ter varnosti in zdravja pri delu.

Zakonski ukrepi za realizacijo ključnih ciljev in načel sodelovanja:

- V teh ukrepih je zajetih 10 napotilnih norm in določb, ki bi jih veljalo vnesti v zakonodajo, morda celo v predlog prenovljenega ZSDU-1, ki je trenutno v razpravi in s katerimi bi lahko tudi zakonsko podprli usklajeno sodelovanje med sveti delavcev in sindikati v podjetjih.

Neformalni ukrepi za spodbujanje medsebojnega sodelovanja:

- V osnovi se s temi ukrepi priporoča sklenitev posebnega »dogovora o medsebojnih razmerjih med svetom delavcev in sindikatom« v podjetju, v katerem naj bi se v skladu z gornjimi usmeritvami in priporočili podrobneje uredile medsebojne zaveze in načini ter oblike neformalnega sodelovanja med njima.

Ukrepi za spodbujanje sodelovanja na ravni zvez in združenj:

- Sindikalne zveze in ZSDS naj bi skušali, na osnovi teh usmeritev in priporočil, po možnosti čim bolj uskladiti poglede na ključna vprašanja nadaljnjega razvoja delavskega soupravljanja v Sloveniji ter se uskladiti za tekočo medsebojno komunikacijo.
- Prav tako naj bi na enak način skušali uskladiti tudi svoje aktivnosti za pospeševanje razvoja sistema delavskega soupravljanja na ravni države, tako prek zakonodaje kot prek ukrepov ekonomske politike.
- Sindikalne zveze in ZSDS naj bi posebej proučili tudi možnosti za poenotenje izobraževalnih programov ter morebitno skupno organizacijo raziskovalne, izobraževalne in strokovne podpore svetom delavcev in sindikatom v podjetjih.



Piše:
Alojzij Boc

Tokrat naj bi šlo s predlogom prenovljenega ZSDU-1 vendarle zares

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) si že najmanj kako desetletje zelo intenzivno prizadevajo za temeljito in predvsem celovito prenovo veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) kot temeljnega predpisa, ki ureja to področje in od katerega je v največji meri odvisen tudi nadaljnji razvoj tega vidika delavske participacije v Sloveniji. Prvi zelo konkreten predlog tako prenovljenega zakona, ki je že takrat predvideval prenovo skoraj dveh tretjih vseh členov veljavnega zakona, so v združenju, denimo, oblikovali že na oktobrskem strokovnem posvetu leta 2006 in ga potem na več posvetih še nekajkrat dopolnjevali. Problem pa je bil z njim prodreti v Državni zbor. Tokrat naj bi, kot kaže, vendarle prišlo tudi do tega, in sicer predvidoma še pred novim letom.

Predlog prenovljenega ZSDU bo vložen v Državni zbor

Poslanska skupina Združene levice se je namreč skladno s svojim programom dela odločila **vložiti v zakonodajni postopek predlog prenovljenega ZSDU-1**, ki je še bistveno bolj izpopolnjen in zajema še več predlaganih sprememb, vanj pa so bili vključeni bolj ali manj vsi doslej podani predlogi ZSDS, ki je bilo sicer – kot edina institucija, ki se v Sloveniji že skoraj 20 let specializirano ukvarja s področjem uveljavljanja in razvoja delavskega soupravljanja – povabljeno k sodelovanju pri pripravi tega zakonskega predloga. V združenju iskreno upajo, da bo predlog dobil podporo tudi ostalih poslanskih skupin, še prej pa tudi pri socialnih partnerjih, to je pri:

- Vladi RS, ki se je sicer letos spomladi zavezala podpreti in pospešiti razvoj različnih oblik ekonomske demokracije, med katere (in to celo pomembnejše) sodi seveda tudi visoko razvit sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- sindikatih, ki so vsaj načelno razvoj delavskega soupravljanja podpirali tudi doslej, in sicer kot pomemben element dviganja kakovosti delovnega življenja zaposlenih, in ne nazadnje tudi pri
- delodajalcih, ki bi se morali počasti vendarle začeti zavedati, da brez razvitega soupravljanja ni mogoče doseči visoke stopnje »zavzetosti« (tj. delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) zaposlenih, brez katere v sodobnih pogojih gospodarjenja pač ni več mogoče računati na visoko konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij.

Splošne ugotovitve s posveta ZSDS

Temeljiti proučitvi aktualnega predloga ZSDU-1 in oblikovanju pripomb in predlogov za njegovo še dodatno izpopolnitev je bil namenjen tudi celoten prvi dan letošnjega dvodnevnega oktobrskega posveta ZSDU v Ljubljani. Več kot 60 udeležencev – članov svetov delavcev iz najrazličnejših podjetij iz celotne Slovenije je ob prisotnosti in aktivni udeležbi predstavnikov poslanske skupine ZL je o njem dopoldne razpravljalo najprej po panelnih delovnih skupinah, nato pa tudi na popoldanskem plenarnem zasedanju. Podanih je bilo zelo veliko konkretnih pripomb in idej za nove rešitve, vendar v tem članku povzemamo le nekaj splošnih ugotovitev o pomenu temeljite prenove ZSDU.

Brez prenove ZSDU ne bo napredka

V ZSDS na podlagi svojih izkušenj iz vsakodnevne prakse ugotavljajo, da ima **veljavni zakon**, ki je bil sprejet že aprila leta 1993, torej pred več kot 22 leti (in kasneje dvakrat samo malenkostno noveliran, in še to v glavnem le na slabše), **celo vrsto različnih pomanjkljivosti**, in sicer

- tako vsebinskih
- kot tudi nomotehničnih,

ki so že začele tudi resneje ovirati nadaljnji razvoj na tem področju. Zato ocenjujejo, da je razvoj delavske participacije na podlagi tega zakona v Sloveniji v bistvu praktično že dosegel svoj plafon, za nadaljnji napredek pa nujno potrebujemo njegovo **temeljito prenovo, ali pa tega napredka preprosto ne bo več, oziroma bo bistveno počasnejši,** kot bi to želeli in kot ne nazadnje terja sodobna družbenoekonomska realnost.

Potrebujemo »razvojni zakon«

V Sloveniji smo namreč še vedno priča izrazito nizki stopnji zavedanja menedžmenta in lastnikov kapitala podjetij o **pomenu t. i. človeškega kapitala in o splošnih koristih vključevanja delavcev kot njegovih nosilcev** v poslovno odločanje

oziroma delavskega soupravljanja. Skratka, v Sloveniji žal v tem pogledu (vsaj v povprečju) zaenkrat še nimamo opravka z nekim benevolentnim menedžmentom, ampak obratno – z menedžmentom, ki v delavskem soupravljanju še vedno vidi nekaj povsem nekoristnega oziroma za poslovno uspešnost celo škodljivega, ker samo omejuje avtonomijo odločanja menedžerjev in lastnikov, in česar se je treba zato po možnosti čim bolj izogibati oziroma izključno »po sili zakona« uresničevati samo tisto najnujnejše, kar zakon direktno zahteva (če je le mogoče, pa niti toliko). To je žal, kot je bilo ugotovljeno na posvetu, **trenutno prevladujoča filozofija** slovenskega menedžmenta in lastnikov v odnosu do soupravljanja.

Če ne bi bilo tako in če bi obstajala dobra volja z obeh strani, bi se namreč tudi na podlagi veljavnega zakona dalo spraviti to soupravljanje na bistveno višji nivo, kot je zdajšnji. Kajti, slovenski ZSDU je **»po duhu«** (tj. po možnostih, ki jih načelno odpira in ponuja) dober zakon, celo zelo dober, morda celo eden boljših v svetu. Ker pa je žal

- zelo **šibek v nomotehničnem smislu**,
- v konkretnih rešitvah **vsebinsko in pravno preveč nedodelan** in zlasti še
- **tudi izjemno slabo sankcioniran,**

pa seveda v teh slovenskih razmerah v praksi preprosto ne more učinkovito delovati, ampak dostikrat deluje bolj kot neka **»resolucija o dobrih namenih«**, ne pa kot zakon v pravem pomenu besede.

V teh slovenskih razmerah – če hočemo doseči kak resnejši napredek – torej preprosto ni moč enostavno čakati, kdaj bo slovenski menedžment v tem smislu dozorel, ampak je ta napredek moč doseči žal edinole **s pomočjo tudi določene zakonske prisile**. V Sloveniji torej nujno potrebujemo zakon, ki bo

- ustrezno **učinkovit** in
- ki bo imel v tem pogledu **značaj t. i. razvojnega zakona**.

To je v nekem smislu **»vizionarskega«** zakona, ki bo pred aktualno prakso in ki to prakso usmerja in spodbuja v želeni smeri, ne pa, da samo »uzakonja« aktualno stanje stvari na tem področju. Zakon torej, ki bo vedno korak naprej pred aktualno prakso. In to je bila tudi ena izmed **osnovnih iztočnic** pri pripravi predloga tega zakona.

ZSDU kot nujen element razvoja ekonomske demokracije

V **vsebinskem smislu** pa je treba ta zakon presojati predvsem skozi prizmo spoznanja, da je danes boj za

- visoko razvit sistem delavske participacije pri upravljanju,
- obenem pa tudi za visoko razvit sistem finančne participacije zaposlenih (udeležbe delavcev pri dobičku, in to obvezne, ne samo »prostovoljne«, in širitev notranjega lastništva zaposlenih),

verjetno edina možna učinkovita evolutivna pot, po kateri lahko popeljemo zaposlene **ven iz klasičnega mezdnega položaja**, v katerem so sistemsko obravnavani zgolj kot »najemna delovna sila« in »poslovni strošek«.

To je zagotovo prvi in najpomembnejši korak na poti **v t. i. ekonomsko demokracijo** kot neko povsem novo paradigmo družbenoekonomskega sistema, ki naj bi v končni fazi sistemsko v vseh pogledih **izenačila nosilce t. i. človeškega kapitala z lastniki finančnega kapitala**, in ki bo seveda – ko bodo stvari zrele – zahtevala tudi radikalno spremembo nekaterih obstoječih institucij kapitalizma, kot sta npr. sedanja koncepcija kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja. A to je za zdaj lahko le dolgoročna razvojna vizija.

Soupravljanje in kakovost delovnega življenja

Dejstvo je, da lahko čim višji nivo delavske participacije pri upravljanju oziroma delavskega soupravljanja že v tem trenutku bistveno prispeva k dvigu **kakovosti delovnega življenja zaposlenih,** in s tem nasploh k kakovosti življenja (glede na to, da tretjino svojega življenja vsi preživimo v službi).

Ljudje namreč nismo zgolj nekakšni *»homo oeconomicusi«*, ki bi z veseljem delali izključno zaradi plače za eksistenčno preživetje, ampak – kot ugotavljajo vse t. i. motivacijske teorije – pri delu in v zvezi z delom uresničujemo (poleg materialnih) tudi **številne svoje osebnostne in societalne potrebe in interese**. Gre za znane potrebe po samopotrjevanju in samouresničevanju z delom, po varnosti in spoštovanju, po priznanju in pripadnosti in tako naprej, od katerih je tudi v največji meri odvisno naše delovno in splošno zadovoljstvo. Praktično nobena od teh pomembnih potreb pa v bistvu ni uresničljiva, če smo v delovnih procesih postavljeni v **položaj klasičnih mezdnih delavcev**, torej v položaj navadne najemne delovne sile, ki lahko samo dela, vse drugo, kar se dogaja v podjetju in s podjetjem, pa je ne briga in se v to tudi nima pravice vtikati.

In za to gre ne nazadnje tudi pri tem zakonu. Skratka, zavedati se moramo, da ima vsak najmanjši napredek, ki ga dosežemo pri dvigu nivoja soupravljanja, lahko **multiplikativne učinke na večje zadovoljstvo zaposlenih** in s tem višjo stopnjo kakovosti njihovega delovnega in siceršnjega življenja.

In predvsem zaradi tega **se splača še kako poglobljeno ukvarjati** s tem zakonom in z vsako na videz še tako drobno podrobnostjo pri posameznih rešitvah, ki je pa v praksi lahko zelo pomembna.

Soupravljanje in poslovna uspešnost

Seveda pa obstaja še en silno pomemben vidik razvoja soupravljanja, ki ga nikakor ne smemo zanemariti. To je **njegov pomemben prispevek k večji poslovni uspešnosti podjetij**, ki je pač posledica večje motiviranosti in organizacijske pripadnosti zaposlenih podjetjem. Tovrsten izrazito pozitiven vpliv soupravljanja je znanstveno dokazan s številnimi empiričnimi študijami in predstavlja zelo pomemben argument za njegov razvoj.

Nobenega dvoma ni, da je **tudi z vidika zaposlenih** bistvenega pomena, ali delajo v dobrem in poslovno uspešnem podjetju ali obratno. Zakaj, menda ni treba razlagati.

Kljub temu pa je ta argument običajno **namenjen bolj za prepričevanje delodajalcev** v koristnost visoko razvitega sistema delavskega soupravljanja. In sicer preprosto zato, ker dostikrat – če malce karikiramo – edino na ta uho sploh slišijo. Ampak tukaj gre pač za **skupen interes** in na tem seveda ni nič slabega, kvečjemu nasprotno.

Totalna **ideološka neumnost** pa je, ugotavljajo v ZSDS, razmišljanje, ki ga sicer včasih še vedno zasledimo tudi pri nas. In sicer, češ:

- da se delavcem soupravljalsko angažiranje pravzaprav niti ne splača, ker koristi samo večjim dobičkom lastnikov, delavci pa od tega nimajo nič, in
- da je zato bolj pametno, da se usmerijo izključno v sindikalni boj za večje plače.

Edino, kar se v tem smislu verjetno res ne splača, je kakorkoli polemizirati s to resnično nesmiselno in ideološko zaslepljeno tezo. Za delavce je seveda **zelo pomembno oboje**. Samo klasičen sindikalni boj za boljše plače in druge delovne pogoje (brez hkratnega razvoja soupravljanja in drugih, zlasti finančnih oblik participacije) jih ne bo nikoli izvlekel iz sedanjega mezdnega položaja.



Piše:
Brane Piano

Spregledana delavska pomoč Delu

Svetu delavcev Dela d.d. se po desetletju pretresov na trgu in lastništvu krčijo možnosti vplivanja na uspešnost družbe.

Potem, ko se je delniška družba Delo že pred leti umaknila s kotacije na borzi, je novi lastnik oktobra podjetje preoblikoval v **družbo z omejeno odgovornostjo**. Podjetje je s tem po politično narekovanih in špekulantskih lastniških spremembah v preteklosti torej v letu 2015 dobilo enega samega in menda dolgoročnega lastnika. A ker se je družba v desetih letih zmanjšala, obenem pa se je spremenila oblika gospodarske družbe, se s tem končuje tudi obdobje, v katerem je imel svet delavcev občasno možnost vplivanja na sprejemanje boljših poslovnih odločitev, ali je uspeval vsaj preprečevati slabe.

Zaenkrat sedanji svet delavcev nadaljuje z delom. Z najnovejšim preoblikovanjem družbe je bil seveda **ukinjen nadzorni svet**, s čimer 2 predstavnika zaposlenih v petčlanskem nadzornem svetu, ki ju je doslej imenoval svet delavcev, izgubljata podrobnejši vpogled v delovanje podjetja in nadzorovanje uprave. Obenem tudi po novem v upravi ni predviden sicer neobvezni delavski direktor, lastnik pa ob spremembah ni bil pripravljen razmisliti niti o predlogu sveta delavcev, da bi v tričlanski sosvet uprave enega člana imenoval na predlog sveta delavcev.

Sestava sveta delavcev

Gre za **peti mandat**, ki se bo svetu delavcev Dela iztekel aprila 2016. V sedanji svet delavcev je bilo v skladu z zakonom izvoljenih 11 članov, že prihodnje leto pa jih bodo zaposleni zaradi zmanjšanja števila delavcev lahko volili le še 9. Značilnost vseh dosedanjih sestav je, da svet delavcev sestavlja **približno polovica članov novinarskega in polovica iz nenovinarskega dela hiše**, saj ima Delo tudi lastno tiskarno in številne podporne službe, zato sestava sveta delavcev tudi realno odraža raznolikost zaposlenih po poklicih. Zaradi nedavnega odstopa enega izmed članov je trenutno v svetu delavcev 10 članov, od tega 4 ženske, kar 9 članov pa ima visoko izobrazbo. Starostna struktura ni najbolj ugodna, manjkajo mlajši sodelavci, kar pa je mogoče razložiti tudi s tem, da je Delo v zadnjem desetletju zelo malo zaposlovalo. Svet delavcev nima stalnih odborov, najpogosteje namreč za delo na konkretnih nalogah imenuje svoje predstavnike v **delovne skupine, za katere se dogovori z upravo**, v njih pa so obvezno tudi predstavniki obeh hišnih reprezentativnih sindikatov.

Participacijski dogovor in pogoji za delo

V času po notranjem lastninjenju je bil v Delu že leta 1996 sklenjen **participacijski dogovor** (natančneje: Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju), ki je bil na predlog uprave in po daljšem usklajevanju decembra 2012 spremenjen. Veljavni participacijski dogovor svetu delavcev **še vedno daje več pravic kot zakon**. Med najpomembnejšimi določili so tista, ki razširjajo nabor vprašanj, o katerih mora uprava od sveta delavcev zahtevati skupno posvetovanje. Med obvezna soglasja sveta delavcev po dogovoru sodijo tudi način delitve dobička za zaposlene, pravila za udeležbo zaposlenih pri dobičku, določanje obveznosti zaposlenih, katerih kršitev ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi ter pravni in materialni položaj invalidov, starejših delavcev, mladine in mater. Poleg tega uprava svetu delavcev zagotavlja **financiranje za stroške družbenega standarda** (počitniške zmogljivosti, rekreacija), nudi pa mu tudi **vse administrativne storitve**.

Ker glede na razmere na trgu medijev in oglasov novi lastnik ugotavlja, da bo moral v Delu še zmanjševati stroške dela, je po participacijskem dogovoru pomembno tudi določilo, da se sicer po Zakonu o sodelovanju delavcev pri ugotavljanju presežkov iz poslovnih razlogov sicer šteje 10 odstotkov delavcev, a se v Delu v vsakem primeru za to šteje 10 delavcev. Torej mora uprava že za 10 presežkov začeti postopke ugotavljanja presežkov po zakonu.

Čeprav participacijski dogovor v Delu daje svetu delavcev več pravic kot zakon, doslej svetu delavcev **ni uspelo s pobudami za imenovanje delavskega direktorja** za upravljanje s kadri. Pri financiranju sveta delavcev po zakonu pa je svet delavcev celo sam in glede na pretekle poslovne rezultate družbe predlagal zmanjšanje financiranja za potrebe sveta delavcev. Kljub temu je bilo **sredstev dovolj** in poleg plačevanja stroškov obratovanja, rednega in investicijskega vzdrževanja počitniških zmogljivosti je doslej svet delavcev z

razpoložljivimi sredstvi lahko financiral tudi rekreacijo zaposlenih, novoletna obdarovanja otrok zaposlenih, izobraževanje članov sveta delavcev in podobno. Pri financiranju oziroma plačilu obveznosti sveta delavcev se je prvič zapletlo v letu 2015, ko je svet delavcev tudi prvič v zgodovini družbe **moral najeti zunanjo pravno pomoč**, ko je sprožil dva arbitražna postopka. Šlo je za notranji akt o določitvi obveznega obsega dela za novinarske poklice in za prekinitev pogodbe o delu za nekaj zaposlenih, o čemer uprava poprej ni obvestila sveta delavcev. Sicer pa svet delavcev ostaja pri **minimalnih sejninah** in nikoli ni pričakoval, da bi morali člani biti še kako drugače nagrajeni.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Kot rečeno se je obdobje, ko je imel svet delavcev v nadzornem svetu 2 izmed 5 članov, s preoblikovanjem delniške družbe v družbo z omejeno odgovornostjo izteklo. Dosedanja delavska člana nadzornega sveta, ki sta oba tudi člana sveta delavcev, imata opravljen tečaj za nadzornike, eden tudi certifikat Združenja nadzornikov. Pred vsako sejo nadzornega sveta **sta se posvetovala s svetom delavcev in mu po sejah poročala o vsebini sej in svojih odločitvah na njih**.

Pogrešamo boljše sodelovanje z upravo

Doslej svet delavcev ni imel bistvenih pripomb na obveščanja s strani uprave, kar pa se je **v zadnjem času izrazito poslabšalo**. Svet delavcev je še vedno redno obveščen o periodičnem in mesečnem poslovanju, porabi sredstev sveta delavcev in zbirno tudi o plačah oziroma izplačilih zaposlenim. Vse več težav pa ima svet delavcev pri pridobivanju podatkov o stroških za zunanje sodelavce, o zaposlitvah prek zaposlitvenih agencij, o dodatnem nagrajevanju zaposlenih ter posebej o izvajanju kadrovske politike. Tako kljub vztrajanju svet delavcev že od aprila 2015 od uprave ne uspe dobiti podrobnejšega kadrovskega načrta za leto 2015 in ob tem ugotavlja, da uprava pravzaprav načrta niti nima, oziroma je ta zreduciran zgolj na zmanjšanje števila zaposlenih, ne pa na zmanjšanje na račun manj potrebnih delavcev. S tem, kakor upravo opozarja svet delavcev glede na informacije, ki jih prejema iz posameznih delovnih okolij, ponekod že prihaja do **preobremenjenosti delavcev zaradi kadrovske podhranjenosti**.

Ena izmed težav v komunikacijah z upravo, ki je tudi predmet arbitražnega spora, je že omenjeno **neobveščanje sveta delavcev o načrtovanih odpuščanjih in posvetovanja z njim**, četudi gre za posamezne delavce. Uprava vztraja, da ji o tem sveta delavcev vnaprej ni treba obveščati. Obenem se uprava na zadržanja odločitev delodajalca v zvezi s tovrstnimi vprašanji odziva z obtoževanjem sveta delavcev o nezakonitosti, neupravičenosti, ničnosti in škodljivosti odločitev sveta delavcev, za kar je najela zunanjo pravno pomoč. Svet delavcev Dela ima z upravo še odprta **dva sodna spora**, obenem pa je upravi predlagal, da se o nesporazumih dogovorimo in sodne postopke ustavimo.

Doslej je svet delavcev upravi dvakrat dostavil **letno poročilo o delovanju** ter v skladu z zakonom zahteval, da ga je obravnaval tudi nadzorni set. Ta se do poročil ni opredeljeval in se je z njimi le seznanil. Najpomembnejši del poročil so bili **zaključki**, v katerih je svet delavcev upravi dajal pobude za izboljšanje organizacije dela, opozarjal na primanjkljaje v delovnih procesih, predlagal razvojne projekte in podobno. S strani uprave so bili predlogi praviloma razumljeni z **nezaupanjem ali nerazumevanjem.**

Družba Delo se je v minulih 20 in posebej 10 letih uspela brez večjih težav prilagajati padcem naklad tiskanih medijev in zniževanju oglasnih prihodkov, prenesla je tudi slabitve vrednosti nepotrebnih in od zunaj narekovanih naložb (Večer) ter obenem odplačati večino posojil za te, nepotrebne naložbe. V nekaj manj kot 10 letih je število zaposlenih zmanjšala za skoraj četrtino. Čeprav je svet delavcev uspel doseči sprejem dogovora o preprečevanju mobinga, o obveznih internih razpisih ob kadrovskih potrebah, ob vseh pretresih ni mogoče trditi, da je družba **kakorkoli izboljšala sodelovanje sveta delavcev z upravo v naporih za razvoj, zaposlenost in spodbudno delovno okolje**. Svet delavcev se za nastale razmere ne čuti odgovornega, saj je ves čas poskušal ne samo izpolnjevati svoje zakonske obveznosti in odgovornosti, temveč upravi tudi pomagati pri doseganju rezultatov.

Sodelovanje s sindikati

Pri tem je svet delavcev ves čas o pomembnih vprašanjih pridobival tudi **mnenja obeh hišnih sindikatov**, ni pa njunim mnenjem vselej prisluhnil, temveč jih je kritično prevetril v skladu s svojimi odgovornostmi. V skladu s tovrstnimi izkušnjami svet delavcev dela ugotavlja že znano in tudi z zakonom razmejeno, namreč, da interesi delojemalcev niso vselej enaki interesom zaposlenih kot soupravljavcev. Posledično to pomeni, da kolikor manj uprava sodeluje s svetom delavcev, toliko večje konflikte si lahko obeta tudi s sindikati.

Problem delavskih predstavništev v organih nedelniških družb

Predlog prenovljenega ZSDU-1 skuša kolikor mogoče rešiti tudi problem sedanje diskriminatorne ureditve, po kateri so delavci družb, ki niso organizirane kot delniške družbe, prikrajšani za eno od najpomembnejših soupravljalskih pravic, to je za pravico do svojih predstavnikov v organih teh družb. Gre konkretno za **predlog za dopolnitev veljavnega 78. člena ZSDU z dvema novima odstavkoma**, ki naj bi se glasila:

»(3) Določbe tega zakona, ki se nanašajo na predstavnike delavcev v organih delniške družbe, se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v poslovodstvu in organih nadzora drugih oblik gospodarskih družb. Če družba nima posebnih organov nadzora, mora biti predsednik oziroma drug pooblaščeni predstavnik sveta delavcev posebej povabljen k sodelovanju pri delu skupščine družbenikov s pravico do razprave in podajanja mnenj ter pobud in predlogov, kadar se odloča o vprašanjih, za katera so po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pristojni nadzorni sveti delniških družb. Smiselno enaka dolžnost nasproti svetu delavcev zavezuje tudi družbenike v družbah z enim družbenikom pred vpisom odločitev o teh vprašanjih v knjigo sklepov.

(4) Koncerni se glede števila delavcev, kadar je le-to določeno kot pogoj za pridobitev pravice do sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družbe (npr. delavskega direktorja), štejejo kot enotne družbe.«

M. G.

Kako se lotiti skupnega posvetovanja o spremembi sistemizacije in vrednotenja delovnih mest

Vprašanje:

Smo večje podjetje z večjim številom različnih delovnih mest, trenutno pa končujemo s projektom prenove sistemizacije in vrednotenja delovnih mest. Kadrovska služba nam je za potrebe priprave na skupno posvetovanje posredovala po elektronski pošti zelo obsežno gradivo, ki vključuje tudi vse opise delovnih mest. Kako naj se kot svet delavcev lotimo priprave na skupno posvetovanje, da bomo lahko konstruktivni, obenem pa bo naše delovanje zakonito? Gre namreč za res veliko število delovnih mest, katerih značilnosti člani ne poznajo dovolj podrobno in zato težko prispevajo k potrebnim izboljšavam.

Odgovor:

Glede na to, da zakon, kot vemo, o tem ne govori, vam lahko le pomagam razmišljati, ne morem pa vam seveda »svetovati«, kaj je prav in zakonito in kaj ni, kajti tudi kakih izdelanih univerzalnih navodil žal ni. Ključnega pomena pri obravnavi sistemizacije je po mojem mnenju predvsem to, da svet delavcev:

- omogoči vsem delavcem, da se lahko izjasnijo o predlaganih spremembah na svojem delovnem mestu, kajti samo oni pravzaprav v resnici poznajo vse specifike svojega dela, ki so pomembne tako za sistemizacijo kot za vrednotenje,
- zbere njihove pripombe in predloge,
- te pripombe in predloge v fazi skupnega posvetovanja (ki je lahko po potrebi organizirano tudi v več delih) zagovarja nasproti delodajalcu kot svoja stališča in jih z njim usklajuje v imenu delavcev.

Edino na tak način je mogoče zagotoviti kakovostno »skupno posvetovanje«, ki ne bo samo sebi namen in zgolj zaradi zadostitve črki zakona.

V tem smislu menim, da ima svet delavcev vso pravico zahtevati od delodajalca (kadrovske službe), da ona zagotovi vsakemu delavcu na vpogled tisti del sistemizacije, ki se nanaša na njegovo delovno mesto. Če bi kadrovska služba to odklonila, bi bilo treba zadevo izpeljati prek 88. člena ZSDU, ki vsakemu delavcu zagotavlja pravico zahtevati od delodajalca informacije, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto. Ta člen namreč pravi:

»88. člen
Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- *do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,*
- *biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,*
- *povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,*
- *zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščeni delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.*

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.«

To pomeni, da bi vsak delavec, ki bi bil za to zainteresiran, podpisal tovrstno zahtevo delodajalcu (to podpisovanje pa bi lahko organiziral svet delavcev). Pripombe in predloge delavcev bi potem zbiral svet delavcev in jih na eni izmed sej pregledal in pretvoril v svoja stališča za skupno posvetovanje. Naprej pa tako, kot sem navedel zgoraj, torej sledi izvedba skupnega posvetovanja, v katerem bi skušal svet delavcev uveljaviti čim več konkretnih izraženih interesov zaposlenih. In to je vse, kar se mi zdi bistveno.

Ne pride torej v poštev, da bi delavci vsak zase naslavljali svoje pripombe na kadrovsko službo, kar je že vnaprej obsojeno na propad. Njihove avtentične interese mora v postopku sistemizacije zastopati svet delavcev. A najprej jih mora seveda identificirati (na predlagani način).

Kaj so »potrebne (predhodne) informacije« za skupno posvetovanje

Vprašanje:

Uprava je svetu delavcev poslala zgolj obvestilo, da naj bi bilo do konca poslovnega leta število zaposlenih v podjetju zmanjšano za skoraj 300, pri čemer smo kot gradivo za sejo prejeli le razpredelnico z navedbo predvidenega števila ukinjenih delovnih mest po posameznih organizacijskih enotah brez kakršnekoli dodatne obrazložitve. Menimo, da bi moralo biti o tem izvedeno skupno posvetovanje, ne samo obveščanje sveta delavcev, prejete razpredelnice pa ni mogoče šteti kot »potrebno predhodno informacijo« za takšno posvetovanje po 91. členu ZSDU. Imamo prav?

Odgovor:

Absolutno se strinjam z vašim stališčem, da je glede predvidenega zmanjšanja števila delavcev potrebno najmanj skupno posvetovanje delodajalca s svetom delavcev (na podlagi določbe 6. alineje 94. člena ZSDU), če ne – v odvisnosti od predvidene dinamike odpuščanja – celo soglasje sveta delavcev v smislu 96. člena ZSDU. Skupno posvetovanje je potrebno v vsakem primeru (ne glede na število odpuščenih delavcev), soglasje pa pod pogoji iz 98. člena ZDR-1, ki se glasi:

»98. člen
(večje število delavcev)

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.«

Če bo torej v roku 30 dni odpuščeno več kot 30 delavcev (kar je glede na skupno število – skoraj 300 – predvidenih presežnih delavcev zelo verjetno) mora delo-

dajalec po določbi prvega odstavka 96. člena ZSDU pridobiti celo predhodno soglasje sveta delavcev, ne samo skupno posvetovanje. Zgolj »obveščanje« o tem, da bo do konca leta predvidoma število zaposlenih zmanjšano za skoraj 300, je seveda po ZSDU premalo. Pri takšnih odločitvah zakon zagotavlja močnejši vpliv sveta delavcev, razlogi za to pa seveda razumljivi.

Tista razpredelnica, ki ste mi jo poslali hkrati z vprašanjem in naj bi predstavljala delodajalčevo »informacijo« ter »gradivo« za sejo SD, pa je seveda bistveno pomanjkljiva in preskopa za kakršnokoli opredeljevanje in odločanje sveta delavcev. S takšno »informacijo«, ki vsebuje le navedbo števila presežnih delavcev po posameznih organizacijskih enotah« in njihovo skupno število v podjetju, si svet delavcev nima kaj pomagati. Zlasti ne z vidika določil Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki govorijo o splošnem pomenu razvijanja delavske participacije in tudi o tem, kaj naj bi pomenilo »obveščanje« in »posvetovanje«. Naj navedem samo nekaj ključnih:

»Preambula:

(7) Treba je okrepiti dialog in spodbuditi medsebojno zaupanje znotraj podjetij, da se izboljša predvidevanje tveganja, da postane organizacija dela prilagodljivejša in da se delavcem omogoči usposabljanje v okviru podjetja, pri čemer se ohranja varnost, da se delavci zavedajo potrebe po prilagoditvah, da se poveča sposobnost delavcev za izvajanje ukrepov in dejavnosti, s katerimi bi povečali svojo zaposljivost, ter da se spodbudi vključevanje delavcev v delovanje in prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost.

(8) Zlasti je treba spodbujati in krepiti obveščanje in posvetovanje o stanju in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ter, kadar po ocenah delodajalca obstaja možnost, da je ogrožena zaposlitev v podjetju, o možnih vnaprejšnjih ukrepih, ki so predvideni, zlasti v zvezi z usposabljanjem ter razvojem veščin delavcev, s katerimi bi popravili negativen razvoj in njegove posledice ter izboljšali zaposljivost in prilagodljivost delavcev, na katere bi tak negativen razvoj verjetno vplival.

(9) Pravočasno obveščanje in posvetovanje je prvi pogoj za uspešno prestrukturiranje in prilagoditev podjetij novim razmeram, ki jih ustvarja globalizacija gospodarstva, zlasti z razvojem novih oblik organizacije dela.

Cilji in načela – Člen 1 (odstavek 3):

3. Pri določanju ali izvajanju načinov ureditve obveščanja in posvetovanja delodajalec in predstavniki delavcev sodelujejo in obvezno upoštevajo vzajemne pravice in obveznosti, upoštevajoč interese obojih, podjetja ali obrata in delavcev.

Opredelitev pojmov – Člen 2 (točki f in g):

*(f) **"obveščanje"** pomeni ponos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti;*

*(g) **"posvetovanje"** pomeni izmenjavo stališč in uvedbo dialoga med predstavniki delavcev in delodajalcem.«*

Opozarjam predvsem na pojem »obveščanje«. To naj bi omogočilo delavcem oziroma njihovim predstavnikom (v danem primeru svetu delavcev), da »se seznani z neko zadevo in jo preuči«. Kaj naj torej svet delavcev iz razpredelnice presežkov, ki mu je bila posredovana, sploh lahko »preuči«? Po mojem ničesar in s tem se svet delavcev v danem primeru pač ne more zadovoljiti.

Če naj se konstruktivno vključi v razreševanje problematike presežnih delavcev, kar je sicer namen zakonskih določb o skupnem posvetovanju in soodločanju s soglasjem, seveda potrebuje zelo natančne podatke o tem, katera delovna mesta so »odveč«, zakaj, kakšna bo dinamika odpuščanja in kako se bodo dosedanje delovne naloge prerazporedile na preostale delavce, ne da bi to pomenilo nesprejemljivo psihofizično preobremenitev slednjih. Predvsem slednje je tisto bistvo problema, ki ga mora svet delavcev v zvezi s konkretno problematiko »preučiti«, da bi se lahko tako ali drugače opredelil glede utemeljenosti razlogov za načrtovano zmanjšanje števila delavcev. Potreben je torej ustrezen elaborat, ne zgolj »obvestilo« o tem, koliko delovnih mest naj bi bilo predvidoma ukinjenih. Brez tega pa je vse skupaj lahko zgolj navaden »blef« o tem, da je svet delavcev konstruktivno vključen v sprejemanje tovrstnih odločitev v duhu omenjene evropske direktive in veljavnega ZSDU.

Svet delavcev mora torej po mojem mnenju zahtevati bistveno dopolnitev gradiva, ki naj bi bilo podlaga za njegovo opredeljevanje do predlagane odločitve o zmanjšanju števila delavcev. Šele na podlagi tega bo namreč lahko jasno, ali v danem primeru zadostuje skupno posvetovanje, ali bi bilo potrebno soodločanje s soglasjem, in ali so razlogi za konkretno predlagano zmanjšanje sploh resnično utemeljeni. Če teh podatkov (elaborata) ne bo dobil, se mora postaviti na stališče, da pogoji za skupno posvetovanje v smislu določil 91. in 92. člena ZSDU niso izpolnjeni in da bo v primeru sprejetja odločitve brez skupnega posvetovanja uporabil »pravico veta« po 98. členu ZSDU.

Kdo in kdaj lahko odloči o »predčasnih« volitvah za svet delavcev

Vprašanje:

Že pred več kot enim mesecem smo v volilni komisiji sprejeli sklep o razpisu volitev, ki določa tudi datum volitev. Prejšnji teden pa me je kot predsednika sveta delavcev nekaj delavcev vprašalo, če lahko volijo prej, ker so na ta dan odsotni. Zanima me, ali lahko svet delavcev oziroma volilna komisija naknadno sprejme sklep o tem, da tisti, ki bodo na dan volitev odsotni, lahko volijo dan prej?

Odgovor:

Kar zadeva pristojnost za sprejem te odločitve, je odgovor je nikalen. Za določitev dneva morebitnega »predčasnega« glasovanja na volitvah za svet delavcev je po 36. členu ZSDU pristojen volilni odbor (v soglasju z volilno komisijo). Omenjena določba se namreč glasi:

»36. člen

Volilni odbor lahko v soglasju z volilno komisijo določi, da volivci, ki so na dan volitev odsotni, volijo pred tem dnem.

Volilni odbor določi dan volitev iz prejšnjega odstavka.

O delu volilnega odbora pri glasovanju se sestavi poseben zapisnik.«

Kar zadeva vprašanje rokov za sprejem te odločitve, pa je odgovor pritrdilen. Če je namreč zanjo pristojen volilni odbor v soglasju z volilno komisijo, je ta odločitev že po logiki stvari lahko sprejeta šele po razpisu volitev s strani sveta delavcev, torej »naknadno«.

Odgovore pripravil:

dr. Mato Gostiša

S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja



S priročnikom z gornjim naslovom, izdanim v okviru **evropskega projekta DEMINE (**Developing Employee involvement in enterprises), namenjenega krepitvi delavske participacije v podjetjih ter hitrejšemu in doslednejšemu uveljavljanju evropskih direktiv in nacionalne zakonodaje s tega področja**,** ki ga izvaja Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, vam želimo približati pomen participacije zaposlenih za uspešnejše poslovanje podjetij in organizacij in vam s praktičnimi usmeritvami, orodji ter primeri dobrih praks pomagati pri **uvajanju participacije zaposlenih v vašo poslovno prakso**. V elektronski obliki vam je priročnik vsem dostopen na spletni strani: http://www.delavska-participacija.com/priloge/2274-1.pdf).

Priročnik je dobrodošel **pripomoček tako za delodajalce in njihove zbornice, združenja kot za zaposlene in za njihove predstavnike, v vseh sektorjih in organizacijskih oblikah** (tudi v sektorju socialne ekonomije), najprej v državah, ki so v projekt DEMINE neposredno vključene (Slovenija, Hrvaška in Srbija), širše pa tudi v drugih državah Evropske skupnosti.

Pomanjkanje napredka – in celo nazadovanje na mnogih področjih – na poti do trajnostnega sveta jasno kažejo, da tako v Evropski uniji in njenih državah članicah, kot širše v svetu potrebujemo drugačen pristop k upravljanju podjetij. Sodelovanje posameznikov, bodisi individualno bodisi kolektivno, posredno ali neposredno, pri odločanju v podjetjih, pri njihovem upravljanju ter finančna in lastniška participacija so odgovor na zapisane izzive.

Številni podatki in raziskave kažejo, da ima **vključevanje zaposlenih multiplikativne pozitivne učinke**:

- povečuje zadovoljstvo, dobro počutje, pripadnost, predanost in posledično zavzetost zaposlenih,
- povečuje trajnostno naravnanost, družbeno odgovornost podjetij in s tem pozitivno učinkuje na (lokalno) skupnost in družbo kot celoto, ter
- vpliva na boljše rezultate poslovanja podjetij, torej (tudi) na vrednost za delničarje.

V **prvem poglavju** predstavljamo osnovne informacije o participaciji zaposlenih, njen pomen in razloge, zakaj je smiselno in potrebno vključevati zaposlene na vseh ravneh delovanja podjetja. V **drugem** predstavljamo pravne in politične podlage za participacijo zaposlenih na ravni Evropske skupnosti ter vseh treh sodelujočih držav. **Tretje poglavje** predstavlja različne modele participacije zaposlenih, kot jih poznajo evropske države, od delavskega soupravljanja do lastniške participacije zaposlenih, **četrto** pa je posvečeno uporabnim orodjem in pristopom za sistematično, postopno uvajanje participacije zaposlenih v poslovanje podjetij**.** V **petem poglavju** najdete nekaj primerov dobrih praks iz različnih držav.

AVTORJI PRISPEVKOV: Aleksandra Kanjuo Mrčela, doktorica sociologije, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, direktor ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Valentina Franca**, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Tadeja Strupi**, predsednica sveta delavcev v družbi Aerodrom Ljubljana; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved in doktorand na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Brane Piano**, novinar in predsednik sveta delavcev družbe Delo d.d.

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

Strokovni posvet Združenja svetov delavcev

Tokratnega »oktobrskega posveta« (tj. tradicionalnega dvodnevnega jesenskega strokovnega posveta) Združenja svetov delavcev Slovenije so se udeležili tudi številni predsedniki sindikatov, kajti obe osrednji obravnavani temi predlog prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1) in ureditev sodelovanja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih neposredno zadevata obe vrsti delavskih predstavništev v podjetjih. Na podlagi živahne in predvsem temeljite (po panelnih delovnih skupinah in plenarne) razprave sprejeti zaključki o obeh temah pa brez dvoma predstavljajo pomemben prispevek k nadaljnjemu razvoju sistema delavske participacije v Sloveniji.

