TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 2/2016, LETNIK XX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Kulturno antropološki argumenti za uvajanje ekonomske demokracije v Sloveniji

Stran 5



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

Ustanovili smo »Združenje za ekonomsko demokracijo«

Po temeljitem premisleku, vrsti analiz in pogovorov s strokovnjaki in tudi na osnovi izkušenj iz delovanja Združenja svetov delavcev in drugih organizacij ter po proučevanju dobrih praks v nekaterih posameznih primerih v Sloveniji in v svetu, ocenjujemo, da je napočil čas za spremembe. Čas je za ekonomsko demokracijo!

V naši družbi in tudi globalno imamo opravka s procesom, ki v splošnem teče zelo intenzivno v škodo večine delavcev, državljanov in tudi v škodo narave. In teče v korist ozkih finančnih »elit«, povezanih s strankokratskimi in drugimi oblastniškimi interesi. To je zato, ker so temeljni družbenoekonomski odnosi v podjetjih, oziroma v družbi sploh, urejeni tako, da je še vedno zagotovljena ***popolna vladavina finančnega kapitala****.*

In to kljub dejstvu, da človeški kapital, katerega lastniki so delavci, v primerjavi s finančnim v »eri znanja« izjemno hitro pridobiva na pomenu kot ustvarjalec nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih in da je v tem pogledu že postal tudi ***glavna konkurenčna prednost podjetij****. Vrsta strokovnih raziskav v svetu namreč kaže, da je danes delež finančnega kapitala v tržni vrednosti podjetij v povprečju samo (še) okrog ene sedmine, vso ostalo vrednost podjetij pa tvori intelektualni kapital, katerega glavna sestavina je človeški kapital v lasti zaposlenih. Približno takšno je – ob tem, da tudi »podjetništvo« že dolgo ni več izključna domena lastnikov finančnega kapitala kot fizičnih oseb – tudi razmerje dejanskih prispevkov k produktu.*

A upravljanje podjetij in prisvajanje njihovih dobičkov je še vedno v celoti v rokah lastnikov finančnega kapitala. Jasno je torej, od kod ***paradoksalen družbeni proces, ki smo mu priča danes****. Bolj ko namreč relativno narašča produkcijska moč človeškega kapitala, nižji je relativni delež dohodkov njegovih lastnikov v BDP in njihova moč v sistemu korporacijskega upravljanja in v družbi sploh. Bogati lastniki finančnega kapitala pa postajajo še bogatejši in ekonomsko ter politično še močnejši. Z družbenoekonomskim sistemom, ki »proizvaja« tako paradoksalne posledice, je brez dvoma nekaj hudo narobe.*

Torej moramo ***ta proces obrniti*** *in razmerja ekonomske ter družbene moči obeh vrst ključnih družbenoekonomskih subjektov* ***ustrezno uravnovesiti****! Človeškemu kapitalu moramo dati* ***vlogo, ki mu po prispevkih k rezultatom tudi pripada!***

A brez korenitejših sistemskih sprememb sistema v smeri hitrejšega razvoja ekonomske demokracije to seveda ne bo mogoče. V Sloveniji je že ***zaznati kar nekaj zametkov dobrih praks*** *v posameznih podjetjih. Zlasti glede krepitve soupravljanja, pa tudi glede udeležbe delavcev pri dobičku in širšega notranjega lastništva zaposlenih, ki vodijo v to smer. Še več pa jih je v svetu! Kako je mogoče, če so se v časih, ko smo pri nas imeli delavsko samoupravljanje, drugi učili na naših dobrih praksah? Smo mi pozabili na vse naše dobre prakse? Seveda ne želimo idealizirati nobenega sistema, toda odgovorimo si npr. na vprašanje: Ali bi bilo množično uničevanje podjetij s finančnim izčrpavanjem v dobi delavskih svetov možno? Odgovor je jasen: To ne bi bilo možno! Torej smo mi v tem procesu nazadovali!*

Se pravi, sistem je treba (in ga je tudi mogoče) spremeniti! ***Ne čez noč, ampak postopno****. Najprej, torej v prvi fazi, predvsem prek maksimalne krepitve vseh treh omenjenih oblik sodobne delavske participacije, v drugi, končni fazi, ko bodo okoliščine ustrezno dozorele, pa tudi prek spremembe vseh tistih institucij sistema (definicija kapitala, kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja ter model korporacijskega upravljanja in faktorske razdelitve produkta), ki še danes, v 21. stoletju* ***vzdržujejo klasični mezdni produkcijski odnos*** *med delom in kapitalom ter njunimi lastniki. Prav ta produkcijski odnos, ki sicer ni nujna sestavina kapitalizma, temveč bi bil lahko (in bo slej ko prej tudi moral biti) povsem drugačen, partnerski, ne »kupoprodajen«. Naš cilj je torej delavce kot nosilce človeškega kapitala* ***dokončno spraviti ven iz položaja mezdnih delavcev*** *in jih v družbenoekonomskem sistemu postaviti v vlogo* ***vsestransko enakopravnih subjektov nasproti lastnikom finančnega kapitala,*** *torej vzpostaviti ekonomsko demokracijo v pravem pomenu besede.*

Zato smo ustanovili ***Združenje za ekonomsko demokracijo,*** *ki si bo prizadevalo skupaj s programsko sorodnimi organizacijami in strokovnjaki, s katerimi se bomo povezovali, odločilno prispevati k uveljavljanju teh sprememb v Sloveniji. Sprejeli smo Statut Združenja in Programski manifest »Prihodnost v ekonomski demokraciji!«* (http://www.delavska-participacija.com/priloge/2364-1.docx)*, ki bo podlaga tudi za konkretnejši program naših nadaljnjih kratkoročnih in dolgoročnih aktivnosti. V njem odločno pravimo:*

- ***NE sedanjemu mezdnemu kapitalizmu in absolutni vladavini finančnega kapitala;***

- ***DA uveljavitvi enakovredne vloge človeškega kapitala in enakopravnemu sistemskemu položaju delavcev in vseh članov družbe.***

Za te spremembe moramo nujno zbrati pogum in oblikovati ***širšo »fronto« oziroma »gibanje« naprednih družbenih sil.*** *Vse, ki bi se nam želeli pridružiti v teh naših prizadevanjih za ekonomsko demokracijo, toplo vabimo, da se nam pridružite. V kontakt z nami lahko stopite po elektronski pošti na naslov scid@siol.com.*

Združenje za ekonomsko demokracijo
Predsednik
Milan Bajželj

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Mato Gostiša

Participacija je »ekonomska pravica« delavcev!

Komaj je končni predlog prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), ki skuša zagotoviti neko vsaj kolikor toliko »relevantno«, ne več zgolj nekakšno marginalno in povsem »benigno« delavsko soupravljanje v Sloveniji, zagledal luč sveta, že so nekateri zapriseženi sledilci Friedmanove doktrine korporacijskega upravljanja začeli opozarjati, češ da s svojimi ključnimi rešitvami nedopustno posega v »neodtujljive« korporacijske pravice lastnikov kapitala. Podobno kot pred časom pri – v Državnem zboru sicer že sprejeti – noveli ZUDDob, ki je predvidevala uvedbo vsaj delno obvezne udeležbe delavcev pri dobičku podjetij, a jo je potem prav s takšno demagogijo uspel zrušiti Državni svet. So torej omenjene korporacijske pravice res izključni privilegij lastnikov kapitala? Popoln nesmisel. Soupravljanje in udeležba pri dobičku sta v resnici že zdavnaj postali tudi »ekonomska pravica« delavcev!

Pogubna zabloda o konkurenčnosti

Precej paradoksalno je, da tovrstna nasprotovanja »resnejši« delavski participaciji prihajajo iz vrst slovenskih gospodarstvenikov. Številne empirične študije s področja poslovnih ved namreč že dolgo dokazujejo, da imata – če pustimo pri tem ob strani delavsko lastništvo oziroma lastniško participacijo – visoko razvit sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju in udeležbe delavcev pri dobičku tudi značilno pozitiven vpliv na poslovno uspešnost in konkurenčnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. In sicer zaradi svojih nespornih pozitivnih učinkov na višjo zavzetost zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala (angl. *employee engagement*), ki je brez tovrstne vključenosti zaposlenih v organizacijo seveda lahko bolj ali manj le iluzija. Popolna iluzija je seveda tudi, če kdo misli, da bo za dvig tega vidika konkurenčnosti podjetij res zadostovala le nekakšna davčna reforma za višje plače »ključnim kadrom« (?), kajti plača po ugotovitvah teorije motivacije sploh ni motivator, ampak je zgolj t. i. higienik. Pri sodobnih »delavcih z znanjem«, je motivacijsko bistveno bolj pomembna predvsem možnost uresničevanja različnih osebnostnih in societalnih potreb in interesov, ne zgolj materialnih.

Očitno se torej ti naši gospodarstveniki niti ne zavedajo, kakšno ogromno ekonomsko škodo pravzaprav povzročajo s svojim apriornim nasprotovanjem normativni in praktični širitvi participacijskih pravic zaposlenih ob hkratnem poveličevanju (zgolj) tistih reformnih ukrepov ekonomske politike (npr. nižanje »stroškov dela« in krčenje socialne države), ki so namenjeni izključno ustvarjanju »kapitalu prijaznega poslovnega okolja«. Te reforme namreč na drugi strani dobesedno ubijajo zavzetost (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih, ki je sicer glavna konkurenčna prednost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Graditi danes konkurenčne prednosti

gospodarstva še naprej le na »zavzetem finančnem kapitalu«, obenem pa na »nezavzeti mezdni delovni sili«, je naravnost pogubna zabloda.

Ogromna gospodarska škoda

Ne govoričim seveda na pamet. S kakšno ekonomsko škodo zaradi nezavzetosti zaposlenih, ki je danes ena ključnih ovir za hitrejši ekonomski napredek, zelo nazorno pričajo podatki iz Gallupove študije o zavzetosti zaposlenih.

Ta v svojem zadnjem poročilu ugotavlja naravnost zastrašujoče stanje na obravnavanem področju. Samo 13 % vseh zaposlenih, torej približno eden od osmih, je zavzetih in na ta način pozitivno prispevajo k poslovni uspešnosti 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 posamezna nacionalna gospodarstva zaradi nezavzetosti zaposlenih, seveda ogromni: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov (tj. od 151 do 186 milijard dolarjev), Velika Britanija pa od 52 do 70 milijard funtov (tj. od 83 do 112 milijard dolarjev). Katastrofalna podoptimalna izkoriščenost človeškega kapitala je torej več kot očitna.

Namesto komentarja velja v zvezi s tem reči le dvoje. Prvič, največjo škodo gospodarstvu v bistvu povzročajo menedžerji, ki so obsedeni s kontraproduktivnim »zmanjševanjem stroškov dela«, od zaposlenih pa terjajo le lojalnost, namesto da bi gradili na njihovi zavzetosti. In drugič, nobenega dvoma ni, da bo treba hitrejši razvoj vsestranske organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše delavsko lastništvo) čim prej uvrstiti v nabor najpomembnejših ukrepov za učinkovitejšo ekonomsko politiko na ravni države in poslovno politiko na ravni podjetij, ali pa bomo na globalnih lestvicah konkurenčnosti še naprej tonili vse globlje, namesto obratno.

Participacija kot »ekonomska pravica« delavcev

A to še ni vse. Še bolj pomembno je, da tudi na teoretični ravni čim prej opustimo klasični friedmanovski koncept kapitalističnega podjetja in korporacijskega upravljanja ter začnemo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju in njihovo udeležbo pri dobičku obravnavati kot njihovo neodtujljivo »ekonomsko pravico«. Sedanji družbenoekonomski sistem, v katerem sta pravici do korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti še vedno utemeljeni izključno na lastnini nad finančnim kapitalom podjetij, je namreč že zdavnaj postal popoln sistemski anahronizem, ki nima več prav nobene teoretične podlage v sodobni objektivni družbenoekonomski realnosti. Naravnost tektonskih sprememb, ki so se v tej realnosti zgodile (in se še naprej dogajajo) v zadnjih desetletjih, sistemsko zagotovo ni več mogoče še naprej kar ignorirati.

Če sploh kdaj, potem omenjeni klasični kapitalsko-lastniški koncept podjetja in korporacijskega upravljanja v 21. stoletju, torej v eri znanja in izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena človeškega (in na splošno intelektualnega) kapitala v primerjavi s finančnim, preprosto nima več mesta v sodobnem družbenoekonomskem sistemu. Nasprotno, v teh razmerah vse bolj postaja huda cokla v prizadevanjih za izgrajevanje neke ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše, obenem pa okoljsko odgovornejše družbe, kar je sicer danes splošno proklamiran družbenorazvojni cilj.

Skoraj nepojmljivo je namreč, da se danes nihče od ekonomskih in pravnih teoretikov ni pripravljen resno zamisliti nad podatkom, da v povprečju že približno skoraj pet šestin (85 %) tržne vrednosti in s tem tudi dejanske »produkcijske moči« sodobnih podjetij tvori t. i. intelektualni (tj. človeški plus strukturni) kapital, katerega lastniki so zaposleni, samo še eno šestino (15 %) pa finančni kapital. Prispodoba, da gre, denimo, praktično ves Microsoftov kapital vsak večer domov spat, je torej povsem na mestu. Kljub temu pa so sistemsko še vedno edini upravičenci glede korporacijskega upravljanja in prisvajanja poslovnih rezultatov podjetij lastniki finančnega kapitala. Pri tem je povsem nepomembno, ali so v resnici hkrati tudi podjetniki, torej nosilci podjetniške ideje in ustanovitvene iniciative ter vodenja in upravljanja podjetja, ali so le navadni portfeljski vlagatelji. Vse te njihove pravice naj bi bojda teoretično utemeljevalo že njihovo naložbeno tveganje. Kot da bi bilo finančno tveganje edina relevantna oblika podjetniškega tveganja in da nosilci intelektualnega kapitala s svojo udeležbo v podjetju ne bi tvegali ničesar.

Je torej v vsem tem sploh še kaj elementarne ekonomske in pravne logike? Je torej res mogoče še naprej preprosto kar ignorirati ta v nebo vpijoč sistemski nesmisel in veselo prodajati neumnosti o tem, da:

- je podjetje v ekonomskem in pravnem smislu zgolj finančni kapital,
- so njegovi lastniki hkrati tudi lastniki podjetja,
- imajo iz tega naslova izključno pravico upravljati podjetje in si privajati njegove »plodove«?

Kje pa so potem lastninske pravice iz naslova lastništva nad intelektualnim kapitalom, ki – in to, kot rečeno, celo pretežno – soustvarja novo vrednost v produkcijskih procesih? Izvirna logika kapitalizma je kajpak lahko le naslednja: če ekonomska teorija danes človeškemu (in na splošno intelektualnemu) kapitalu brez zadržkov priznava status kapitala v pravem pomenu besede, potem bi morale biti seveda lastnikom tega kapitala sistemsko priznane v vseh pogledih enake korporacijske pravice, kot jih veljavno (že povsem arhaično) pravo priznava lastnikom finančnega kapitala. Pika.

Največjo škodo gospodarstvu brez dvoma povzročajo prav menedžerji, ki so obsedeni s kontraproduktivnim »zmanjševanjem stroškov dela«.

Namesto zaključka

Sorazmerno soupravljanje in udeležba pri dobičku sta torej že zdavnaj postali nesporni »ekonomski pravici« delavcev, ki bi jih že zdavnaj moralo priznati tudi pravo. Zato je čas, da te delavske pravice končno prenehamo obravnavati kot nekakšen nedopusten poseg v »svete pravice« lastnikov finančnega kapitala podjetij. In to naj bo temeljno spoznanje, s katerim bomo pospremili aktualni predlog novele ZSDU-1 na skorajšnjo pot v Državni zbor. Brez bojazni. Obseg teh delavskih pravic, pa naj jih še tako širimo, še zelo dolgo ne bo zares adekvaten dejanskemu pomenu kapitala zaposlenih v sodobnih produkcijskih procesih.



Piše:
dr. Vesna Vuk Godina

Kulturno antropološki argumenti za uvajanje ekonomske demokracije v Sloveniji

Ekonomske demokracije v Sloveniji ne gre razumeti kot izum socializma, ampak kot del zgodovinsko vzpostavljene socialne in kulturne tirnice, po kateri so naši slovenski predniki stoletja organizirali svoje ekonomsko in družbeno življenje. Kot taka predstavlja del socialne in kulturne tradicije Slovencev in hkrati tudi del zgodovinsko vzpostavljenega kulturnega in socialnega kapitala Slovencev, ki bi ga lahko oz. morali izkoristiti tudi danes.

Splošna izhodišča

Ločevanje med družbo in kulturo

V slehernem socialno in kulturno antropološkem proučevanju in razlaganju družbenih procesov je treba vedno ločiti med tistimi aspekti socialno kulturne realnosti in procesov, ki jih v antropologiji razumemo kot družbo, ter tistimi vidiki istih fenomenov, ki jih v antropologiji razumemo kot kulturo. Čeprav se družba in kultura vedno pojavljata hkrati in čeprav imajo vsi socialni procesi in fenomeni hkrati tako družbene kot tudi kulturne dimenzije in značilnosti, je v analizi socialnih fenomenov in procesov, še posebej pa v analizi socialnih procesov, treba vedno **analitično ločevati družbo in kulturo**.

Z **družbo** se v socialni in kulturni antropologiji označujejo institucionalni vidiki in dimenzije človekovega socialnega bivanja, torej svet družbenih/socialnih institucij[1]. Ključno dimenzijo in temeljne značilnosti sleherne konkretne družbe opredeljujejo družbene/socialne institucije z najrazličnejših dimenzij družbenega življenja (tip lastnine, tip političnega sistema, parlament, skupščina, tip družine, tip sorodstva itd.). **Kultura** pa po drugi strani v socialni in kulturni antropologiji predstavlja svet pomenov, torej tisti svet, ki določa načine, na katere ljudje razumejo svet, v katerem živijo.[2] Kultura torej določa tudi to, kako ljudje razumejo socialne oz. družbene institucije. Iste družbene institucije so lahko v različnih kulturah razumljene kot povsem različni družbeni fenomeni. V neki družbi je, na primer, lahko večstrankarski parlamentarni sistem razumljen kot sinonim demokracije, v drugi družbi kot sinonim za odsotnost svobode. V določeni kulturi je lahko zasebna lastnina proizvajalnih sredstev razumljena kot najboljši tip lastnine proizvajalnih sredstev, v drugi je lahko razumljena kot napačen tip lastnine proizvajalnih sredstev itd. Povsem iste družbene institucije imajo torej lahko v različnih kulturah zelo različne, tudi povsem izključujoče se pomene.

Socialni in kulturni antropologi so ugotovili, da drugačnim kulturam ni mogoče vsiliti (njim) tujih družbenih institucij in praks.

Stabilnost in kontinuiteta kulture

Antropološki podatki in analize kažejo, da je svet pomenov (= kultura) bistveno bolj stabilen in trajen kot je svet institucij (= družba). Skozi prostor in čas **kažejo kulture bistveno večjo stabilnost in kontinuiteto kot družbe**. Iz številnih zgodovinskih primerov vemo, da je mogoče družbene institucije zamenjati in spremeniti zelo hitro, celo hipno (npr. z zamenjavo zakonov), medtem ko se kultura, torej svet pomenov, ohranja tudi v novih, spremenjenih družbenih institucijah in razmerah. Zadnji dokaz za tovrstno vztrajanje kulture v novih, spremenjenih družbenih razmerah, predstavljajo prav postsocialistične družbe.[3] Antropologi postsocializma so popisali vztrajanje zgodovinsko vzpostavljenih svetov pomenov v vseh postsocialističnih družbah, ki so jih proučevali, in to ne glede na radikalnost in globino družbenih sprememb, ki so jih doživele postsocialistične družbe.[4]

Socialni in kulturni antropologi so v terenskih študijah ugotovili tudi, da **drugačnim kulturam ni mogoče vsiliti (njim) tujih družbenih institucij in praks**.[5] Kadarkoli in kjerkoli se je to poskušalo – in poskušalo se je velikokrat, predvsem v času kolonializma, a tudi pozneje – so bili tovrstni poskusi obsojeni na neuspeh. Temeljni razlog za ta neuspeh je bilo vztrajanje kulturnega sveta

[1] Eriksen 2001: 4; Ingold 2007: 737.

[2] Eriksen 2001: 4; Ingold 2007: 329.

[3] Cf. Hann (ur.) 2007.

[4] Ibid.

[5] Geertz 1963; Hann (ur.) 2007; Hann, Hart 2011; Rey 19871; Rey 1973; Sahlins 1994 idr.

pomenov tudi v novih, vsiljenih socialnih institucijah in praksah. To vztrajanje je v praksi pomenilo, da so ljudje tudi v spremenjenih družbenih razmerah razumevali družbeni svet na način, na katerega so ga razumeli pred socialnimi spremembami in se temu primerno tudi vedli. Prav zato »izvoz« zahodne demokracije in političnega sistema v neevropske države praviloma ni bil uspešen, kar dokazujejo tako pretekli kot tudi sodobni, npr. postsocialistični primeri.

Socialni in kulturni antropologi pa so ugotovili še nekaj drugega: namreč, da nativci zmeraj, kadar pridejo v stik z Zahodom in zahodnimi institucijami, praviloma postanejo še bolj nativni, torej **še bolj zvesti svoji lastni kulturi in njenemu svetu pomenov**.[6] Primerov neuspešnih vnosov oz. vsiljevanj zahodnih socialnih institucij, ki niso bile usklajene z nativno kulturo oz. nativnim svetom pomenov, poznamo veliko: tak primer je bila Indija v času britanske kolonialne oblasti, tak primer so bile številne afriške države, danes pa so to primeri post-socialističnih družb.

Nujna usklajenost institucij s kulturo

Sklep je torej jasen: **institucije morajo biti usklajene s svetom pomenom, če naj delujejo uspešno.** Uvoz zahodnih institucij, ne glede na njihovo funkcionalnost v zahodnih državah, lahko povzroči resne težave, celo krize. To se zgodi vedno, ko uvožene institucije niso skladne z nativnim svetom/svetom pomenov, tipičnim za lokalno družbo. Predpostavka, da je dovolj spremeniti institucije, da bi spremenili družbo, je napačna.

Zgodovina ni ena sama

Za produktivno razumevanje družbenih sprememb v vseh družbah, tudi v današnjih postsocialističnih družbah, pa je treba opustiti še neko drugo predpostavko: namreč predpostavko, da je **zgodovina ena sama, univerzalna in unilinearna za vse družbe in kulture**. Kot je dokazal že Franz Boas leta 1896[7], je tovrstno razumevanje zgodovine in njenega poteka neustrezno, saj ni usklajeno s konkretno etnografsko evidenco iz neevropskih, danes pa tudi ne iz evropskih družb. Antropologi torej vemo, da zgodovina ni ena sama in enaka za vse države oz. narode. Neevropski narodi, prav tako pa tudi **Slovenci, so se razvijali zelo drugače v primerjavi z današnjimi kapitalističnimi državami Zahoda.** Ena ključnih razlik zadeva razliko v kulturi: današnje kapitalistične države so države, v katerih je bil kot prevladujoč uveljavljen protestantski način razumevanja sveta in posameznika[8], torej protestantska kultura z za njo značilnim individualizmom, asketizmom, delovno etiko, demokracijo kot prevlado večine nad manjšino itd.

Neevropski narodi, prav tako pa tudi Slovenci, so se razvijali zelo drugače v primerjavi z današnjimi kapitalističnimi državami Zahoda.

Za ustrezno razumevanje zgodovine je torej treba opustiti evolucionistično razumevanje poteka zgodovine, izum razsvetljencev 18. stoletja[9], ki so ga v 19. stoletju prevzeli za razlago socialne zgodovine tako Morgan kot tudi Marx in Engels[10]. Po tem razumevanju **morajo vse družbe slediti enakim vzorcem razvoja oz. ponoviti zahodni model zgodovinskega razvoja**. Podatki iz neevropskih družb, ki so jih zbrali socialni in kulturni antropologi, ne potrjujejo takega univerzalnega in unilinearnega poteka socialnih sprememb. Zbrani podatki in njihova analiza so pokazali, da mora ustrezno razumevanje zgodovine in družbenih sprememb, ki so njen del, upoštevati razlike v zgodovinskem razvoju konkretnih družb, katerih pomemben del so tudi kulturne razlike med družbami.[11]

Prepletanje tradicije in modernosti

Za uspešen potek družbenih sprememb v družbi – katerikoli, ne samo slovenski – bi morali poznati in upoštevati njeno skozi zgodovino izoblikovano **socialno in politično 'tirnico', njeno socialno in kulturno zgodovino.** Skozi zgodovino družbe – med drugim – oblikujejo svojo lastno, specifično logiko delovanja, skupaj z logiko socialnih sprememb. Te logike predstavljajo tipično 'pot' za določeno družbo, vrsto 'tirnice' ali struge, po kateri se odvijajo družbeni procesi v tej družbi.[12] Ta 'tirnica' je stabilna skozi prostor in čas ter predstavlja bistven del tega, kar razumemo pod **kulturno, družbeno in politično tradicijo, tipično za določeno družbo**. To tradicijo, to tirnico, je treba upoštevati in jo razumeti kot ključni opredeljevalec vseh značilnosti in procesov, ki so značilni za določeno družbo. Čeprav jo je mogoče razumeti kot del tistega, kar se v določeni družbi razume s tradicijo, te tirnice ne gre razumeti nujno kot nekaj, kar je družbenim spremembam nasprotno, kar jih zavira ali onemogoča, ampak nasprotno kot nekaj, kar uspešne družbene spremembe omogoča, pogojuje, celo pospešuje. Tak način delovanja tradicije na družbene spremembe je dokazala Nakanejeva za Japonsko.[13] Nakanejeva je pokazala, da je bil na Japonskem vnos zahodnih družbenih institucij in praks tesno povezan in prepleten s tradicionalnimi vidiki družbenih institucij in kulturnih praks, ki so bile značilne za japonsko tudi že v preteklosti.[14] Enako so ugotovili tudi drugi avtorji.[15] Zato Nakanejeva sklene, da tradicija in modernost ne predstavljata dveh ločenih delov japonske družbe, ampak da sta med sabo prepleteni v enotno tkivo v sleherni družbeni instituciji in praksi, ki na Japonskem uspešno deluje.[16] Uspešen potek družbenih sprememb torej ne zahteva ukinjanja starega in njegovo nadomeščanje z novim, ampak prepletanje starega in novega. Uspešne družbene spremembe tako pomenijo proces prepletanja novih družbenih institucij in praks z zgodovinsko vzpostavljenimi za družbo značilnimi nativnimi 'tirnicami'.

Uspešen potek družbenih sprememb ne zahteva ukinjanja starega in njegovo nadomeščanje z novim, ampak prepletanje starega in novega.

[6] Sahlins 1994.

[7] Boas 1987/1896/.

[8] Weber 1988.

[9] Godina 1998: 9-43.

[10] Ibid.: 43-109.

[11] Boas 1987.

[12] Kalb 2007: 321-322, 327-328.

[13] Nakane 1997.

[14] Ibid.; Nakane 2004.

[15] Macpherson 1995.

[16] Nakane 1997: III.

Neposredna ekonomska demokracija Slovencev

Zgodovinska značilnost slovenske kulture

Tudi Slovenci smo skozi lastno zgodovino izoblikovali značilno socialno in kulturno tirnico, o kateri podrobno poročajo in ki jo natančno opisujejo predvsem zgodovinarji.[17] Ena od ključnih značilnosti te slovenske nativne 'tirnice' je tudi **neposredna demokracija**. Neposredna demokracija je, kot ugotavljajo zgodovinski viri, bila ena ključnih značilnosti socialne organizacije naših prednikov že ob naselitvi Slovanov na današnje slovensko ozemlje.[18] Kot taka je bistveno opredeljevala tako staroslovensko družbo in slovenski fevdalizem[19], delujoča je ostala tudi po zemljiški odvezi v letu 1848, ostala pa je ključna značilnost slovenske družbene organizacije tudi v samoupravnem socializmu. Samoupravni socializem prakse neposredne demokracije torej ni niti izumil niti uvedel, ampak je le ohranil in predelal enega bistvenih elementov slovenske skozi zgodovino vzpostavljene socialno kulturne tirnice. Socialistično samoupravljanje je bilo **oblika nativne slovenske ekonomske demokracije**, ki je temeljila na 1.400 let trajajoči zgodovini neposredne demokracije naših prednikov.

Socialistično samoupravljanje je bilo oblika nativne slovenske ekonomske demokracije, ki je temeljila na 1.400 let trajajoči zgodovini neposredne demokracije naših prednikov.

Vključevalnost

Neposredna demokracija je na današnjem slovenskem ozemlju predstavljala slovenski nativni sistem dogovarjanja in odločanja že od 6. stoletja dalje, torej od obdobja naselitve Slovanov, saj zgodovinarji menijo, da so jo naši predniki prinesli s sabo kot del staroslovanske družbene ureditve.[20] Nativna slovenska neposredna demokracija, ki se je iz te staroslovanske in staroslovenske demokracije izoblikovala, je imela vrsto značilnosti, tudi nekatere takšne, ki jo delajo za superiorno celo demokraciji grških polisov. Slovenska nativna neposredna demokracija je tako npr. v procese dogovarjanja in odločanja vključevala vse, ne glede na premoženje ali spol, česar grška demokracija v polisih ni poznala. Vsaj v obliki, v kateri se je izvrševala na temeljni ravni, v vaški skupnosti in kasneje tudi v mestih, je bila **vključevalna, ne pa izključevalna**. Na to njeno značilnost kaže npr. tudi praksa, da so se *veče*, torej sestanki, na katerih se je dogovarjalo in odločalo[21], vršile zmeraj na prostem, kar je omogočalo, da so se v proces dogovarjanja in odločanja lahko vključili vsi, ki so to želeli.[22] Zaprt prostor bi to lahko onemogočal. Zato veča, ki se je vršila v zaprtem prostoru, ni mogla sprejemati veljavnih odločitev. Kasneje pa so takšnim večam celo odrekali zakonitost.[23]

Konsenzualnost

Druga ključna značilnost slovenske nativne neposredne demokracije je bila, da je šlo za sistem dogovarjanja in odločanja, ki **je težil k iskanju in oblikovanju konsenza, ne pa k preglasovanju**. Po tej svoji značilnosti se je bistveno ločila tako od starogrških, pa tudi od kasnejših zahodnih demokratičnih praks. Konsenzualnost kot značilnost slovenske neposredne demokracije je bila povezana z dejstvom, da je bila slovenska neposredna demokracija **tudi oziroma celo predvsem ekonomska demokracija:** služila je organiziranju obdelovanja zemlje v hubah[24]. Zemlja je bila namreč v hubnem sistemu organizirana tako, da med deli zemljišča, ki so pripadali različnim podložnikom, ni bilo ne poti ne ograje[25], kar je v praksi pomenilo, da posameznik ni mogel priti do svoje zemlje, ne da bi prej hodil po zemlji in pridelku drugega.[26] Zato so se morali vsi člani vaške skupnosti dogovoriti, kdaj bodo vsi hkrati in istočasno opravljali ista dela na zemlji.[27] Samo tak dogovor je omogočal obdelavo lastne zemlje, ki se je lahko izognila uničevanju pridelka drugih. Za doseganje tega tipa obdelovanja je bil nujen konsenz, saj ga preglasovanje ni moglo zagotoviti.

Seveda pa zgodovinski viri poročajo tudi, da je bil lahko ta tradicionalni staroslovanski in kasneje staroslovenski in slovenski način sprejemanja odločitev tudi precej anarhičen ter časovno potraten.[28] Hitreje in lažje je namreč doseči preglasovanje kot konsenz.

Usmerjenost v preživetje

Naslednja ključna značilnost slovenske zgodovinsko prakticirane neposredne ekonomske demokracije je bila njena usmerjenost v preživetje. To slovensko neposredno ekonomsko demokracijo povezuje z **domačijskim produkcijskim načinom**.[29] V socialni organizaciji, značilni za slovenski fevdalizem, je znotraj vaške skupnosti predstavljala temeljno socialno in ekonomsko enoto domačija (= gospodinjstvo domačije). Domačija je tradicionalno vključevala tako vse člane ožje družine kot tudi vse druge, ki so živeli in delali na domačiji. Skupni cilj vseh članov domačije je bil z lastnim združevanjem dela in produkta zagotoviti preživetje vseh članov domačije. Domačija je delovala po principu, da vsak prispeva po svojih zmožnostih in prejema po svojih potrebah.[30] Ta princip je veljal tako za tiste, ki so v domačiji delali, kot za tiste, ki niso mogli delati (otroke, starce, bolne), sicer otroci, starci in bolni ne bi preživeli. Ker je bil cilj ekonomskega delovanja zagotoviti preživetje vseh članov domačije, se je torej v domačiji preživetveno nagrajevalo članstvo, ne pa delo. Sahlins ta tip družbene organizacije označuje kot **edini komunizem, ki je kdaj obstajal**.[31] To pa je bil tudi tisti tip družbene organizacije, v katerem so Slovenci preživeli večino lastne zgodovine.

Naslednja raven, ki je bila ključna za neposredno demokracijo naših prednikov, je bila vas oz. vaška skupnost. Na ravni slovenskih vasi oziroma vaških skupnosti je bila uveljavljena logika **prerazporejanja pridelka in drugih za preživetje potrebnih**

---

[17] Blaznik, Grafenauer, Vilfan (ur.) 1970; Blaznik, Grafenauer, Vilfan (ur.) 1980; Maček 2007.

[18] Maček 2007: 43; Vilfan 1961: 27-28; 63.

[19] Maček 2007: 168; Vilfan 1961: 87-88.

[20] Maček 2007: 43; Vilfan 1961. 27-28.

[21] Maček 2007: 43; Vilfan 1961: 63, 66.

[22] Maček 2007: 43; Vilfan 1961: 63.

[23] Ibid.

[24] Huba – starejši izraz na kmetijo. Prvotno je bilo interesentu dodeljeno toliko zemljišča, da je od njega lahko živela normalna podložnikova družina.« (Maček 2007: 297). Za Slovence je bila značilna t. i. slovanska huba, ki naj bi po mnenju zgodovinarjev merila okoli 12 ha.

[25] Maček 2007: 86.

[26] Isto; Grafenauer 1970: 248.

[27] Grafenauer 1970: 248.

[28] Maček 2007: 15-16; Vilfan 1961: 24.

[29] Sahlins 1999.

[30] Isto: 124.

[31] Isto.

elementov (orodja, dela itd.). Takšno prerazporejanje preživetvenih elementov predstavlja eno tipičnih značilnosti domačijskega produkcijskega načina.[32] To prerazporejanje predstavlja logiko in prakso redistribucije.[33] Od redistribucije je bistveno odvisno preživetje sleherne domačije predvsem takrat, kadar domačija sama ne more pridelati dovolj hrane za lastno preživetje.[34] Tovrstni primeri bi za konkretno domačijo predstavljali smrt njenih članov od lakote, če bi jim drugi člani vaške skupnosti ne pomagali s hrano. Tovrstna redistribucija je potekala med domačijami v isti vaški skupnosti (od tu pomen sosedov[35] in smiselnost slogana »Mercator najboljši sosed!«), potekala pa je tudi od zemljiških gospodov k podložnikom. Kadar namreč kmetje niso mogli pridelati pridelka, nujnega za lastno preživetje in posevek, so kašče odprli zemljiški gospodje, ki so dali kmetom potrebno žito.[36]

Izraziti egalitarizem

Za razumevanje slovenske zgodovinsko vzpostavljene in uveljavljene neposredne ekonomske demokracije pa je treba izpostaviti še eno značilnost, namreč egalitarizem. Izraziti egalitarizem je bila ena od tistih značilnosti, po kateri se je slovenski fevdalizem razlikoval od fevdalizma oz. fevdalizmov, ki jih poznamo v drugih delih Evrope. Slovenske hube so bile organizirane po **izrazito egalitarnem principu**: vsak podložnik je dobil ne le enako veliko hubo, ampak tudi enako sestavljeno hubo.[37] To pomeni, da je bil v hubi posameznega podložnika enak delež gozda, pašnikov, njiv in drugih tipov zemljišč kot v hubah drugih podložnikov. Ker je slovenska pokrajina zelo raznolika, je to pomenilo, da so bili deli posesti posameznega podložnika lokacijsko razdrobljeni, saj so ležali na različnih delih vaške skupnosti oz. zemljiškega gospostva. Od tu izvira razdrobljena zemljiška posest, ki je vse do danes značilnost slovenskega kmetijstva.[38]

Prenos tradicionalne logike v samoupravljanje

Samoupravljanje, ki se je uveljavilo v socializmu, je pomenilo **prenos logike vaške skupnosti (v kateri se vsi poznajo) v podjetja in tovarne, torej v mesta**. Zato samoupravni socializem večini Slovencev ni bil tuj, saj je bila večina Slovencev tudi v socializmu povezana z vasjo in vaškim načinom življenja. Večina delavcev v slovenskih socialističnih tovarnah je npr. izvirala iz vasi, velik del pa jih je kljub delu v tovarnah še vedno živel na vasi. Ni pa bil samoupravni socializem enako razumljiv in sprejemljiv za druge etnične skupine oz. narode v socialistični Jugoslaviji, npr. za Srbe, Hrvate, Črnogorce itd. Te etnične skupine so namreč imele drugačno zgodovino in kulturo, drugačen tip fevdalizma itd., kar je pri njih izoblikovalo drugačne zgodovinsko vzpostavljene socialne in kulturne tirnice. Avtor samoupravnega socializma je bil Edvard Kardelj, ki je bil Slovenec. Ta je tradicionalno slovensko domačijsko socialno organizacijo naredil za politični, ekonomski in socialni sistem socialistične Jugoslavije. S tem so del jugoslovanskega socializma postale tudi zgoraj omenjene značilnosti tradicionalne slovenske družbene organizacije, med drugim tudi neposredna ekonomska demokracija, ki smo jo prakticirali v Jugoslaviji kot jugoslovansko socialistično samoupravljanje.

Ekonomska demokracija ni izum socializma

Ekonomske demokracije torej ne gre razumeti kot izum socializma, ampak kot **del zgodovinsko vzpostavljene socialne in kulturne tirnice**, po kateri so naši slovenski predniki stoletja organizirali svoje ekonomsko in družbeno življenje. Kot taka predstavlja del socialne in kulturne tradicije Slovencev in hkrati tudi del zgodovinsko vzpostavljenega **kulturnega in socialnega kapitala Slovencev, ki bi ga lahko oz. morali izkoristiti tudi danes**. Gre za nativno slovensko obliko soodločanja in sprejemanja konsenzualnih odločitev, ki so povezane predvsem z zagotavljanjem preživetja posameznikov ter z organiziranjem skupinskega načina bivanja tako, da se dogovarjanje in konsenz uveljavljata v vseh sferah družbenega bivanja. Gre za drugačen tip demokracije, kot je uveljavljen na Zahodu. Je pa ta tip demokracije v času socializma zanimal tudi Zahod. V času samoupravljanja so ta tip demokracije proučevali in se pri nas učili mnogi posamezniki in skupine iz zahodnih držav.

Slovenija in zahodni kapitalizem

Nekritičen »uvoz« zahodnega kapitalizma

Ena od ključnih napak in problemov slovenskega postsocializma leži v dejstvu, da smo v Sloveniji kot edino sprejemljivo in možno prihodnost skušali **neuspešno 'uvoziti' kapitalizem iz zahodnih družb**, ne da bi pri tem upoštevali zgodovinsko vzpostavljeno slovensko socialno in kulturno tirnico, po kateri potekajo družbeni procesi v slovenski družbi že stoletja, in to ne glede na to, za katero konkretno družbo je v konkretnem zgodovinskem obdobju šlo. Tu je Slovenija zagrešila isto napako, kot so jo zagrešile tako rekoč vse ostale postsocialistične družbe.

Že 25 let se skušamo približati zahodnim družbam oz. **ponoviti njihovo zgodovino in sedanji družbeni ustroj** na način, da ukinjamo lastne nativne družbene institucije in logike ter na njihovo mesto postavljamo institucije in logike iz različnih zahodnih družb. Obnašamo se, kot da je zahodni kapitalizem samopostrežna trgovina, kjer vzameš iz posameznih sistemov, kar misliš, da ti ustreza, in kjer nato lahko te elemente, prevzete iz različnih družb, poljubno sestavljaš v enotno delujočo družbo. Ta logika se je pokazala za nedelujočo, ne le zaradi že omenjenih razlogov ignoriranja lastne zgodovinsko vzpostavljene socialne in kulturne tirnice in zaradi dejstva, da zahodna zgodovina in zahodne družbe ne predstavljajo modela družbenih sprememb in družbenega ustroja za vse družbe, temveč, na primer, tudi zato, ker **napačno razumejo različne obstoječe kapitalistične družbe kot le eno različico družb**. Kar se ignorira, je dejstvo, da so različne danes obstoječe kapitalistične družbe različne družbe, katerih elementi niso medsebojno kompatibilni in jih zato ni mogoče združevati oz. povezovati v eno družbo.

Ekonomske demokracije ne gre razumeti kot izum socializma, ampak kot del zgodovinsko vzpostavljene socialne in kulturne zgodovine Slovencev.

[32] Sahlins 1999.

[33] Isto.

[34] Isto: 96, 101, 144 idr.

[35] Makarovič 1982: 469-470.

[36] Maček 2007: 193.

[37] Blaznik 1970b: 191; Blaznik 1980: 255; Grafenauer 1970b: 240; Maček 2007: 85; Vilfan 1961: 228-229.

[38] Maček 2007: 287.

Slovenija je v svojem postsocializmu torej skušala s ponavljanjem 'zahodne zgodbe' (ki kot ena sama zgodba sploh ne obstaja) pretvoriti slovensko družbo v uspešno kapitalistično družbo zahodnega tipa. Rezultati kažejo, da pri tem ni uspela. **Razkorak med zahodnimi družbami in Slovenijo se ne manjša, ampak veča.** Vendar pa ti rezultati niso omajali vere velikega dela Slovencev in Slovenk ter slovenskih politikov, da nam bo ta pretvorba vsekakor uspela v najbližji prihodnosti. Danes smo Slovenci žal eni največjih vernikov te dokazano napačne percepcije in ideologije.

Strukturna kriza v Sloveniji

Za postsocialistično Slovenijo je namesto uspešne ponovitve zahodne zgodbe značilna sistemska kriza, ki je ekonomska, socialna, politična in moralna. Ta kriza ni, kot napačno meni velik del Slovencev in slovenskih politikov, rezultat mednarodne ekonomske krize. **Ta kriza je strukturna, tj. proizvaja jo struktura postsocialistične slovenske družbe sama.** Krizo proizvaja zato, ker uvožene institucije niso kompatibilne s slovensko zgodovinsko vzpostavljeno socialno in kulturno tirnico.[39] Ta nekompatibilnost proizvaja vrsto problemov v ekonomski, socialni, politični in moralni sferi družbe.[40] Eden od njih je **odsotnost legitimnosti tako ekonomskega kot političnega sistema**.[41] Okoli 87 odstotkov Slovencev, denimo, ni zadovoljnih z delovanjem demokracije.[42] Drugega predstavlja zavestno nesodelovanje državljanov in državljank Slovenije v slovenskem družbenem življenju in procesih.[43] Antropološke študije kratkih stikov med delovanjem nativnih prebivalcev določene družbe in uvoženimi zahodnimi institucijami so pokazale, da ljudje, kadar so prisiljeni sodelovati v sistemu, ki zanje ni smiseln in/ali moralno sprejemljiv, **sodelujejo zgolj toliko, kolikor je nujno za preživetje**, sicer pa se obnašajo po principu pasivne rezistence. V Sloveniji je takšno vedenje vidno na primer kot izjemno visoka stopnja abstinence državljanov in državljank Slovenije v tako rekoč vseh družbenih dogajanjih.[44] Politična abstinenca na volitvah, referendumih ipd. je morda najbolj znan primer tega nesodelovanja. Ni pa edini. Posebne oblike rezistence se uveljavljajo tudi v drugih sferah družbe, tudi v ekonomiji.

Imperativ za uspešne spremembe

Za uspešni slovenski potek družbenih sprememb, ki se ga rado enači z razvojem, pa naj bo ta kapitalističen ali kakšen drug, bi torej morali v Sloveniji uvajati družbene institucije in spremembe, ki bodo v slovenski družbi lahko delovale oz. funkcionirale.[45] Delovale oz. funkcionirale pa bodo lahko le tiste institucije in spremembe, ki bodo **kompatibilne z zgodovinsko vzpostavljeno socialno in kulturno tirnico**. Samo takšne institucije in spremembe bodo lahko kulturni in socialni kapital te tirnice produktivno uporabile, ne pa ga aktivirale kot blokado družbenih sprememb in družbenih institucij, kar je značilno za celotni slovenski postsocializem. Nekritično uvažanje (kopiranje) institucij in procesov, kot jih poznajo na Zahodu, torej ne bo prineslo želenih učinkov. To dokazuje zadnjih 25 let nazadovanja Slovenije iz 'zgodbe o uspehu', 'druge Švice' ipd. v državo, ki je danes razpoznana za 'luzerja' postsocializma.

Parlamentarna in ekonomska demokracija v Sloveniji

V skladu z vsem doslej povedanim torej v Sloveniji potrebujemo demokratičen politični in ekonomski sistem, ki bo **za Slovence smiseln in legitimen**.

Politična demokracija

Trenutno stanje

Trenutni sistem parlamentarne demokracije za Slovence to ni.[46] Za številne Slovence sistem parlamentarne demokracije, kot kažejo na terenu zbrani podatki, pomeni odsotnost demokracije in to zato, ker vključuje državljane in državljanke v procese odločanja le občasno, torej na volitvah.[47] Manjka torej **neposredna demokracija, ki se prakticira stalno**.[48]

Drugi ključni problem slovenskega političnega sistema je dejstvo, da **slovenski parlament funkcionira po domačijskem principu:** skrbi za preživetje lastnih članov, ne oziraje se na to, kaj to pomeni za ostale, ki niso člani te 'domačije'. Vsaj tako slovenski parlament vidijo številni državljani in državljanke Slovenije.[49]

Temu političnemu sistemu je tuj **koncept splošnega interesa** in delovanja v tem interesu. Tu gre za tradicionalno značilnost slovenske politične in socialne organizacije, ki jo vodi logika socialnega partikularizma, ne pa širšega splošnega interesa.[50] V tem smislu je slovenska nacionalna država institucija, za katero Slovenci nimajo zgodovinsko vzpostavljenega socialnega in kulturnega kapitala, na kar je opozoril, na primer, tudi Bučar.[51]

Če povedano združimo z dejstvom, da v Sloveniji tradicionalno prevladuje zgodovinsko vzpostavljena politična kultura nevidnosti, skladno s katero se Slovenci ne želijo individualno izpostavljati oz. politično aktivirati[52], se **razkorak med zgodovinsko vzpostavljeno slovensko socialno in kulturno tirnico in današnjim političnim sistemom še poveča**. Zahodna politična država, ki vključuje parlamentarno demokracijo, predpostavlja obstoj posameznikov, ki posegajo v sistem in ga spreminjajo. Teh in takšnih posameznikov pa v Sloveniji tradicionalno ni. Pri Slovencih so vse pomembne socialne in politične intervencije v zgodovini temeljile na principu kolektivnosti oz. kolektivnih akterjev[53] (npr. kmečki punti, NOB, osamosvojitev itd.). Brez kolektivnih akterjev je slovenski politični sistem, pa tudi slovenska družba, blokiran. Ta blokada je del družbenega in političnega vsakdana celotnega slovenskega postsocializma.

Možni rešitvi

Možni rešitvi tega problema sta skladno z zgodovinsko vzpostavljenim socialnim in političnim kapitalom v Sloveniji dve:

- **prvič:** to, da se pojavi »big man«[54] iz ljudstva, ki vpeljuje preživetvene projekte, ki izboljšujejo položaj vseh ljudi, in zato ljudje postanejo motivirani za sodelovanje v družbenih institucijah in procesih (primer takšnega 'big mana' je bil Josip Broz Tito), ali
- **drugič:** vzpostavitev kolektivnega akterja, ki se vzpostavi tako, da se posamezniki povežejo v projektu oz. aktivnostih, v katerih vidijo lastno preživetveno korist (primer takšnega delovanja so bile vstaje v letu 2012).

[39] Godina 2014.
[40] Ibid.
[41] CJMMK 2013; CJMMK 2014.
[42] CJMMK 2013; CJMMK 2014.
[43] Ibid.
[44] Ibid.
[45] Godina 2014.
[46] CJMMK 2013; CJMMK 2014.
[47] Ibid.; Godina 2014.
[48] Godina 2014.
[49] Ibid.
[50] Godina 2014: 311-314.
[51] Bučar v Hladnik-Milharčič 2012: 10.
[52] Godina 2014.
[53] Ibid.
[54] Sahlins 1963.

V Sloveniji bi torej morali tudi v političnem sistemu vpeljati rešitve, ki bi **ta sistem ne blokirale, temveč aktivirale**. Te rešitve bi seveda morale biti nujno usklajene s slovensko zgodovinsko vzpostavljeno socialno in kulturno tirnico. V celotnem obdobju slovenskega postsocializma tovrstnih rešitev nismo uvajali. Še več: nismo bili niti usmerjeni v to, da bi jih poiskali ali izoblikovali.

Eni redkih konstruktivnih predlogov, ki bi lahko bistveno izboljšali delovanje slovenskega ekonomskega, socialnega in političnega sistema, so predlogi za ponovno vpeljavo neposredne demokracije. V to skupino sodijo tudi pobude za vpeljavo **neposredne ekonomske demokracije**. Te predloge in pobude so dajali vstajniki, dajejo jih različne civilne pobude, daje pa jih tudi Združena levica.

Ekonomska demokracija

Iniciative za vpeljavo neposredne ekonomske demokracije bi pomenile takšno **uskladitev ekonomskega sistema** z zgodovinsko vzpostavljeno slovensko socialno in kulturno tirnico, ki bi lahko pomembno aktivirala ekonomsko sfero in procese v njej. To dokazujejo tudi primeri dobrih praks v nekaterih slovenskih tovarnah in podjetjih.

Ekonomska demokracija pa ne pomeni le načina usklajevanja slovenskega postsocialističnega kapitalizma s slovenskim zgodovinsko vzpostavljenim kulturnim kapitalom, ampak pomeni še marsikaj drugega. Pomeni **prenos ekonomske moči** iz od proizvajalcev odtujenih centrov odločanja nazaj k proizvajalcem (kar je v slovenski zgodovini uveljavljena oblika organiziranja ekonomske moči od staroslovenske družbe do konca socializma). Pomeni tudi **podreditev ekonomije in politike družbi** in njenemu preživetju (kar je v veliki večini družb in tudi v slovenski zgodovini uveljavljeno delujoče razmerje med družbo, ekonomijo in politiko). Pomeni pa tudi **vpeljavo edine oblike kontrole**, ki je v slovenski družbi kdaj delovala – namreč kolektivne kontrole (ki je bila prav tako tista oblika kontrole, ki je v slovenski družbi obstajala od staroslovenske družbe pa do konca socializma).[55] Individualni nadzor in kontrola v slovenski družbi namreč ne moreta delovati, saj individualni nadzorniki postanejo del 'domačije', torej preživetvene ekonomske enote in njenega domačijskega delovanja. Kot taki nadzora in kontrole, ki bi omejevali preživetvene aktivnosti 'domačije', ne morejo uveljaviti. Takšne omejitve lahko uveljavi samo kolektiv.

Kakšne so možnosti za spremembe

Odprto seveda ostaja vprašanje, ali v današnji slovenski družbi, ki ji vladajo kapitalski centri, ki obvladujejo tudi vlade, v družbi, ki je v zadnjih dveh desetletjih locirala sebe v **pozicijo neo-neo-kolonije**[56] in iz katere, tako kot iz vseh kolonij, odtekajo kapital, dobiček, delo in pamet – torej ključni dejavniki za družbo produktivnih družbenih sprememb – obstajajo možnosti za uvedbo takšnih družbenih, ekonomskih in političnih sprememb, ki bodo slovenski družbi in Slovenkam ter Slovencem v prid. Če upoštevamo, da je Slovenija **kapitalskim centrom ekonomsko in politično podrejena**, postaja uvedba takšnih družbenih sprememb, ki bi povečale ekonomsko, socialno in politično moč Slovenije, vsaj vprašljiva. V kolikor bi tovrstne spremembe skušali uvesti, se zdi močno vprašljivo tudi, ali bi jih bilo mogoče uvesti s pomočjo parlamenta oz. parlamentarne demokracije, ki je orodje kapitalskih centrov v sferi politike in političnega odločanja. Veliko bolj verjetno se zdi, da bi takšne pobude lahko **uspešno uvedli akterji iz sfere civilne družbe** po logiki, po kateri so bile organizirane in izvedene tudi vstaje v letu 2012.

Slovenija je skušala s ponavljanjem 'zahodne zgodbe' neuspešno pretvoriti slovensko družbo v uspešno kapitalistično družbo zahodnega tipa.

[55] Godina 2014.

[56] Godina 2014.

Viri:

Applebaum H. (ur.) 1987: Perspectives in Cultural Anthropology. Albany: State University of New York Press.

Blaznik P.

- *1970: Poljska razdelitev. V: Blaznik P., Grafenauer B., Vilfan S. (ur.), 1970: 185-196.*
- *1980: Podložniške obveznosti do zemljiškega gospostva. V: Blaznik P., Grafenauer B., Vilfan S. (ur.), 1980: 241-278.*

Blaznik P., Grafenauer B., Vilfan S. (ur.)

- *1970: Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev. 1. zvezek: Agrarno gospodarstvo. Ljubljana: Državna založba Slovenije.*
- *1980: Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev. 2. zvezek: Družbena razmerja in gibanja. Ljubljana: Državna založba Slovenije.*

Boas F. 1987/1896/: The limitations of comparative method. V: Applebaum (ur.): 70-80.

CJMMK 2013: Center za raziskovanje javnega mnenja (2013). Politbarometer, 1/2013. Dostopno na: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/razno/politbarometer_1-2013.pdf, 21. 8. 2013.

CJMMK 2014: Center za raziskovanje javnega mnenja (2014). Politbarometer, 6/2014. Dostopno na: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/razno/politbarometer_1-2013.pdf, 21. 8. 2013.

Eriksen T. H. 2001: Small Places, Large Issues. London: Pluto Press.

Geertz C. 1963: Peddlers and Prices: Social Change and Economic Modernization in Two Indonesiaon Towns. Chicago, Ill.: University of Chicago Press.

Godina V. V.

- *1998: Antropološke teorije. Ljubljana: FDV.*
- *2014: Zablode postsocializma. Ljubljana: Beletrina.*

Grafenauer B. 1970: Poljedelski obdelovalni načini. V: Blaznik P., Grafenauer B., Vilfan S. (ur.), 1970: 225-250.

Hann C. M. (ur.)

- *2007/2002/: Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia. London, New York: Routledge.*

Hann C. M., K. Hart 2011: Economic Anthropology. History, Ethnography, Critique. Cambridge: Polity Press.

Hladnik – Milharčič E. 2012: Intervju Dr. France Bučar. V: Objektiv 28. 4. 2012: 10-13.

Ingold T. (ur.) 2007/1994/: Companion Encyclopedia of Anthropology. London, New York: Routledge.

Kalb D. 2007/2002/: Afterword: globalism and postsocialist prospects. V: Hann (ur.): 317-335.

Macpherson W. J. 1995/1987/: The Economic Development of Japan 1868-1941. Cambridge: Cambridge University Press.

Maček J. 2007: Na zemlji domači. Celje: Celjska Mohorjeva družba

Makarovič M. 1982: Strojna in Strojanci. Narodopisna podoba koroške hribovske vasi. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Morishima M. 1988: Economy and culture: aspects of modernization in Japan. V: International Social Science Journal 118: 460-467.

Nakane C.

- *1997/1973/: Japanese Society. Tokyo: Bunkyo-ku.*
- *2004/1967/: Kinship and Economic Organization in Rural Japan. Oxford, New York: Berg.*

Rey P.-P.

- *1971: Colonialisme, neo-colonialisme et transition au capitalisme. Paris: Maspero.*
- *1973: Les alliances des classes. Paris: Maspero.*

Sahlins M.

- *1963: Rich Man, Poor man, Big-Man, Chief: Polytical types in Melanesiaand Polynesia. V: Comparative Study in Society and History 5: 285-303.*
- *1999 /1972/: Ekonomika kamene dobe. Ljubljana: Založba /*cf.*

Vilfan S. 1961: Pravna zgodovina Slovencev. Ljubljana:

Weber M. 1988/1929/: Protestantska etika in duh kapitalizma. Ljubljana: ISH.



Piše:
dr. Valentina Franca

Položaj in vpliv delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb (2)

V prejšnji številki revije smo predstavili prvi del mednarodne raziskave o položaju, vplivu in moči delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU in na Norveškem (v nadaljevanju delavski predstavniki), ki je nastala pod okriljem raziskovalnega inštituta ETUI (angl. European trade union institute) pri evropskem sindikalnem združenju ETUC (angl. European trade union confederation). Raziskava je razdeljena na štiri vsebinske sklope, pri čemer smo prvega, to je pravni položaj delavskih predstavnikov, predstavili v prejšnji številki. Tokrat pa se osredotočamo na preostala tri poglavja, in sicer: 1) ***dnevni red in postopki pri organu upravljanja,*** *2)* ***moč*** *ter 3)* ***oblikovanje in sporočanje*** *(angl. articulation).*

Raziskava je bila izvedena med leti 2009 in 2012; temelji na več kot 4.000 izpolnjenih vprašalnikih s strani takratnih delavskih predstavnikov v EU in na Norveškem. V primeru Slovenije je bil vprašalnik poslan 410-im takratnim delavskim predstavnikom, izpolnjenega pa ga je vrnilo 75 delavskih predstavnikov. Na podlagi skupnih značilnosti pri uresničevanju vloge delavskih predstavnikov so **raziskovalci oblikovali pet skupin**: 1) nemško (Avstrija, Nemčija); 2) skandinavsko (Danska, Finska, Norveška in Švedska); 3) frankofonsko (Francija, Luksemburg); 4) skupino novih držav članic (Češka, Madžarska, Poljska, Slovaška in Slovenija) in 5) skupino IGŠ – Irska, Grčija in Španija. Osredotočamo se torej na rezultate in ugotovitve, ki veljajo za skupino novih držav članic.

Dnevni red in postopki pri organu upravljanja

Pri raziskovanju delavske participacije se raziskovalci pogosto sprašujemo, katere vsebine delavski predstavniki ocenjujejo kot pomembne ter vredne razprave. To je bilo tudi izhodiščno vprašanje pri prvem vsebinskem sklopu raziskave. Tri četrtine vprašanih delavskih predstavnikov v novih državah članicah meni, da so to ***finance***. Sledi ***kadrovski menedžment*** (slaba polovica vprašanih) ter ***politike trženja*** oziroma ***nastopanja na trgu*** (angl. market policy; 40,3 % vprašanih). Rezultat v novih državah članicah je nekoliko drugačen kot v ostalih skupinah držav, oziroma je primerljiv zgolj s skupino IGŠ (Irska, Grčija, Španija). V ostalih skupinah držav je na prvem mestu ***kadrovski menedžment***, na drugem pa so ***finance***. Raziskovalci poudarjajo, da je rezultat po eni strani pričakovan, po drugi pa ne. Kajti tako finance kot kadrovski menedžment sta središčni temi, ko govorimo o interesu družbe z vidika odločanja organa upravljanja, zato takšen rezultat ne preseneča. Po drugi strani pa rezultati zanikajo, da delavske predstavnike zanimajo zgolj in samo delovno in socialno pravni položaj delavcev.

Nadalje je pomembno, ali imajo delavski predstavniki kakršno koli **možnost vplivati na dnevni red seje organa upravljanja ter nanj uvrstiti svoje zahteve in zanimanja**. Najprej so jih raziskovalci vprašali, kaj ima po njihovem mnenju največji vpliv na oblikovanje dnevnega reda. V novih državah članicah tretjina vprašanih na prvo mesto postavi statut gospodarske družbe, slaba tretjina zakonodajo, petina pa poslovnik organa upravljanja. Manj kot desetina pa jih je navedla, da dnevni red nastane kot izid pogajanj med člani organov upravljanja. Na podlagi tega je oblikovana ugotovitev, da imajo delavski predstavniki **omejene možnosti vpliva** na dnevni red seje organa upravljanja. Kljub temu je med vprašanimi v novih državah članicah slabe tri četrtine vprašanih, ki so že zahtevali, da se njihova zahteva uvrsti na dnevni red seje organa upravljanja. Enak delež je tudi že zahteval poročilo poslovodstva o morebitnih nezakonitostih ali nepravilnostih v gospodarski družbi.

Če želijo delavski predstavniki v organih upravljanja (pa tudi sicer) ustrezno sodelovati pri odločanju, morajo dobiti pravočasne in vsebinsko ustrezno oblikovane informacije. Nekatere države imajo zakonsko točno določeno, koliko časa pred sejo organa upravljanja morajo delavski predstavniki dobiti gradivo, na primer v Grčiji in Španiji mora biti to storjeno vsaj dva tedna pred datumom seje. V večini ostalih držav članic pa te zakonske določbe ni in je to prepuščeno notranji ureditvi ali praksi posamezne gospodarske družbe, kar velja tudi za Slovenijo. Rezultati raziskave v povpre-

čju kažejo, da so delavski predstavniki **pravočasno obveščeni o vseh vsebinskih zadevah, o katerih razpravljajo v okviru posameznega organa upravljanja**. Ravno tako menijo, da je kakovost posredovanih informacij ustrezna. Da je temu tako, v skupini novih držav članic meni več kot 80 % vprašanih.

Od tu naprej pa se začnejo pojavljati resnejši problemi. Posredovane informacije so seveda temelj za ustrezno sodelovanje in odločanje v okviru posameznega organa upravljanja, vendar so delavski predstavniki pri posredovanju teh informacij tretjim osebam **omejeni**. V praksi se namreč velikokrat postavi vprašanje, ali in katere informacije lahko delavski predstavniki posredujejo tistim, ki so jih na ta položaj imenovali, denimo svet delavcev. Kajti če je skorajda celotno gradivo, ki se obravnava na sejah, označeno kot zaupno to delavskim predstavnikom **praktično onemogoči komunikacijo** z ostalimi. Rezultati raziskave to potrjujejo, kajti skorajda tri četrtine vprašanih v skupini novih držav članic navaja, da so dokumenti, ki jih obravnavajo na sejah, označeni kot zaupni. Glede vsebine informacij pa vprašani navajajo, da so kot zaupne vedno označene informacije o **strateških načrtih vrhnjega menedžmenta** (37,1 %) in **finančne informacije družbe** (25 %).

Med pravno ureditvijo in prakso: moč in vpliv

Poglavitni namen prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja je njihovo dejansko **sodelovanje ter vpliv na sprejemanje odločitev**. Na tem mestu običajno prihaja do največjega razkoraka med pravno ureditvijo (*de iure*) in dejanskim uresničevanjem zakonodaje v praksi (*de facto*). Kajti zgolj in samo s fizično prisotnostjo delavskih predstavnikov v organu upravljanja se njihova vloga ne uresničuje. Ključni sta **dejanska aktivnost ter vključenost v odločanje**. Zato je v središču tretjega vsebinskega sklopa raziskave, kakšno moč in vpliv imajo delavski predstavniki na odločanje oziroma na končne odločitve. Vprašanja so navezali na posamezne vsebinske sklope, ki se najpogosteje pojavijo pri odločanju organov upravljanja.

Praktično v vseh državah članicah EU je prestrukturiranje gospodarskih družb zelo aktualna tema in se pogosto ter v različnih vidikih pojavlja na dnevnem redu odločanja organov upravljanja. Zato je raziskovalce zanimalo, katere bi bile prioritete delavskih predstavnikov pri odločanju, če bi morebitno prestrukturiranje družbe s ciljem večje ekonomske učinkovitosti pomenilo tudi izgubo delovnih mest. Po pričakovanjih so v vseh državah vprašani na prvo mesto postavili delavce, na drugo mesto pa interese družbe in na tretje lokalni trg dela. Ko pa so delavske predstavnike vprašali, če se je v njihovi družbi v zadnjih dveh letih zgodilo prestrukturiranje in kakšen je bil njihov vpliv pri sprejemanju odločitev **so bili odstotki precej nižji**. V skupini novih držav članic je skorajda polovica vprašanih povedala, *da niso bili preveč vplivni, oziroma da sploh niso bili*. Po drugi strani pa zgolj 6,4 % vprašanih v skupini novih držav članic meni, da so bili zelo vplivni, slaba petina pa vplivni. Primerjava z drugimi skupinami držav ne kaže bistvenih odstopanj, v glavnem je odstotek »vplivnih« zelo nizek (največ 7,7 % v skandinavskih državah).

Seveda je vprašanje moči in vpliva nasploh večplastno ter zahtevno za raziskovanje. V okviru odločanja organov upravljanja so delavske predstavnike spraševali, pri katerih aktivnosti menijo, da imajo ***največ* vpliva**. Vprašani iz skupine novih držav članic so navedli, da je to nadzor menedžmenta (38,4 %); temu sledi razprava o vsebini z ostalimi člani organa upravljanja (22,8 %) ter posvetovanje brez soodločanja (19,5 %). Primerjava z rezultati v ostalih skupinah držav kaže, da ostali menijo, da so **manj vplivni** pri nadzoru menedžmenta, z izjemo nemške skupine držav, kjer tako meni slaba tretjina. Na drugi strani pa delavski predstavniki menijo, da so **najmanj vplivni** pri t. i. »co-manage«, torej skupnem odločanju (10,8 %), ter da so samo obveščeni in nimajo nobene možnosti razpravljanja o vsebini (8,9 %). Največji odstotek tistih, ki so samo obveščeni, je presenetljivo v skandinavski in frankofonski skupini (pri obeh petina), najmanj pa v skupini novih držav članic.

Vprašanje moči in vpliva obsega tudi na dejstvo, ***kdaj* se sprejemajo odločitve**, zlasti, ali so odločitve sprejete že pred sejo organa upravljanja (torej so vnaprej dogovorjene), oziroma ali se odločitev resnično sprejme po opravljeni razpravi na seji posameznega organa upravljanja. Skorajda dve tretjini vprašanih v skupini novih držav članic meni, da se odločitev sprejme med sejo organa upravljanja. Po drugi strani pa slaba petina vprašanih navaja, da se odločitve sprejemajo izven uradne seje zgolj med predstavniki delničarjev, dobra desetina pa odgovarja, da so v to vključeni tudi delavski predstavniki. V zvezi s tem je raziskovalce zanimalo, ali se pred sejo organa upravljanja sestanejo delavski predstavniki posameznega organa upravljanja, oziroma ali se le-ti sestanejo z vrhnjim menedžmentom. Vprašani delavski predstavniki v novih državah članicah odgovarjajo, da se tovrstna srečanja med delavskimi predstavniki nikoli ne odvijajo (23 %), po drugi strani pa da se to dogaja vedno oziroma pogosto (23,6 %), včasih pa v slabi petini primerov (v 18 % primerov je bil v organu upravljanja prisoten samo en delavski predstavnik, zato do takšnega srečanja seveda ne more priti). Srečanje med delavskimi predstavniki in vrhnjim menedžmentom se po mnenju dobre tretjine delavskih predstavnikov iz novih držav članic nikoli ne zgodi oziroma redko v dobri petini primerov. Na drugi strani pa se tovrstna srečanja zgodijo pogosto oziroma vedno v manj kot petini primerov, v četrtini pa včasih.

Čeprav se odločitve formalno sprejemajo na sejah organov upravljanja, je izrednega pomena tudi sodelovanje v raznih komisijah in odborih, saj ti pripravljajo gradivo kot podlago za odločanje. V splošnem delavski predstavniki v organih upravljanja najbolj sodelujejo (kar pomeni, da so člani in so vabljeni na vsako srečanje komisije/odbora) v komisijah oziroma odborih, ki **obravnavajo strateška vprašanja** (petina vseh vprašanih), ter v komisiji oziroma odboru za **revizijo in računovodstvo** (26 %); med novimi državami članicami so odstotki nekoliko drugačni. V primerjavi z ostalimi delavski predstavniki v novih državah članicah pogosteje sodelujejo v komisiji oziroma odboru za revizijo in računovodstvo (31 %), medtem ko za ostale komisije oziroma odbore, kot so strateška, za naložbe, kadrovska, za nagrajevanje ipd., ne navajajo sodelovanja. Med razlogi za takšen rezultat lahko navedemo tudi neobstoj tovrstnih komisij oziroma odborov v vključenih gospodarskih družbah.

Oblikovanje in sporočanje

Za aktivno in kakovostno sodelovanje v organih upravljanja delavski predstavniki potrebujejo različna znanja, spretnosti ter nenazadnje strokovno podporo. Zato je raziskovalce zanimalo, katere aktivnosti so po njihovem mnenju ključne za opravljanje dejavnosti, ter kdo jim jih zagotavlja. V celotnem vzorcu so delavski predstavniki navedli, da je za njihovo delovanje pomembno (od najvišje do najnižje pomembnosti): **usposabljanje, komunikacija, povračilo potnih stroškov, nasveti strokovnjakov, administrativna podpora, plačilo za op-**

ravljeno delo in zavarovanje odgovornosti. Skorajda vse stroške vsega navedenega krije gospodarska družba. V odnosu do ostalih, zlasti do drugih delavskih predstavništev, pa so med državami določene razlike, ki so zlasti posledica tega, kdo imenuje oziroma izvoli delavske predstavnike v organe upravljanja. Tako je za Slovenijo pričakovano značilna ***močna povezanost s svetom delavcev***. Med vsemi navedenimi aktivnostmi sveti delavcev nudijo delavskim predstavnikom v organih upravljanja največ podpore pri usposabljanjih ter pri zagotavljanju nasvetov strokovnjakov. Sindikat ima pri tem obrobno vlogo. Tudi v splošnem raziskovalci ugotavljajo, da imajo sindikati zmeren vpliv na odločanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Predpostavljali pa so, da obstaja razlika med tistimi delavskimi predstavniki v organih upravljanja, ki so tudi člani sindikata, zlasti z vidika zagotavljanja podpore za njihovo delovanje. Zato so posebej vprašali tiste, ki so tudi člani sindikata, kaj jim pri opravljanju funkcije pomeni sindikat. Dobra polovica delavskih predstavnikov iz novih držav članic meni, da jim sindikat predstavlja **zlasti možnost posvetovanja** v specifičnih okoliščinah, čemur sledi dostop do strokovnjakov (pravnikov, računovodij ipd.) in hiter dostop do pomembnih informacij. Raziskovalci so jih dodatno vprašali, kaj si dodatno želijo, da bi jim sindikat nudil kot pomoč pri opravljanju svoje funkcije. Pri tem je tretjina delavskih predstavnikov iz novih držav članic navedla **dostop do strokovnjakov** (pravniki, računovodje ipd.) ter **»tehnično« usposabljanje** (računovodstvo, finance ipd.).

Za učinkovito opravljanje vloge delavskega predstavnika v organih upravljanja je pomembna tudi **komunikacija z ostalimi delavskimi predstavništvi**. V okviru raziskave je bilo zlasti izpostavljeno vprašanje, kako delavski predstavniki (s)poročajo o svojem delu v organu upravljanja ostalim delavskim predstavnikom ter zaposlenim (angl. reporting back). Pridobljeni podatki so nekoliko zaskrbljujoči, kajti 37,3 % vprašanih v novih državah članicah nikoli ne poroča svetu delavcev, 29,8 % zaposlenim in dobra petina sindikatom. Tisti, ki poročajo delavskim predstavništvom in zaposlenim, počnejo to najpogosteje vsake tri mesece, medtem ko tedensko to počne dva odstotka vprašanih delavskih predstavnikov v novih državah članicah. Primerjava z ostalimi skupinami držav ne razkriva večjih odstopanj glede pogostosti poročanja, določene razlike so le, komu pogosteje in komu redkeje poročajo, kar je spet posledica različnih nacionalnih ureditev.

Poleg pogostosti pogostosti poročanja je raziskovalce zanimalo, **s kom se delavski predstavniki najpogosteje srečujejo**. Rezultati kažejo, da se najpogosteje srečujejo z delavskimi predstavniki v družbi in vrhnjim menedžmentom; nikoli pa se ne srečujejo z delavskimi predstavniki v organih upravljanja drugih gospodarskih družb. Čeprav so delavski predstavniki navedli, da bi si želeli več stikov z namenom izboljšanja svojega delovanja v organu upravljanja z vrhnjim menedžmentom v gospodarski družbi in s predstavniki lastnikov, raziskovalci poudarjajo neizkoriščeno možnost komunikacije in sodelovanja z delavskimi predstavniki v organih upravljanja drugih gospodarskih družb. Menijo namreč, da bi jim tovrstno srečevanja omogočilo koristno izmenjavo izkušenj in mnenj, kar bi lahko vplivalo na kakovost opravljanja njihove funkcije. Nenazadnje imajo vprašani delavski predstavniki v splošnem dober odnos z vsemi, zlasti pa z delavskimi predstavniki v gospodarski družbi ter tudi z ostalimi delavskimi predstavniki v organu upravljanja; najmanj (čeprav še vedno dober) pa s predstavniki lastnikov.



Piše:
Leja Drofenik Štibelj

Gospodarska odpornost podjetij, ki so v lasti zaposlenih

V članku bomo predstavili ugotovitve študij, ki sta bili izvedeni s pomočjo britanskega Združenja za lastništvo zaposlenih (Employee Ownership Association – EOA) in največjega podjetja v lasti zaposlenih v Veliki Britaniji – prodajni verigi John Lewis Partnership. V okviru študije je bila opravljena primerjalna analiza med podjetji, ki so in tistimi, ki niso v lasti zaposlenih.

Študija iz obdobja pred recesijo

V letu 2010 je bila objavljena študija, ki je proučevala ekonomske koristi lastništva zaposlenih tako, da je primerjala podjetja, ki so v (delni) lasti zaposlenih (v nadaljevanju PLZ) in podjetja, ki niso v lasti zaposlenih (ne-PLZ) v času pred svetovno gospodarsko krizo in v času recesije (Lampel in drugi 2010). Primerjalna analiza temelji na podatkih o poslovanju 49 (PLZ) in 204 (ne-PLZ) iz Velike Britanije v dveh zaporednih časovnih obdobjih – **pred gospodarsko krizo** (2005-2008**) in po njej** (2008-2009). Rezultati analize so pokazali, da so PLZ v

Tabela 1: *Ustvarjanje novih delovnih mest v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih*

Letna rast števila zaposlenih po obdobjih v dveh skupinah podjetij	**2005-2008**	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**
Podjetja v (delni) lasti zaposlenih (PLZ)	7,46 %	12,91 %	2,02 %	0,65 %
Podjetja, ki niso v lasti zaposlenih (ne-PLZ)	3,87 %	2,70 %	-1,43 %	-2,68 %

Tabela 2: *Rast prodaje podjetij, ki so v lasti zaposlenih*

Rast prodaje po obdobjih v dveh skupinah podjetij	**2005-2008**	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**
Podjetja v (delni) lasti zaposlenih (PLZ)	10,04 %	11,08 %	4,51 %	4,68 %
Podjetja, ki niso v lasti zaposlenih (ne-PLZ)	12,10 %	0,61 %	0,04 %	-6,47 %

Vir: Lampel in drugi (2014), prirejena tabela.

različnih gospodarskih obdobjih bolj prožna kot ne-PLZ. Glavne ugotovitve študije so naslednje:

- Udeležba zaposlenih v lastništvu je uspešen poslovni model **pri malih in srednje velikih podjetjih**, saj PLZ z manj kot 75 zaposlenimi poslujejo bolje od ne-PLZ z enako zaposlenimi tako z vidika celotnega dobička, kot vidika dobička na zaposlenega (dobiček pred obdavčitvijo angl. *Profit Before Tax*).
- Dobičkonosnost PLZ je povezana z **večjo stopnjo avtonomije zaposlenih pri odločanju**. PLZ, ki prilagajajo svojo organizacijsko strukturo rasti podjetja in dajejo zaposlenim določeno stopnjo avtonomije, lahko z večjo verjetnostjo ohranijo dobičkonosnost kljub rasti števila zaposlenih.
- Skladno z rastjo podjetja je pri PLZ **nujno iskanje novih načinov** za povezovanje in vključevanje zaposlenih pri sprejemanju ključnih poslovnih odločitev. Pri PLZ z večjim številom zaposlenih je potrebno vključevanje zaposlenih glede novih strategij in odločitev glede izboljšav pri izdelkih ali storitvah prenesti na nižjo raven.
- PLZ hitreje ustvarjajo nova delovna mesta tako v času gospodarske rasti kot v času recesije (glej Tabelo 1). Razlog tega naj bi bil v prepričanju PLZ, da je dodatno zaposlovanje in zadržanje že zaposlenih ključnega pomena za gospodarsko okrevanje »***skoraj tri četrtine PLZ močno verjamejo v dejstvo, da je doprinos posameznega zaposlenega glavna prednost lastništva zaposlenih***« (Lampel in drugi 2010).

Študija iz obdobja po recesiji

V letu 2014 je bila objavljena nadaljevalna študija, ki je izvirno študijo iz leta 2010 razširila[1] s podatki analize v obdobjih 2009-2010 in 2010-2011, saj so avtorji študije (Lampel in drugi 2014) želeli proučiti razlike med PLZ in ne-**PLZ tudi v času po recesiji**. Vzorec v tej študiji je sestavljen iz 38 PLZ in 239 ne-PLZ in je zasledoval skladnost porazdelitve vzorca[2] in metodologije prve raziskave. Glavna ugotovitev razširjene raziskave je, da **PLZ prenašajo gospodarska nihanja bolje kot ne-PLZ**. Tudi, če se recesija poglobi, so sposobna ohranjati rast prodaje in stopnjo zaposlenosti. Razlike med PLZ in ne-PLZ v celotnem proučevanem obdobju so strnjene v spodnjih dveh tabelah, ki prikazujeta **rast števila zaposlenih** (glej Tabela 1) in **povečanje prodaje** (glej Tabela 2).

Rezultati raziskave (glej Tabela 1) kažejo, da PLZ vztrajno **ustvarjajo nova delovna mesta**, medtem ko so začela ne-PLZ število zaposlenih v obdobju po recesiji zmanjševati. Največja razlika med PLZ in ne-PLZ glede povečanja zaposlenosti je v času recesije, ko so PLZ povečala število zaposlenih za 12,9 odstotka ne-PLZ pa le za 2,7 odstotka. Razlika med PLZ in ne-PLZ se je v zadnjih proučevanih obdobjih precej zmanjšala, vendar je pri PLZ ostala na pozitivni ravni, medtem ko se je število zaposlenih v ne-PLZ pričelo zmanjševati.

Rezultati raziskave (glej Tabela 2) so pokazali, da je bila **rast prodaje** med letoma 2008 in 2009 v PLZ, ko se je povečala za 11,08 odstotka, znatno večja kot v ne-PLZ, kjer se je povečala le za 0,61 odstotka. V zadnjih proučevanih obdobjih (2009 in 2010 ter 2010 in 2011) rast prodaje v PLZ ni bila več tako visoka, a je kljub vsemu **še naprej rasla**; med letoma 2010 in 2011 za 4,51 odstotka med letoma 2009 in 2010 pa za 4,68 odstotka. V ne-PLZ se je rast prodaje umirila že v obdobju recesije (2008-2009), ko je znašala 0,61 odstotka. Med letoma 2009 in 2010 se je rast prodaje še gibala nad ničlo, med letoma 2010 in 2011 pa se je obrnila v negativno smer, in sicer je padla za 6,47 odstotka. Rezultati raziskave so pokazali, da so PLZ **bolj odporna, saj je njihovo poslovanje v različnih poslovnih ciklih bolj stabilno**, še posebej, če ga primerjamo z večjimi nihanji rasti podaje ne-PLZ, kar kaže na manjšo spremenljivost PLZ v času gospodarskih nihanj, ker ohranjajo bolj usklajen pristop k tveganju in so zato lažje obstala v času zadnje gospodarske krize.

PLZ se od ne-PLZ razlikujejo predvsem po tem, da v času gospodarskega vzpona **niso nagnjena k prevzemanju prevelikih tveganj**, medtem ko imajo v času slabih gospodarskih razmer bolj **pozitiven odnos do širitve** svoje dejavnosti kot običajna podjetja (Lampel in drugi 2012). Nadalje pa jih od običajnih podjetij loči tudi to, da se bolj osredotočajo na notranjo rast podjetja (širjenje lastne baze poslovanja) kot na zunanjo (razvijanje novih proizvodov ali proizvodnih linij drugih podjetij). Ta prednost je posledica dejstva, da imajo podjetja v lasti zaposlenih običajno večje težave pri pridobivanju zunanjih virov kapitala. V času recesije pa to pomeni prednost pred ostalimi podjetji, ker so podjetja v lasti

[1] Podatki z analizo za obdobji 2005-2008 in 2008-2009 so vzeti neposredno iz prve raziskave (glej Lampel in drugi 2010), le-tem pa so dodani podatki z analizo za obdobji 2009-2010 in 2010-2011 (glej Lampel in drugi 2014).

[2] Posodobljen seznam PLZ je pridobljen iz baze podatkov britanskega Združenja za lastništvo zaposlenih, kjer je glede na predhodno raziskavo nekaj novih PLZ, nekaj podjetij, ki pa so bila vključena v prvotno raziskavo pa bodisi niso več člani omenjenega Združenja, ali pa v času izvedbe te študije niso imela dostopnih finančnih podatkov. Kljub spremembam v novem vzorcu, je porazdelitev vzorca zelo blizu porazdelitve v predhodni raziskavi.

zaposlenih bolj spretna pri uporabi notranjih virov za doseganje rasti in manj odvisna od zunanjih virov kapitala (Lampel in drugi 2012). Nadalje imajo podjetja, kjer so zaposleni hkrati lastniki in s tem udeleženi pri dobičku ter imajo glede na lastniški delež tudi glasovalno pravico, **več investicij in imajo hitrejšo rast števila zaposlenih** kot njihovi konkurenti.

Omejitve ključnih ugotovitev

Kljub dokazanim pozitivnim vplivom lastništva zaposlenih na produktivnost pa se je treba zavedati **tudi številnih omejitev.** s katerimi se srečujejo v literaturi omenjene ugotovitve. Landau in drugi (2007) sklicujoč se na različne vire, navajajo naslednje štiri omejitve, ki so povezane predvsem z vzročno negotovostjo zakaj podjetja uvajajo programe lastništva zaposlenih:

- za uvedbo programov lastništva zaposlenih se lahko odloči podjetje, ki ima že na splošno **visoko produktivnost**;
- v nekaterih podjetjih gre lahko za majhen delež lastništva zaposlenih, zaradi česar pride **do nizke povezave** med lastništvom zaposlenih in produktivnostjo;
- drugi razlogi podjetja, ki niso nujno povezani z željo, da bi izboljšali produktivnost: motiv za uvedbo programov lastništva zaposlenih je lahko le zaščita pred prevzemom ali pridobitev davčnih olajšav in
- heterogenost programov lastništva zaposlenih zaradi razlik v njihovi **strukturi, ciljih in različni kulturi delovnih mest**, ki jih programi lastništva zaposlenih pokrivajo, zaradi česar je lahko problematičen vsak poskus vzpostavljanja povezave med lastništvom zaposlenih in produktivnostjo.

Viri:

Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay in Jha, Pushkar. 2010. Model Growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance? Project Report. Employee Ownership Association. Dostopno prek: http://www.johnlewispartnership.co.uk/content/dam/cws/pdfs/media/Model_Growth_Employee_Ownership_Report.pdf (20. julij 2015).

Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay in Jha, Pushkar. 2012. The Employee Ownership Advantage: Benefits and Consequences, Cass Business School/Department for BusinessInformation and Skills[Online] at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31668/12-929-employeeownership-advantage-benefits-and-consequences.pdf (2. junij 2013).

Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay, Chordia, Mridula in Jha, Pushkar. 2014. Does employee ownership confer long-term resilience? Nadaljevanje študije Model Growth: Do Employee Owned Businesses Provide Sustainable Advantage? Dostopno prek: http://www.cass.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0018/208107/UPDATE-Employee-Ownership-Report-January-14-2014.pdf (20. julij 2015).

Landau, Ingrid, Mitchell, Richard, O'Connell, Ann in Ramsay, Ian. 2007. Employee Share Ownership: A Review of the Literature. Employee Share ownership Project, Australian Research Council Discovery Project Grant. Dostopno prek: http://www.law.unimelb.edu.au/files/dmfile/Employee_Share_Ownership_-_a_Review_of_the_Literature11.pdf (3. februar 2015).



Piše:

Nina Bakovnik

Prednosti delavskega lastništva podjetij, kot jih razkrivajo raziskave

Delavsko (so)lastništvo podjetij in delavsko zadružništvo v svetu vsekakor nista nov pojav in v tej reviji smo že večkrat predstavljali primere dobrih praks tovrstnih poslovnih modelov tako doma kot v tujini. Razvoj prakse na tem področju pa spremlja tudi bogata zbirka znanstvenih raziskav in študij, ki osvetljujejo njene srednje- in dolgoročne učinke. Večina teh raziskav ugotavlja, da imajo v različnih državah različne oblike finančne participacije zaposlenih, tj. udeležbe pri dobičku ter delavskega (so)lastništva[1] in zadružništva, pozitiven vpliv na poslovno uspešnost in prinašajo številne prednosti tako za zaposlene kot za podjetja.[2]

V naslednjem prispevku povzemamo glavne izsledke izbranih empiričnih raziskav in študij na področju delavskega (so)lastništva in delavskega zadružništva, pri čemer nekoliko bolj podrobno predstavljamo najbolj aktualen prispevek Richterja in Schraderjeve iz januarja 2016 o ravneh delavskega delničarstva in poslovni uspeš-

[1] V literaturi se pogosto uporablja tudi izraz delavsko delničarstvo, ki pa je strogo strokovno gledano preozek, ker navaja le na solastništvo delavcev v delniških družbah, ki pa niso edina oblika gospodarskih družb s solastništvom zaposlenih.

[2] Glej Evropska komisija (2014) 'The Promotion of Employee Ownership and Participation [*Pospeševanje delavskega lastništva in participacije*]' Študija pripravljena za EK, DG Markt, s strani Meduniverzitetnega centra, 2014, str. 117. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf (11. april 2016).

nosti velikih in srednje velikih podjetij iz baze Evropske fundacije za delničarstvo zaposlenih (*European Foundation of Share Ownership* – EFES).

Kratek pregled ugotovitev ključnih dosedanjih raziskav

Akademski svet že od 50-ih let 20. stoletja kontinuirano raziskuje učinke praks delavskega (so)lastništva in širšega finančnega sodelovanja zaposlenih, zadnjih nekaj desetletij pa se je zanimanje znanstvenikov za te teme v Evropi in po svetu še posebej razmahnilo. Raziskovalci ugotavljajo **mnogotere prednosti uvedbe različnih shem finančne udeležbe zaposlenih v podjetjih**, zlasti delavskega (so)lastništva, tako z vidika zaposlenih kot tudi z vidika podjetja. Kot osrednji argument v prid tovrstnim poslovnim modelom se pojavlja **izravnava interesov delavcev in lastnikov kapitala v zvezi s poslovanjem podjetja**, do katere pride, ko se z določeno materialno oz. kapitalsko vključitvijo zaposlenih v rezultate podjetja breme poslovnega tveganja deloma prenese tudi na delavce. To pa dokazano **pozitivno učinkuje na poslovno uspešnost**, ker zaposlene spodbudi k večji pripadnosti podjetju in učinkovitosti pri delu, in posledično povečuje tudi njihovo dobrobit.[3]

Posamezne prednosti delavskega (so)lastništva podjetij

Pregled relevantne znanstvene literature v študiji Evropske komisije (EK) o pospeševanju delavskega lastništva in participacije iz leta 2014[4] izpostavi naslednje prednosti delavskega (so)lastništva, ki jih podobno odkrivajo različne ključne raziskave:

- Vse oblike finančne participacije zaposlenih, vključno z delavskim (so)lastništvom podjetij, **pozitivno vplivajo na delovno motivacijo in pripadnost podjetju, povečujejo vključenost in zadovoljstvo pri delu** ter **spodbujajo kooperativne odnose** med menedžmentom in delovnim kolektivom kot tudi znotraj kolektiva. Na ta način doprinesejo k **višji delovni produktivnosti** in posledično **večji učinkovitosti** in **večji konkurenčnosti podjetja**.[5]
- **Delavci z lastniškimi deleži v podjetju bolj verjetno ostanejo v podjetju** in ne iščejo novih zaposlitvenih priložnosti. Prav tako pri delu **izražajo večji trud** in so **manj odsotni z dela**, ker njihovi dohodki poleg plač vključujejo tudi dobiček od uspešnosti podjetja kot celote. Vse to zmanjšuje stroške zaposlovanja in usposabljanja v podjetju ter povečuje delovno učinkovitost.[6]
- (So)lastništvo je za delavce **pomemben vir dodatnih finančnih sredstev, ki jih je mogoče privarčevati za dostojno starost**. V okoliščinah, ko se prebivalstvo stara in se pokojnine znižujejo, lahko lastniški deleži v podjetju izboljšajo materialni položaj upokojenih delavcev in posledično v določenem obsegu razbremenijo tudi državo.[7]
- V primerjavi s podjetji brez delavskega (so)lastništva podjetja z delavskim (so)lastništvom v istih panogah izkazujejo **večjo varnost in stabilnost zaposlitev**, zlasti v časih recesije.[8]
- Podjetja v (so)lasti delavcev so prav tako **bolj gospodarsko vzdržljiva** od ostalih podjetij, saj so dokazano bolj dolgoročno usmerjena in se pri poslovanju izogibajo pretiranim tveganjem, zaradi česar izkazujejo tudi – sicer nekoliko počasnejšo, a – bolj stabilno rast.[9]

Potencialne nevarnosti delavskega (so)lastništva podjetij

Raziskave v splošnem razkrivajo tudi **nekatere nevarnosti finančne participacije zaposlenih za poslovno uspešnost podjetij**, kot so: potencialno neupravičeno okoriščanje posameznih neprizadevnih delavcev na račun kolektivnih prizadevanj ostalih, poseganje v upravljanje podjetja oz. potencialno upočasnjevanje postopkov odločanja, ter potencialno odklanjanje tovrstnih poslovnih modelov s strani delavcev iz razloga »dvojnega tveganja« v primeru slabega poslovanja podjetja, tj. tveganja izgube zaposlitve in vrednosti lastniškega deleža hkrati. Vendar pa po mnenju avtorjev te nevarnosti **za prakso in učinke delavskega (so)lastništva podjetij niso značilno odločujoče**.[10]

Najnovejša študija Richterja in Schraderjeve

Richter in Schraderjeva v svoji aktualni študiji *Ravni delavskega delničarstva in poslovna uspešnost podjetij v Evropi*[11] (2016) raziskujeta **učinke različnih ravni delavskega delničarstva v 1.115 velikih in srednje velikih podjetjih iz Nemčije, Španije, Francije, Italije in Velike Britanije**, in sicer **z vidika treh kazalnikov poslovne uspešnosti podjetij**, tj. uspešnosti na kapitalskem trgu, finančne uspešnosti in produktivnosti. Pri tem študija raven delavskega delničarstva opredeljuje kot odstotek delnic podjetja v lasti zaposlenih, ki niso vodilni delavci, v razmerju do skupnega števila delnic v tem podjetju. Kazalniki poslovne uspešnosti pa so izmerjeni po uveljavljenih formulah, ki vključujejo naslednje dejavnike:

- uspešnost na kapitalskem trgu zajema tržno vrednost podjetja v odnosu do nadomestne vrednosti premoženja podjetja, približno določene na podlagi skupnega premoženja podjetja;
- finančna uspešnost zajema ustvarjen dobiček glede na premoženjsko osnovo podjetja;

---

[3] *ibid*.

[4] *ibid* 117-121.

[5] Glej npr. D. Kruse (2002) 'Research evidence on the prevalence and effects of employee ownership plans' *Journal of Employee Ownership Law and Finance*, 14(4); E. Poutsma in F. Huijgen (1999) 'European diversity in the use of participation schemes' *Economic and Industrial Democracy*, 20(2).

[6] Glej npr. D. Morris, I. Bakan in G. Wood (2006) 'Employee financial participation: evidence from a major UK retailer' *Employee Relations*, 28(4).

[7] Glej npr. International Association for Financial Participation (IAFP) (2010) *Financial participation: A tool for better social dialogue and better corporate governance* Zaključno poročilo. Pariz: IAFP.

[8] Glej npr. M. Blair, D. Kruse in J. Blasi (2000) 'Is employee ownership and unstable form? Or a stabilizing force? v T. Kochan in M. Blair (ur.) *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation* Washington, D. C.: The Brookings Institution.

[9] Glej npr. J. Lampel, A. Bhalla in J. Pushkar (2010) *Model growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance?* London: Employee Ownership Association.

[10] Evropska komisija (2014) 121-122.

[11] Glej A Richter in S Schrader (2016) 'Levels of Employee Share Ownership and the Performance of Listed Companies in Europe [*Ravni delavskega delničarstva in poslovna uspešnost podjetij v Evropi*]' Dostopno prek: http://www.efesonline.org/Database%20of%20employee%20ownership/Users/Richter%20-%20Schrader%20-%20BJIR%201-2016.pdf (18. april 2016).

- produktivnost zajema obseg prodaje na zaposlenega.[12]

Glavne ugotovitve

Analiza podatkov prikaže tri glavne ugotovitve. Za ustrezno razumevanje teh ugotovitev je potrebno vselej upoštevati, da so v raziskavi zajeta zgolj velika in srednje velika podjetja, v katerih imajo sicer delavci običajno (če sploh) le manjše lastniške deleže.

1.

Na prvem mestu se izkaže, da **delavsko delničarstvo krepi poslovno uspešnost podjetij tako z vidika uspešnosti na kapitalskem trgu kot tudi z vidika finančne uspešnosti**. Podjetja, v katerih obstaja vsaj določena oblika oziroma raven delavskega lastništva, v tem smislu uživajo prednost pred podjetji, v katerih delavskega lastništva ni. Nasprotno, **avtorja ne ugotovita značilne soodvisnosti med delavskim delničarstvom in izbranim merilom produktivnosti podjetja**, tj. obsegom prodaje na zaposlenega. Po njuni oceni pa gre tak rezultat pripisati **osnovni problematičnosti merila obsega prodaje na zaposlenega**, saj lahko slednji nepristno naraste ob vsakršnem zmanjševanju števila zaposlenih v podjetju in na ta način nepopolno izrazi dejansko razmerje med delavskim lastništvom in poslovno uspešnostjo podjetja z vidika produktivnosti.[13]

2.

Na drugem mestu avtorja odkrijeta, da mejni učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost z naraščanjem ravni delavskega delničarstva upadajo. To pomeni, da načeloma **širjenje obsega delavskega lastništva v podjetju ne prinaša tudi sorazmerno večje poslovne uspešnosti**. Za pozitivno učinkovanje delavskega lastništva na poslovno uspešnost podjetja je torej bistveno, da v podjetju določena raven delavskega lastništva obstaja, medtem ko ni značilno pomembno, da je ta raven izredno visoka.[14]

3.

Ne nazadnje raziskava dokaže, da je oblika oziroma **intenzivnost razmerja med delavskim lastništvom in poslovno uspešnostjo podjetij močno odvisna tudi od specifičnega gospodarskega sistema**. Pozitivni učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost podjetij so od države do države različno močni, med drugim na račun **različno ugodnega institucionalnega okolja za razvoj in prakso delavskega lastništva**.

Izmed držav, ki jih pokriva raziskava, najbolj odstopa Španija, kjer so učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost podjetij najšibkejši. Pri tem avtorja izpostavljata, da je tovrstne rezultate v Španiji potrebno razumeti v kontekstu španskega institucionalnega okvirja, ki tradicionalno privilegira drugačno obliko finančne participacije zaposlenih, tj. delavska podjetja (*sociedades laborales*) z glavnino delnic v lasti zaposlenih. Vendar pa so slednja povečini mikro-podjetja in Španija je šele pred kratkim začela uvajati delavsko delničarstvo tudi v večja podjetja, zaradi česar bolj reprezentativni učinki še niso vidni.

Raziskava zabeleži najvišje ravni delavskega delničarstva v Franciji in Veliki Britaniji, kjer delavsko delničarstvo uživa tudi najbolj močno sistemsko podporo in je kulturno tradicionalno. Izmed držav EU je Velika Britanija poznano najbolj naklonjena delavskemu lastništvu podjetij in tovrstno prakso goji in nadgrajuje že vse od 80-ih let prejšnjega stoletja. Skladno s tem so po rezultatih raziskave **v Veliki Britaniji pozitivni učinki delavskega lastništva na poslovno uspešnost podjetij še posebej močni**. Francija v primerjavi z Veliko Britanijo institucionalno bolj favorizira model delitve dobička (*profit-sharing*), a večinski del prakse delitve dobička v Franciji pravzaprav poteka na osnovi delitve lastniških deležev v podjetju in na ta način odločilno prispeva h krepitvi poslovne uspešnosti.

V Italiji in Nemčiji avtorja raziskave odkrijeta srednje ravni delavskega delničarstva in nekoliko šibkejše pozitivne učinke tovrstne prakse na poslovno uspešnost podjetij v primerjavi s Francijo in Veliko Britanijo. Ponovno pa se kot relevanten faktor pojavi institucionalni okvir. V obeh državah, še posebej v Nemčiji, so sicer prisotne določene davčne in druge finančne spodbude za uvajanje in prakso delavskega delničarstva v podjetjih, a so hkrati urejene precej restriktivno, zaradi česar je praksa delavskega lastništva v podjetjih manj razširjena, oziroma so njeni pozitivni učinki nekoliko bolj omejeni.

Ker rezultati raziskave na ta način poudarjajo pomembnost institucionalnega okolja tako za samo uvedbo delavskega delničarstva v velika in srednje velika podjetja kot tudi za njegove učinke, **avtorja nazadnje še posvarita pred nekritično presojo njunih izsledkov z vidika gospodarskih sistemov, ki delujejo v drugačnih institucionalnih pogojih**.[15]

* * *

Izsledki raziskovanja prakse delavskega (so)lastništva podjetij, zbrani v tem prispevku, zagotovo prepričujejo k širitvi tovrstnega poslovnega modela. V preostali obširni znanstveni literaturi lahko podobnih argumentov najdemo še precej več. In kljub oporekanju nekaterih strokovnjakov, predvsem ekonomistov, ki se v zvezi s tem v akademskem diskurzu še pojavlja, se zdi nemogoče zanemariti, da se do lastnine danes vseeno vedemo na poseben, skrben način. Večje število skrbnih deležnikov pa v poslovni praksi nedvomno vsaj v določenem obsegu prinaša tudi boljše rezultate.

[12] Richter in Schrader (2016) 3-4, 11-14.

[13] *ibid* 20.

[14] *ibid*. Za več o konkretnih številčnih ravneh delavskega delničarstva za krepitev poslovne uspešnosti v podjetju glej Richter in Schrader (2016) 17-19.

[15] *ibid* 21-23.

Aktivno lastništvo zaposlenih je potrebno prepletati z ostalimi nujnimi sestavinami organizacijske uspešnosti (kot so moderno vodenje, participativna organizacijska kultura, ustrezna organizacijska zgradba, skrbno izdelana strategija in druge). Koliko bo potencial lastništva zaposlenih uresničen v praksi podjetja, bo odvisno od znanja, ki ga imajo zaposleni lastniki in organizacijske prakse, ki naj bi dovoljevala in spodbujala aktivno vključenost zaposlenih lastnikov v poslovanje podjetja.

dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Pravni vidiki obvladovanja trpinčenja (mobinga) na delovnih mestih

Učinkovito obvladovanja trpinčenja na delovnem mestu (mobinga) in drugih psihosocialnih tveganj zelo neposredno zadeva tudi delavska predstavništva. Pa ne v reševanju konkretnih posamičnih primerov, ki so stvar za to posebej pooblaščenih posameznikov in teles, pač pa predvsem v proaktivni vlogi in sodelovanju z delodajalcem za ustrezno avtonomno pravno in institucionalno ureditev ter sistematično izvajanje ukrepov za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga v podjetjih. Torej, če rečemo na kratko, v izgrajevanju internega »sistema antimobinga«.

Temu je bilo namenjeno tudi izobraževanje, ki so se ga delavski predstavniki udeležili 24. marca v Ljubljani. Predavatelja, mag. Nolimal in dr. Zirnstein, sta predstavila zadnje aktualnosti na tem področju ter svoje poglede na ustrezne **organizacijske in sistemske rešitve** za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu. Predlagala sta tudi nekatere **ukrepe, ki bi lahko zajezili trend naraščanja psihosocialnih tveganj**, ki so danes najbrž eden najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu. V tem prispevku predstavljamo tiste na izobraževanju predstavljene vidike, ki so **predvsem pravnega značaja** in ki se tičejo oblikovanja usmeritev in priporočil za konkretne aktivnosti v podjetjih v smeri čim bolj učinkovitega reševanja aktualnih primerov v praksi. Zaradi zaokrožitve vsebine besedila, ki smo ga pripravili za tokratno številko revije ED, poleg omenjenega nekaj besed namenjamo tudi osnovnim informacijam glede pravnih vidikov trpinčenja na delovnem mestu. Na vprašanje, kje se v praksi zatika in kaj bi še lahko storili na sistemski ravni, pa bomo odgovorili v posebnem prispevku v eni izmed prihodnjih številk te revije.

Na splošno o »sistemu antimobinga«

Zaradi hudih posledic, ki jih povzroča **trpinčenje na delovnem mestu** (v nadaljevanju uporabljam tudi izraz mobing), pa tudi zaradi dolžnosti, ki jih v tem pogledu delodajalcem nalaga slovenska zakonodaja, se vse več organizacij odloča za **vzpostavitev različnih sistemov in politik preprečevanja mobinga**. Tisti delodajalci, ki se zavedajo negativnih posledic mobinga (slabša učinkovitost zaposlenih pri delu, slabi delovni odnosi, bolniške odsotnosti, povečanje fluktuacije zaposlenih ter posledično usposabljanje vedno novih delavcev, zmanjšanje ugleda ali celo negativni ugled v javnosti ipd.), se preprečevanja tega problema lotijo zavzeto in z namenom učinkovite ureditve. Ukrepi se raztezajo

- od sprejema ustreznih pravnih aktov
- prek skrbi za takšno organizacijsko in delovno okolje, ki zmanjšuje tveganje za mobing na minimum
- do ukrepanja proti storilcem in pomoči žrtvam.

S temi, imenujem jih **»odgovornimi« delodajalci**, bodo delavski predstavniki v večini primerov vzpostavili dober partnerski odnos, v katerem je preprečevanje mobinga skupni cilj vseh deležnikov v podjetju. Večina podjetij oziroma delodajalcev pa ni takšnih in mobing odkrito tolerirajo.

Prav gotovo je največji delež krivde in odgovornosti za nastalo situacijo konstantnega naraščanja trpinčenja na delovnem mestu na njih samih. Menim pa, da del odgovornosti **nosijo tudi vsi tisti, ki se mobinga zavedajo, pa ničesar ne ukrenejo v zvezi s tem**. S tega vidika lahko zapišemo, da so za trpinčenje na delovnem mestu nujni trije akterji: ta, ki trpinči (nadlegovalec, mober); ta, ki to vedenje dopušča (žrtev); vsi ostali, ki to »vidijo«, a ničesar ne ukrenejo. Prvi korak k opolnomočenju teh »pasivnih ostalih« vidim v tem, da se »oborožijo« z znanjem. Tudi sicer je osveščanje na tem področju eden izmed prvih korakov, ki naj vodijo k postopnemu minimiziranju pojava trpinčenja na delovnem mestu. V tem smislu razumem vlogo in namen tega prispevka.

O mobingu skozi prizmo njegove pravne ureditve

Trpinčenje na delovnem mestu je v Sloveniji urejeno v več pravnih aktih.[1] Temeljni na tem področju je **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju: ZDR-1), ki v 4.

[1] Zakon o javnih uslužbencih, 15. in 15a člen; Kazenski zakonik, 197. člen; Zakon o enakih možnostih žensk in moških; Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja; Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije.

odstavku 7. člena mobing opredeljuje takole: *»Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.«*

V praksi pogosto srečam primere, ko se **pojem mobinga razlaga napačno**. Velika večina laične javnosti namreč meni, da je mobing že to, če na delovnem mestu npr. nadrejeni kriči na podrejenega, če delavec izusti neko spolno opazko svoji kolegici/kolegu v pisarni ipd. V teh primerih ne gre za mobing, ki že po definiciji pomeni **dlje časa trajajoče negativno (neprimerno) ravnanje ali vedenje**.[2] Tako pravi tudi sodna praksa. V zadevi št. Pdp 159/2014 je sodišče npr. zapisalo, da gre pri mobingu za *»taka negativna ravnanja v daljšem časovnem obdobju, torej v nekem smislu za nadaljevana ravnanja, ki šele ob večkratni storitvi oziroma trajnejšem neustreznem vedenju pomenijo trpinčenje…«*. V zadevi št. Pdp 622/2012 je sodišče odločilo, da enkraten dogodek ali dva takšna dogodka ne moreta predstavljati trpinčenja na delovnem mestu. V zadevi št. Pdp 144/2014 pa je sodišče odločilo, da *»gre pri mobingu ali trpinčenju za ravnanja, ki so ponavljajoča ali sistematična, torej ravnanja, ki se izvršujejo dlje časa.«*

V primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je **delodajalec odškodninsko odgovoren za škodo, ki je s tem povzročena delavcu** (8. člen ZDR-1). Slednjemu pripada odškodnina za premoženjsko škodo (npr. nižji prihodki zaradi prejemanja nadomestila plače iz naslova bolniške odsotnosti) ter za nepremoženjsko škodo (pretrpljene duševne bolečine). ZDR-1 določa tudi, da morajo sodišča pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo upoštevati tudi njeno preventivno naravo (odmerjena naj bo v višini, ki odvrača delodajalca od ponovnih kršitev). V 47. členu ZDR-1 pa je uzakonjeno **pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu**. V praksi to pomeni, da mora delavec v primeru sprožitve sodnega spora v svoji tožbi zgolj navesti nekaj dejstev, ki opravičujejo domnevo, da je prišlo do mobinga (oziroma da delodajalec ni zagotavljal takšnega delovnega okolja, v katerem delavec ni bil izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu). Dokazno breme pa je na delodajalcu – *delodajalec je tisti, ki mora dokazati, da do trpinčenja ni prišlo*.

V 47. členu ZDR-1 je določena obveznost delodajalca **zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu**. V ta namen je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce (npr. na oglasni deski, po e-pošti ipd.).

Sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, nalaga delodajalcem tudi **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (v nadaljevanju: ZVZD-1), v svojem 24. členu. V 48. členu ZVZD-1 pa je zapisano, da lahko *svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu od delodajalca zahtevata sprejetje ustreznih ukrepov*. Na podlagi 45. člena istega zakona mora delodajalec delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela (kamor spada tudi preprečevanje mobinga in odpravljanje njegovih posledic).

V primerih, ko delodajalec ne zagotovi zaščite delavcu pred trpinčenjem na delovnem mestu, lahko **delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi** (111. člen ZDR-1). Pred izredno odpovedjo pa mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti. O kršitvah mora tudi pisno obvestiti **inšpektorat za delo**. Če delodajalec v roku 3 dni po prejemu pisnega opomina ne odpravi kršitve oziroma zagotovi delavcu primerne zaščite, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30-dnevnem roku. Delavec je v teh primerih upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila.

Ukrepi za preprečevanje mobinga in odpravljanje njegovih posledic

Pri preprečevanju mobinga je ključnega pomena **preventivno delovanje**. Nekateri ukrepi se lahko sprejmejo oziroma uresničijo na ravni delodajalca/celotnega kolektiva, drugi pa so individualni in odvisni od posameznika, bodisi žrtve, bodisi »priče« mobinga.

Ukrepi na ravni podjetja/organizacije

Poleg ukrepov na področju organizacije dela (izboljšanje stila vodenja, jasno podajanje informacij, odprta komunikacija ipd.) je zelo pomembno, da se vodstvo odloči za **ničelno toleranco zoper mobing** in da to jasno sporoči vsem zaposlenim. Vseeno je, kako to sporoči – lahko prek odločnega ukrepanja v konkretnem primeru ali pa prek ustreznega zapisa v nekem internem dokumentu podjetja.

Raziskave kažejo, da v večini primerov ni žrtev mobinga tista, ki prva prepozna ta pojav, pač pa so to najpogosteje njeni sodelavci. Prav zato je pri vzpostavljanju učinkovitega sistema antimobinga v vsaki organizaciji bistveno, da **ta pojem (njegovo opredelitev) poznajo vsi zaposleni**, saj so prav sodelavci žrtve mobinga ključni dejavnik pri njegovem pravočasnem prepoznavanju. Lahko gre za zapis opredelitve v nekem internem dokumentu, lahko pa tudi prek izobraževanja zaposlenih. Ni nujno, da ga organizira delodajalec, to lahko storijo tudi delavski predstavniki, ali dajo vsaj pobudo za to.

Z institucionalnega vidika je zagotovo dobra praksa sistem, ki ga priporoča tudi Združenje svetov delavcev in ki temelji na sprejemu ***Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga*** **(skrajšano: *Dogovor o antimobingu*)**, v katerem delodajalec, svet delavcev in sindikat(i) pri delodajalcu sprejmejo splošno zavezo o preprečevanju mobinga v organizaciji ter se dogovorijo za skupne aktivnosti na tem področju. Dogovoru o antimobingu naj sledi ***Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom***, ki vsebinsko in postopkovno dopolnjuje omenjeni Dogovor. Gre za splošni akt delodajalca, ki pravno zavezujoče ureja postopek za preprečevanje, odkrivanje, sankcioniranje in odpravljanje posledic mobinga. Priporočljivo je tudi imenovanje posebnega ***pooblaščenca (poverjenika) za mobing***, ki ima ključno vlogo pri prepoznavanju trpinčenja, sprejemanju prijav o mobingu, začetku postopka proti storilcu, pripravi predloga ukrepov ter pomoči žrtvi. Zagotovitev normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom lahko vključuje tudi oblikovanje ***Skupnega odbora zaantimobing***, kate-

[2] Tipične pojavne oblike mobinga so npr.: pretirana delovna obremenitev, širjenje govoric, opravljanje nalog pod ravnijo zmožnosti, zadrževanje informacij v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje ali neprijetno komentiranje osebnosti, poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom, ignoriranje posameznikovih mnenj in pogledov, grožnje ter kričanje, nevljudno obnašanje, fizično in spolno nasilje.

rega vloga je predvsem v načrtovanju politik antimobinga in spremljanje njihovega izvajanja.

Ukrepi na ravni posameznika

O tipičnih žrtvah mobinga težko govorimo, prav tako ne moremo reči, da je za trpinčenje, ki se mu dogaja, odgovoren delavec – žrtev. Strokovnjaki pa vendarle pravijo, da so žrtve mobinga predvsem tisti ljudje, ki nimajo jasno postavljenih meja v odnosu do drugih ljudi in jim dopuščajo, da se do njih obnašajo na neprimeren način, da jih izkoriščajo in izrinjajo v ozadje. Če pravkar povedano združimo z definicijo mobinga, po kateri gre za sistematično in dalj časa trajajoče ravnanje, potem lahko zatrdimo, da **žrtev mobinga predolgo dopušča, da se z njo neprimerno ravna**.

Zato vsekakor priporočamo **ukrepanje takoj, ko se začne mobing**. Žrtev naj razmisli o tem, da dejanje prijavi delodajalcu, najbolje prek pooblaščenca za mobing, če ga organizacija ima, sicer pa tudi samostojno ali s pomočjo delavskih predstavnikov. Takojšnja vložitev tožbe na sodišče ni smiselna, saj obstaja možnost, da se **primer reši interno**. Poleg tega je treba na sodišču navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je prišlo do mobinga. V veliko pomoč pri tem je lahko **dnevnik o mobingu**, v katerega naj žrtev navede datum, opiše ravnanje moberja ter svoje občutke ob tem. Vodenje dnevnika priporočamo v vsakem primeru, tudi če žrtev meni, da se pravnih sredstev proti delodajalcu nikoli ne bo poslužila. Tovrstne odločitve žrtev mobinga so namreč v praksi zelo pogoste, sploh v sedanjih razmerah, ko je težko dobiti drugo zaposlitev. So tudi povsem razumljive, saj sodni spor proti delodajalcu vsekakor pomeni psihično breme, pravzaprav stres za zaposlenega, pa tudi stroške (sodne takse, odvetnik).

Ker pa se mobing velikokrat konča tako, da žrtev pritiskov ne zdrži več in poda izredno odpoved, ali pa ji delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, so **odškodninske tožbe proti delodajalcu po prenehanju delovnega razmerja zelo pogoste**. V teh primerih pride dnevnik zelo prav, predvsem za dokazovanje višine odškodnine za nepremoženjsko škodo (ponavljamo, da je dokazno breme, da mobinga ni bilo, na delodajalcu). Žrtev naj se v vsakem primeru »oboroži z znanjem« in »oboroži s prijatelji«. Tovrstne stiske je veliko lažje prenašati v dvoje ali več. Opažam tudi, da se v praksi žrtve, kadar so v borbi za svoje pravice osamljene, **ne odločajo za kakršnokoli ukrepanje**. Včasih celo verjamejo, da je problem v njih samih (in ne v moberju). Kadar pa je žrtev več, se pogosteje odločijo za ukrepanje, bodisi s formalno vložitvijo zahteve delodajalcu za zaščito, z odškodninsko tožbo, z izredno odpovedjo in podobno.

Ker mobing za zaposlenega predstavlja hud stres, ki se pogosto razvije tudi v razna psihosomatska obolenja, je ključnega pomena, da žrtev mobinga skuša **ta stres zmanjšati ali minimizirati njegove posledice**. Pomoč pri tem lahko nudijo psihologi, obstajajo pa tudi razne tehnike sproščanja, ohranjanja miru, vzdrževanja notranjega ravnotežja in podobno. Včasih že sprehod v naravi dela čudeže.

Poleg ukrepov na področju organizacije dela je zelo pomembno, da se vodstvo odloči za ničelno toleranco zoper mobing in da to jasno sporoči vsem zaposlenim.

Ukrepi na ravni posameznika pa ne zadevajo zgolj žrtve, pač pa tudi sodelavce, ki so **priče mobinga.** Raziskave kažejo, da je žrtev mobinga običajno zadnja, ki se zave, kaj se dogaja. Sodelavci, ki so priča trpinčenju, s svojo pasivnostjo pripomorejo k temu, da se tovrstno obnašanje nadaljuje. Zavedati pa se morajo, da so lahko naslednji na vrsti, nad katere se bo mober spravil. S tega vidika je zaščita žrtve ukrep, ki je naravnan v korist ne zgolj žrtve, pač pa tudi sodelavcev. Recepta za to, kako ukrepati, pa žal ni. To je **odvisno od okoliščin vsakega posamičnega primera**. Prvi korak je najbrž pogovor z žrtvijo. Žrtev bo ob tem morda celo presenečena, sploh če upoštevamo, da je zelo verjetno, da se mobinga ne zaveda. Pogosti pa so tudi primeri, ko žrtev natančno ve, kaj se dogaja, pa ne želi, da se kakorkoli ukrepa. Dilema, ali je treba njeno željo spoštovati ali ne, je kompleksna in je v tem prispevku ne morem obravnavati.

Glede ukrepanja na individualni ravni pa želim poudariti naslednje: **bolj učinkovito ko se bo rešil prvi primer mobinga v podjetju, manjša je verjetnost, da se bo ta pojav razpasel**. Način reagiranja na prvi primer mobinga daje vsem zaposlenim jasno informacijo o tem, kako se bo tudi v prihodnje obravnavalo tovrstne zadeve. Pasivnost in zakrivanje oči pred resnico je zagotovo slaba popotnica. Naj poudarim, da žrtev mobinga pogosto ne zmore ustrezno reagirati na očitno neprimeren odnos s strani moberja. To pa še ne pomeni, da tega ne bi zmogla, če bi imela ustrezno znanje, veščine in podporo s strani sodelavcev ali sistema.

Nenazadnje je treba poudariti še to, da se **mobing v praksi tudi zlorablja**. Zato ne gre prehitro obsojati osebe, ki je obdolžena izvajanja mobinga. Prav tako lahko veliko škode povzročijo govorice, ki vsebujejo razne dezinformacije. Iluzorno je namreč pričakovati, da zaposleni ne bi nič vedeli o tem, da je v podjetju/organizaciji prišlo do pojava mobinga. Zato je pri obravnavi mobinga pomembno, da se zaposlenim posreduje verodostojne osnovne informacije, seveda tiste, kjer ne gre za osebne podatke ali za občutljive detajle dogodka.

Zaključek

Trpinčenje na delovnem mestu ni problem posameznika, temveč problem celotne organizacije. V prispevku smo skušali opozoriti na pravne vidike tega pojava ter podati priporočila za konkretno ukrepanje v posamičnih primerih.

Ker je sposobnost zaznavanja prvih znakov mobinga bistvenega pomena za preprečitev hujših posledic, je zelo pomembno stalno ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih na tem področju. Tukaj je izjemnega pomena **proaktivno delovanje delavskih predstavništev**, ki lahko delodajalcu bodisi predlagajo to izobraževanje bodisi ga organizirajo sami. Predvsem za žrtve mobinga je pomembno, da se »oboružijo« z znanjem, saj se bodo na ta način lažje in ustrezneje odločale za ukrepe v konkretnih primerih mobinga.

Naj zaključim z mislijo, da je preprečevanje mobinga proces. Ne da se ga preprečiti z nekaj potezami, z danes na jutri. Ali kot pravi star latinski rek: *gutta cavat lapidem [non vi sed saepe cadendo]*[3] (kapljа izvrta skalo [ne s silo, pač pa z vztrajnim padanjem]).

[3] Angleški prevod: A water drop hollows a stone [not by force, but by falling often].



Piše:

Ksenija Marčič

Sveti delavcev in uporaba slovenskega jezika

Vedno več je primerov, ko slovenska podjetja prehajajo v last tujcev. Novi lastniki v večini primerov tudi takoj zamenjajo poslovodstvo in nastavijo svojega, katerega člani so prav tako tujci. Ti pa pogosto pričakujejo, da bo odtlej celotno poslovno komuniciranje v podjetju – tudi v razmerju z zaposlenimi delavci in s svetom delavcev – potekalo samo in izključno v angleškem jeziku. A pri tem zanemarjajo dejstvo, da so oni prišli v drugo/tujo državo, ne obratno – zaposleni v njihovo. Sveti delavcev morajo zato v teh podjetjih (sebi in zaposlenim) zagotoviti dosledno uresničevanje pravice do uporabe slovenščine.

Res je sicer, da živimo v multikulturnem času, vendar pa multikulturnost ne pomeni, da lahko kar pozabimo svoj materni jezik ter uradni jezik svoje dežele in se hlapčevsko podredimo tujcem. Tudi tujci živijo v multikulturnem času, zato se morajo zavedati, da so vsi jeziki, ki se govorijo v Evropski uniji, enakopravni, ter da ima vsak narod pravico govoriti in se izražati v svojem jeziku.

Ustavna in zakonska določila glede rabe slovenskega jezika

Naloga svetov delavcev je, da se zavedajo svojih pravic in dolžnosti, med drugim tudi dolžnosti zagotavljanja pravice do uporabe svojega maternega jezika in uradnega jezika Republike Slovenije.

V **Ustavi Republike Slovenije** je namreč v 11. členu – pod naslovom Uradni jezik v Sloveniji – lepo zapisano: *»Uradni jezik v Sloveniji je slovenščina. Na območjih občin, v katerih živita italijanska ali madžarska narodna skupnost, je uradni jezik tudi italijanščina ali madžarščina.«.*

Še precizneje to vprašanje ureja **Zakon o javni rabi slovenskega jezika**, ki že v svojem 1. členu določa:

(1) Slovenski jezik (v nadaljnjem besedilu: slovenščina) je uradni jezik Republike Slovenije. V njem poteka govorno in pisno sporazumevanje na vseh področjih javnega življenja v Republiki Sloveniji, razen kadar je v skladu z Ustavo Republike Slovenije poleg slovenščine uradni jezik tudi italijanščina in madžarščina in kadar določbe mednarodnih pogodb, ki zavezujejo Republiko Slovenijo, posebej dopuščajo tudi rabo drugih jezikov.

(2) S slovenščino, ki je eden od uradnih jezikov Evropske unije, se Republika Slovenija predstavlja v mednarodnih stikih.«

Še večjo podporo pri zagotavljanju pravice zaposlenih do uporabe slovenščine v uvodoma omenjenih podjetjih pa imajo sveti delavcev v **Zakonu o gospodarskih družbah** ter v **Zakonu o javni rabi slovenskega jezika**.

Zakon o gospodarskih družbah v 2. odstavku in 3. 11. člena jasno določa:

»(2) *Poslovodstvo mora zagotoviti, da sporazumevanje z delavci v družbi v zvezi z dajanjem navodil za njihovo delo, vodenjem postopkov, v katerih se odloča o njihovih pravicah in sodelovanjem delavcev pri upravljanju poteka v slovenskem jeziku*, na območjih, kjer živita italijanska ali madžarska narodna skupnost pa lahko tudi v italijanskem ali madžarskem jeziku.

(3) *V slovenskem jeziku morajo biti sestavljeni in objavljeni akti družbe:*

- *če so z zakonom ali aktom o ustanovitvi družbe določeni kot obvezni,*
- *če so namenjeni družbenikom ali so pomembni za uresničevanje njihovih pravic in obveznosti,*
- *če so namenjeni osebam, ki so v družbi v delovnem razmerju, ali*
- *če so naslovljeni na državljane Republike Slovenije v zvezi z zadevami družbe.«*

Že iz navedenega je torej jasno razvidno, da so se tudi novi tudi lastniki podjetij dolžni na delavce obračati v slovenskem jeziku, ter da morajo biti seje svetov delavcev v slovenskem jeziku. Če ne drugače, pa ob pomoči simultanega prevajanja, katerega je delodajalec dolžan zagotoviti na svoje stroške. Ne nazadnje, tudi nivo znanja angleškega jezika delavcev in članov svetov delavcev, ki se večinoma uporablja v takšnih primerih, je različen. Zato bi bili ob morebitnem popuščanju glede dosledne rabe slovenščine skladno z ZGD-1 vsi tisti, katerih znanje je na nižjem nivoju, postavljeni v manj ugoden položaj, s čimer bi bil kršen 6. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki to izrecno prepoveduje.

Zakon o javni rabi slovenskega jezika pa v 14. členu posebej ureja tudi poslovanje s strankami ter vsebino opisa delovnega mesta, in sicer takole:

»(1) Vse pravne osebe zasebnega prava in fizične osebe, ki opravljajo registrirano dejavnost, poslujejo s strankami na območju Republike Slovenije v slovenščini. Kadar je njihovo poslovanje namenjeno tudi tujcem, se poleg slovenščine lahko uporablja tudi tuji jezik.

(2) Dolžnost zasebnega delodajalca ali delodajalke je, da glede na predvidljivo pogostnost in zahtevnost jezikovnih stikov s strankami:

- *določi za posamezno delovno mesto potrebno zahtevnostno stopnjo znanja slovenščine;*
- *pri objavi prostih delovnih mest, na katerih se predvidevajo jezikovni stiki s strankami, kot pogoj izrecno navede zahtevnostno stopnjo znanja slovenščine.«*

V istem zakonu so zapisana tudi določila glede aktov in notranjega poslovanja pravnih in fizičnih oseb. Tako je 16. člen navedenega zakona neposredna nadgradnja 11. člena Zakona o gospodarskih družbah, saj pravi:

»(1) Vsi splošni akti pravnih oseb zasebnega prava in fizičnih oseb, ki opravljajo registrirano dejavnost, so v slovenščini, v skladu s področno zakonodajo.

(2) V slovenščini mora potekati tudi notranje poslovanje teh oseb, ki se nanaša na urejanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, na dajanje navodil in obveščanje delavcev ali delavk ter na varstvo pri delu. Če gre za delovno razmerje s tujcem, ki opravlja sezonska dela, je pri tem dopustna souporaba tujega jezika.

(3) Pravne in fizične osebe iz prvega odstavka tega člena pri razpisih za zasedbo delovnih mest ne smejo od kandidatov ali kandidatk zahtevati pisnih vlog samo v tujem jeziku.«

Globa v primeru nespoštovanja zakonodaje

V primeru, da delodajalec – podjetje v tuji lasti noče upoštevati vse naše zgoraj navedene zakonodaje, imajo sveti delavcev **vedno možnost prijave kršitev na inšpekcijo za delo**. Globe za pravne in odgovorne osebe niso ravno zanemarljive. Za kršitev 14. in 16. člena zakona o javni rabi slovenščine znašajo od 6.300 do 62.000 evrov za pravno osebo ter od 42 do 1.252 evrov za odgovorno osebo. Zakon o gospodarskih družbah ima še višje kazni. Z globo od 16.000 do 62.000 evrov se kaznuje družba, če krši drugi ali tretji odstavek 11. člena zakona, odgovorna oseba družbe pa mora za prekršek iz 11. člena zakona plačati globo od 1.000 do 4.000 evrov.

Priporočilo svetom delavcev

Kakšno je lahko na podlagi vsega navedenega **priporočilo svetom delavcev?** Takoj, ko nastopi mandat novo poslovodstvo z morebitnimi uvodoma navedenimi spornimi ambicijami glede sporazumevanja s svetom delavcev in zaposlenimi v tujem jeziku, naj mu svet delavcev posreduje pisno obvestilo o tem, kaj o tem določa naša veljavna zakonodaja. Izjemoma naj bo to »prvo« obvestilo, ker pač z njim moramo uspeti preseči (morda tudi ne nameren nesporazum), sestavljeno v dveh jezikih – slovenskem in angleškem. Dosedanje dobre prakse kažejo, da tujci takšne argumente običajno upoštevajo in priskrbijo prevajalce. Prav tako je zaradi takojšnje vzpostavitve ustreznih relacij med svetom delavcev in novim poslovodstvom, ki morda prihaja iz države, kjer nimajo delavskega soupravljanja v tej obliki, smiselno temu obvestilu priložiti tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (obstaja tudi angleški prevod). Dostikrat se namreč izkaže, da je bila morebitna začetna »ignoranca« sveta delavcev s strani poslovodstva prav rezultat nepoznavanja naše zakonodaje s tega področja.

INFORMACIJE IN TEME IZ PARTICIPACIJSKE PRAKSE

Vključevanje zaposlenih – velika priložnost za učinkovito upravljanje

Družbi Savatech d.o.o. in Sava Medical in storitve (SMS) d.o.o. – invalidsko podjetje imata od leta 2012 sklenjen Dogovor o enotnem oblikovanju sveta delavcev, ki skupaj šteje 13 članov. Volitve prvega »enotnega« sveta delavcev so potekale aprila 2012, torej je z 22. aprilom letos ta sestava sveta delavcev zaključila svoj mandat. Prav to pa je morda primeren trenutek, da potegnemo črto pod tem mandatom in analiziramo njegovo uspešnost pri izvajanju svojega poslanstva. V splošnem je ocena lahko dokaj pozitivna.

Uspešno delovanje v turbulentnih časih

Obe družbi sta bili v lasti Sava d.d., ki je družbi konec leta 2012 prodala **novim lastnikom** in sicer **Češki gumarski skupini ČGS a.s.** V novembru leta 2015 pa so delničarji družbe ČGS a.s., ki so lastniki Savatech d.o.o. in Sava Medical d.o.o., podpisali pogodbo o prodaji vseh svojih delnic švedskemu podjetju **Trelleborg AB**, na podlagi česar bo prišlo do združitve obeh organizacij. Vsa podjetja in oddelki v okviru holdinga ČGS bodo, po končanih postopkih, **integrirani v ustrezne oddelke** družbe Trelleborg. Kot je mogoče sklepati iz navedenih dejstev, je svet delavcev v tem mandatu deloval v precej turbulentnih časih velikih sprememb za podjetje.

Svet delavcev je bil vseskozi vključen v dogajanja. Pri prodaji Gumarstva Sava Češki skupini ČGS a.s. je uprava Sava d.d. ravnala skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki nalaga delodajalcu, da opravi pred sprejemom odločitve o prodaji **skupno posvetovanje s svetom delavcev** z namenom, da se svet delavcev seznani z razlogi odprodaje ter, da



Piše:

Irena Ropret

poskuša uskladiti stališča v zvezi z odprodajo.

Zelo pomembno dejstvo je tudi, da so reprezentativni sindikat in poslovodstvi obeh družb sklenili leta 2011 **Podjetniško pogodbo in pa Dogovor o plačah in regresu**, ki se sprejema in podpisuje vsako leto za tekoče leto. Dogovor o plačah in regresu vključuje izplačilo trinajste plače, ki je povezano z doseganjem dogovorjenih kriterijev.

Tuji lastniki so se striktno držali sprejetega dogovora.

Dogovor o sodelovanju pri upravljanju

Svet delavcev je konec aprila 2013 s poslovodstvi obeh družb – Savatech in SMS – **podpisal nov Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Pogajanja so bila zahtevna in so trajala skoraj leto dni. Če ocenim izplen, ki ga je dosegel svet delavcev, lahko rečem, da smo **»potegnili kratko«,** saj je svet **delavcev izgubil kar nekaj pravic glede na prejšnji dogovor,** in sicer je izgubil nagrade v obliki dodatkov k plači za opravljanje funkcije v svetu delavcev. Delodajalec je zagovarjal, da gre za častno funkcijo in da ni etično, da so člani sveta delavcev za svoje delovanje še posebej nagrajeni. A v tem pogledu svet delavcev pač nima neke posebne »pogajalske moči«.

V dogovoru je določen kar velik znesek za izobraževanje članov sveta delavcev, vendar se je potem v praksi izkazalo, da je to zopet »**problematična**« kategorija za delodajalca, saj ni bilo odobrenih kar nekaj izobraževanj, ki so se jih člani sveta želeli udeležiti.

Program dela in način delovanja sveta

No, kljub navedenemu je svet delavcev deloval optimalno v smislu svojega **poslanstva in programa**, ki si ga je zadal.

Uresničevanje pristojnosti sveta po ZSDU

Glede na določila Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki opredeljujejo **glavne načine vključevanja delavcev v upravljanje** (informiranje, skupno posvetovanje, soodločanje s soglasjem), se je svet delavcev v svojem delovanju srečeval z vsemi, posebno pozornost pa je namenjal t. i. proaktivnemu oziroma »samoiniciativnemu« delovanju.

Na rednih in izrednih sejah je bilo poleg informacije o poslovanju največ časa namenjeno področju **varstva pri delu** (poškodbe pri delu, delovne nezgode, vlaganja v izboljšanje delovnih pogojev…), področje **kakovosti in urejenosti delovnih mest**, **vzpostavitev invalidskih delavnic, dogodki in aktivnosti za zaposlene** (delovanje športnega in rekreativnega društva Savčan), aktivnosti v zvezi z **dodatnim kolektivnim pokojninskim zavarovanjem itd**. Glede na kriterije Dogovora o plačah in regresu so bile prav informacije o rezultatih tekočega poslovanja (prodaja, dobiček, kakovost, produktivnost) zelo pomembne, saj smo bili **sproti seznanjeni o doseganju kriterijev** in s tem povezanim izplačilom trinajste plače.

Skupno posvetovanje je prišlo posebej do izraza v postopkih prodaje dejavnosti Gumarstva Sava leta 2012. Skupno posvetovanje je potekalo **strogo po pravilih**, kot jih določa zakon. Svet delavcev pa glede tega **ni bil zadovoljen s postopki delodajalca** na področju urejanja varstva pri delu, saj le-ta ni v celoti upošteval zakonskih določil, ki zahtevajo skupno posvetovanje s svetom delavcev praktično o vseh vprašanjih s tega področja. O tem je tudi opozoril delodajalca.

V postopku **soodločanja** je svet delavcev, še v predhodnem mandatu, ob sprejemu podjetniške pogodbe dal soglasje h kriterijem za ocenjevanje meril delovne uspešnosti delavcev.

Proaktivno delovanje

»**Pobude sveta delavcev**« je bila redna točka vsake seje sveta delavcev. Pobude pa so bile dostikrat naslovljene tudi s strani poslovodstva na člane sveta delavcev, predvsem v smislu angažiranja zaposlenih pri uresničevanju zastavljenih cilje na področju produktivnosti, urejenosti delovnega okolja in pa skrbi za imovino podjetja.

Glavne »samoiniciativne« aktivnosti, poleg »tekočih« zadev, določenih z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, so bile usmerjene v:

- zagotavljanje celovitega in učinkovitega sistema obveščanja,
- izboljšanje obveščenosti zaposlenih o poslovanju družbe/programov in razumevanje sprejetih poslovnih odločitev,
- izboljšanje pogojev dela in delovnega okolja,
- izboljševanje medčloveških odnosov in varstvo dostojanstva zaposlenih,
- ustvarjanje klime, ki bo pozitivno vplivala na zavzetost zaposlenih (glede na zadnje merjenje interne klime),
- razvoj področja “standarda zaposlenih” in sociale.

Oblike in načini dela sveta

S **poslovodstvom** obeh družb smo se dogovorili:

- da bo z njihove strani na sejah sveta delavcev redno podana informacija o poslovanju obeh družb,
- da bodo člane sveta redno seznanjali z aktualnimi informacijami, vezanimi na poslovanje, in.
- za redne sestanke poslovodstva s predsedniki delavskih predstavništev (predsednik sveta delavcev in predsednik reprezentativnega sindikata) z namenom medsebojnega obveščanja o aktualnih zadevah v podjetju.

Glede na organiziranost družbe Savatech, ki je sestavljena iz sedmih proizvodnih programov in poslovnih sektorjev, ki jih vodijo direktorji, smo se dogovorili tudi za novo dodatno obliko soupravljanja, to je za

- **sestanke na nivoju programa**, na katerih so prisotni direktor programa in vodja proizvodnje ter delavski predstavniki (član oz. člani sveta delavce enote in sindikalni zaupnik enote ter predsednik reprezentativnega sindikata in predsednik sveta delavcev).

Redna točka teh sestankov je informacija o tekočem poslovanju programa ter medsebojno obveščanje in reševanje aktualne problematike. Prav slednja oblika je pripomogla k reševanju aktualne problematike, kar izpostavljajo zaposleni.

Enkrat letno v podjetju potekajo tudi **zbori zaposlenih** v organizaciji sveta delavcev.

Zaključek

Ocenim lahko, da je bilo delovanje sveta delavcev dovolj **aktivno in uspešno predvsem na področju informiranja in komuniciranja** na vseh ravneh. Prav področje medsebojnega informiranja in komuniciranja na vseh ravneh štejem za največji napredek in dosežek tega mandatnega obdobja.

Zavedati se je treba, da je delovanje sveta delavcev nasproti delodajalcu dostikrat vezano na kompromise. Vendar je pomembno, da poteka redna **medsebojna komunikacija** na temelju medsebojnega **spoštovanja in pripravljenosti** za skupno reševanje različnih situacij.

Ob tem pa ostaja tudi nekaj grenkega priokusa predvsem glede **izobraževanja sveta delavcev**, ki je bilo s strani delodajalca omejevano in regulirano, kljub sklenjenemu dogovoru o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe.

Vsekakor pa vidim ob aktivnem delovanju svetov delavcev in pripravljenosti na strani delodajalcev **veliko priložnost za učinkovitejše upravljanje podjetij** tudi z vključevanjem zaposlenih v procese upravljanja.



Piše:
Marko Kržan

Naredili bomo vse za sprejem novega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)

Ob bližajočem se prazniku dela se bodo politični funkcionarji v govorih spomnili delavskih pravic, a govorjenje ne bo izboljšalo razmer. Izhodišče Filadelfijske deklaracije Mednarodne organizacije dela je: »delovna sila ni blago«. Toda deklaracije so eno, objektivna realnost pa drugo. V Združeni levici zato intenzivno delamo na noveliranju zakonodaje, ki bi zares sledila omenjenemu načelu tudi v praksi.

Dejansko je delovna sila po drugi svetovni vojni veljala za posebno blago, katerega nosilci so izvzeti iz splošnega pravnega prometa, ker jih **varujejo delovno pravo, sindikalne organizacije, pa tudi organi delavskega soupravljanja.** Zlasti po nastopu zadnje gospodarske krize pa se ta zaščita tudi pri nas močno rahlja, tako da **vse več delavcev izpade iz sistema delovnega prava**. Množijo se »s.p.-ji«, ki svoje delo prodajajo kot katero koli drugo blago na podlagi pogodb civilnega prava, ne da bi imeli pravice do plačane bolniške, dopusta ali stavke. Vedno več je delavcev, katerih delo prodajajo posebna podjetja, agencije, od katerih številne delujejo nezakonito, brez minimalnih garancij.

Predlog novele Zakona o inšpekciji dela

Inšpekcijski nadzor v največjih medijskih hišah je nedavno pokazal, da poleg 900 redno zaposlenih v njih dela kar 600 stalnih zunanjih sodelavcev. Samo v Delu so inšpektorji odkrili 49 primerov, ko je delodajalec kljub podanim elementom delovnega razmerja prisilil delavce v samozaposlitev ali v zaposlitev prek neregistrirane agencije. V Združeni levici smo zato na pobudo Sindikata in Društva novinarjev Slovenije **vložili novelo Zakona o inšpekciji dela**, na podlagi katere bi inšpektorji lahko odredili, da delodajalec zaposli prekarnega delavca. Pri tem ne računamo le na izboljšanje položaja delavcev v primeru odkritih kršitev, ampak zlasti na preventivni učinek pri delodajalcih.

Predlog novega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Vprašanje **prekarnih delavcev** se nam je zastavilo tudi pri pripravi predloga novega **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Ker nismo hoteli legitimirati vsesplošnih zlorab samozaposlovanja in se zavedamo, kako močno lahko delodajalci vplivajo na prekarne delavce, zanje nismo predvideli volilne pravice. Predvideli pa smo, da bi izmed sebe izbrali predstavnika, ki bi lahko brez glasovalne pravice sodeloval na sejah sveta delavcev. S tem bi se povečal pretok informacij med različnimi kategorijami zaposlenih v podjetju in zmanjšale možnosti, da jih poslovodstva izigravajo druge proti drugim.

Ko govorimo o soupravljanju, moramo vselej poudarjati, da ima vsak delavec – **mednje novi naš predlog zakona vključuje tudi »prekarce«** – pravico do podajanja vprašanj in pobud v zvezi s svojim delom, na katere mora delodajalec odgovoriti. Delavec, ki je tudi soodločevalec, bo težje postal žrtev mobinga in drugih metod zastraševanja, k čemur naj bi posebej pripo-

mogla nova pravica in dolžnost sveta delavcev (delavskega zaupnika), da zastopa delavca pri uveljavljanju teh pravic, za kar smo predvideli tri dodatne plačane ure mesečno.

Iščemo čim širšo podporo

Podpora delavcem pri uveljavljanju individualnih pravic do soodločanja je ena od pomembnih novosti ZSDU-1, zaradi katerih je njegov sprejem tako pomemben. Zato smo se v Združeni levici odločili, da **pred formalno vložitvijo zakona opravimo usklajevalne pogovore tudi s pristojnimi ministrstvi, zlasti z ministrstvom za gospodarstvo.** Presodili smo, da je bolje žrtvovati propagandni učinek, ki bi ga imela vložitev tega zakona ob prazniku dela, kot pa ogroziti sprejem zakona zaradi nesporazumov ali strankarskega prestiža.

Upoštevali bomo vse alternativne predloge, ki bi učinkovito rešili probleme, katere hočemo rešiti, pod pogojem, da **ne bodo zmanjšale že dosežene ravni pravic**. Zato ocenjujemo, da zakona ne bo mogla zavrniti nobena stranka, ki iskreno podpira razvoj soupravljanja na Slovenskem.



Piše:
Jan Škoberne

Predlog Zakona o delavskih odkupih

Delavske (odkupne) zadruge in trajnostna delovna mesta

Predlog Zakona o delavskih odkupih, ki so ga pripravili Socialni demokrati, bo v kratkem vložen v zakonodajni postopek.

Leto 2016 prinaša 25. obletnico slovenske samostojnosti in državnosti in zato postavlja več kot primeren okvir za **razmislek o ustreznosti procesa tranzicije in vzpostavljenega družbenoekonomskega okvira**, ki smo ga v Republiki Sloveniji razvili skozi (denacionalizacijsko in certifikatno) privatizacijo, vzpostavitvijo novega vrednostnega okvira in aplikacijo upravljalskih praks na "posodobljeni" vrednostni model. Predvsem model upravljanja gospodarstva in razvojnih priložnosti se žal **ni izkazal kot družbeno odgovoren in trajnostno naravnan**, čeprav je treba ugotoviti, da imamo v bazenu slovenske ekonomije izjemno število odličnih, odgovornih in naprednih gospodarskih družb, ki sledijo progresivnim principom horizontalnega in vključujočega upravljanja in trajnostnega gospodarjenja.

Nujnost dopolnilnega modela gospodarjenja

Umanjkanje zadnjih je tako botrovalo tudi vzpostavitvi okolja, ki je omogočilo, da smo zadnjo, finančno, ekonomsko, nazadnje pa tudi družbeno krizo pričakali nepripravljeni in neodporni na udarce, ki so sicer značilni za kapitalistični model, kakršnega smo privzeli z osamosvojitvijo. Brezposelnost, povečanje tveganja revščine in nestabilnost zaposlitve smo sicer relativno uspešno preprečevali in blažili z vladnimi ukrepi, kot je, na primer, jamstvo za mlade in subvencioniranje delovnega časa v zameno za neodpuščanje. Vendar je neizogibno dejstvo, da je v slovenskem gospodarskem prostoru **potrebna uveljavitev dopolnilnega (ne nujno prevladujočega) modela gospodarjenja**, ki ga, glede na globalne izkušnje in trende, predstavlja **delavsko zadružništvo**, socialno odgovorno in demokratično podjetništvo, sposobno tekmovati na globalnih trgih in ob vseh značilnostih kapitalističnega modela tržnega gospodarstva, uresničevati tudi cilje trajnostnega zaposlovanja in zavezanosti k širšim ciljem družbenega razvoja, kot je, denimo, zmanjševanje neenakosti med spoloma in zagotavljanje dolgoročne medgeneracijske solidarnosti.

Predlog Zakona o delavskih odkupih

V kontekstu zadnjega vala privatizacij (prek SDH, DUTB, stečajev) tako **Socialni demokrati predlagamo uveljavitev modela delavskih odkupnih zadrug**, ki bi omogočile doseganje prej omenjenih ciljev in hkrati v jedru naslovile ključne probleme (odsotnosti/neučinkovitosti) slovenske industrijske politike.

Ob pripravi predloga Zakona o delavskih odkupih, se tako samo po sebi postavi vprašanje, **zakaj ravno delavsko zadružništvo**, ko pa tako številni (tudi ugledni) ekonomisti ugotavljajo, da bo nevidna roka trga lahko poskrbela in uravnotežila nepravilnosti in krizna obdobja brez vmešavanj in eksterne pomoči. Razlogov in argumentov je več.

Razlogi in argumenti »za« delavske zadruge

Mednarodna organizacija dela (ILO) tako, denimo, ugotavlja, da so globalno **zadruge ustvarile vsaj 250 milijonov delovnih mest**, samo 300 največjih pa je ustvarilo več kot 1,6 trilijona dolarjev prometa, kar je približno toliko, kot je celoten BDP Kraljevine Španije. Nadalje so pomembno **vplivale na enakost žensk in moških**. Če za primer vzamemo Španijo, namreč ugo-

tovimo, da ženske predstavljajo 49 % članstva v delavskih zadrugah, pri čemer je tudi v vodstvenih (direktorskih) strukturah več kot 39 % žensk. Česa podobnega si pri SDH, slovenskem upravljalcu premoženja v lasti državljank in državljanov, lahko samo želimo in česar niti približno ne dosegamo. Nadalje lahko na podlagi ugotovitev letnega poročila Zadruge in zaposlovanje (CICOPA 2014) ugotovimo, da so se vzorci rasti in zaposlovanja na primeru zadrug v Italiji bistveno razlikovali od podjetij z drugačnim poslovnim modelom (v isti državi, pod istimi pogoji, v istih okoliščinah), pri čemer je bilo **drugačno (bolj odporno) odzivanje na krizo** pogojeno z lastniško strukturo, ki je primarno **zadovoljevala trajnostne cilje članov zadrug**, namesto uresničevanja izplačevanja dobička in plemenitenja kapitalske investicije. Tako so zadruge v Italiji v obdobju 2007-2011 beležile 8-odstotni **dvig zaposlenosti**, podjetja s klasičnimi modeli upravljanja pa padec v višini 2,3 %. Podobna dogajanja v času krize smo spremljali v Franciji, kjer so delavske zadruge dosegle v letu 2013 kar 12,5-odstotno rast zaposlenosti v primerjavi z letom 2009. Morda celo bolj pomemben pa je podatek, da je bil **"odstotek preživetja novoustanovljenih gospodarskih družb"** v triletnem intervalu med zadrugami 82,5 %, med ostalimi pa 66 %. Na petletnem intervalu pa je preživelo 66,1 % zadrug in 50 % družb z nezadružnim modelom.

Vzroki primerjalnih prednosti zadrug

Vzroke za tovrstno obnašanje in razlike v korist **zaposlenosti in vztrajnosti na trgu** tako lahko kratkoročno prepoznamo v dejstvu, da so, na članstvu temelječe, zadruge:

- bolj nagnjene k iskanju in prepoznavanju novih produktov za soočanje s kriznimi situacijami na trgu,
- zagotavljajo višjo stopnjo kroženja informacij in idej ter pobud iz naslova svoje demokratične organiziranosti, ki omogoča tudi lažje in hitrejše sprejemanje zahtevnejših odločitev (kot so kratkoročni plačni rezi) in s tem hitrejše prilagajanje družbe na gospodarske trende.

Ključna pa seveda ostaja **nagnjenost k akumulaciji zadostnih rezerv**, ki omogočajo prilagoditve in preživetje tranzicijskih obdobji v času krize. Dolgoročno gledano, pa so zadruge preprosto uspešnejše, ker **bolj učinkovito razumejo in naslavljajo potrebe skupnosti**, torej tudi končnih odjemalcev svojih storitev oziroma izdelkov.

Namesto zaključka

Sprejem zakona o delavskih odkupnih zadrugah seveda ne more čudežno in čez noč spremeniti narave slovenskega gospodarstva, lahko pa je korak k temu, da bodo dobre prakse razvitih industrijskih držav na razpolago za uveljavljanje tudi v Sloveniji. Korak za korakom, do trajnostnih delovnih mest.



Piše:
Mitja Gostiša

Vloženi pobudi za ustavno presojo Zakona o zavarovalništvu in Zakona o bančništvu

V tej reviji smo že v času sprejemanja obeh v naslovu omenjenih zakonov opozarjali, da vsebujeta (tudi ustavno) močno sporne določbe o omejevanju soupravljalskih pravic delavcev do sodelovanja v organih banka in zavarovalnica v primerjavi z ZSDU, in da bosta v primeru, če bosta kljub tovrstnim opozorilom sprejeta v predlagani obliki, po vsej verjetnosti nujno morala postati predmet ustavne presoje. In to se je zdaj tudi zgodilo.

Zakon o zavarovalništvu

Zakon o zavarovalništvu (ZZavar-1) je brez kakršnikoli stvarnih in razumnih razlogov, ki jih nikoli niso znali resno utemeljiti niti predlagatelji zakona, (tudi) za delavske predstavnike v nadzornem svetu in za delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi postavlja **nemogoče oziroma praktično nedosegljive, smiselno pa povsem nepotrebne pogoje**.

Po določbi 2. odstavka 67. člena tega zakona bi namreč morali imeti tudi **predstavniki delavcev v nadzornem svetu** *»najmanj petletne izkušnje vodenja ali nadzora nad vodenjem poslov družbe primerljive velikosti in dejavnosti kot zavaroval-nica oziroma drugih primerljivih poslov.«* Podobno pa določba 2. odstavka 57. člena kot **pogoj za člana uprave, ki velja tudi za delavskega direktorja**, določa *»najmanj petletne izkušnje pri vodenju poslov zavarovalnice oziroma družbe primerljive velikosti in dejavnosti kot zavarovalnica oziroma drugih primerljivih poslov.«* Razumnih

in stvarnih razlogov, ki so po ustaljeni ustavnosodni presoji nujni temelj za morebitno oženje pravic iz ZSDU v posebnih zakonih, kot rečeno, v tem primeru ni najti prav nobenih.

Dejstvo je namreč, da sta vloga in položaj delavskih predstavnikov v organih družb na splošno, torej tudi zavarovalnic, že po naravi stvari drugačna od vloge in položaja ostalih članov teh organov, čeprav imajo v načelu enake pravice in dolžnosti pri odločanju v teh organih. Temeljna funkcija predstavnikov delavcev v teh organih je **zastopanje in predstavljanje interesov delavcev**. Prvi odstavek 80. člena ZSDU je v tem pogledu popolnoma jasen in nedvoumen: »Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe.« Podobno tudi 84. člen ZSDU, ki govori o vlogi delavskega direktorja: »V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.« Za opravljanje te funkcije pa seveda objektivno ne potrebujejo **»najmanj petletnih izkušenj vodenja ali nadzora nad vodenjem poslov družbe primerljive velikosti in dejavnosti kot zavarovalnica oziroma drugih primerljivih poslov.«** Takšna zahteva torej pomeni povsem nepotrebno in neutemeljeno pogojevanje in omejevanje z vidika bistva temeljne funkcije delavskih predstavnikov, in sicer tako na splošno (za vse gospodarske družbe) kot tudi za zavarovalnice, ki v tem pogledu niso prav nič posebnega.

Celo več – takšna zahteva oziroma pogoj pomeni, da bi pravzaprav funkcijo delavskega predstavnika v zavarovalnicah lahko opravljali le (sedanji ali bivši) **»vodilni« delavci zavarovalnic**, kar pa bi bilo v direktnem nasprotju s splošno določbo 3. odstavka 79. člena ZSDU, ki velja za vse gospodarske družbe brez izjem in ki to **izrecno prepoveduje**: *»Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.«* Ali pa bi to pomenilo, da so predstavniki delavcev v organih zavarovalnih lahko le t. i. zunanji predstavniki, kar bi bilo prav tako povsem nedopustno in objektivno nepotrebno omejevanje pravic delavcev zavarovalnic z vidika **ustavnega načela enakosti pred zakonom.**

Pobudo za ustavni spor je vložil Sindikat finančnih organizacij Slovenije pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije.

Zakon o bančništvu

Zakon o bančništvu (ZBan-1) pa je še hujši primerek ureditve, ki očitno nasprotuje razumnemu preudarku. Vsaj pojasniti ga ne zna nihče od njegovih predlagateljev in podpornikov.

Ta zakon si je namreč v **4. odstavku 33. člena privoščil naslednjo določbo**: *»(4) Za banko se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, glede predstavnikov delavcev v upravi in nadzornem svetu banke.«* Z drugimi besedami, preprosto je **predstavnike delavcev zmetal iz organov bank**, češ da so banke nekaj tako posebnega, da ti predstavniki pač ne sodijo v njihove organe.

Prej veljavni ZBan-1 v tem pogledu sicer doslej še ni bil neposredno predmet ustavne presoje, vendar pa je argumente za protiustavnost omenjene rešitve moč dokaj jasno razbrati iz nekaterih drugih dosedanjih **odločb Ustavnega sodišče RS**. Zlasti iz odločbe št. **U-I-131/00-22** z dne 6. 3. 2003, ki se sicer nanaša na zavarovalnice oziroma na ZZavar, a je glede na omenjeno sorodnost bančnih in zavarovalniških institucij vsekakor smiselno v celoti uporabna tudi za presojo predlagane sporne rešitve ZBan.

O njeni ustavni spornosti, če ne že očitni protiustavnosti, je mogoče govoriti zato, ker je Ustavno sodišče RS z zgoraj omenjeno odločbo v bistvu odločilo o vsebinsko povsem enakem vprašanju, čeprav v zvezi z drugim zakonom. In sicer je razveljavilo dve določbi takratnega Zakona o zavarovalništvu, ki je zgolj omejeval (ne preprečeval) delavska predstavništva v organih zavarovalnic (število in pristojnosti predstavnikov delavcev v nadzornih svetih ter izločitev delavskega direktorja iz uprave). Ocenilo, da je takšna ureditev **neskladna z ustavnim načelom enakosti pred zakonom**. Zato seveda to še toliko bolj velja za zgoraj citirano določbo ZBan-2, ki pa kar v celoti izključuje delavska predstavništva v organih bank.

Ustavno sodišče ni pritrdilo stališču, da je takšno razlikovanje glede (bistveno ožjega) obsega participacijskih pravic delavcev (v primerjavi z ZSDU kot splošnim predpisom) »objektivno utemeljeno«, ker gre v zavarovalnicah »dejansko za posebne naloge članov uprave in nadzornega sveta in te so takšne, da jih predstavniki delavcev v teh organih ne bi mogli opravljati«. Ravno nasprotno.

Ustavno sodišče je v navedeni odločbi popolnoma **nedvoumno zapisalo naslednje**: »Navedeno še ne pomeni, da je ureditev, ki delavcem v zavarovalnicah priznava ožji obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju, kot je sicer predviden s splošno ureditvijo, skladna tudi z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave. To velja ne glede na določbo drugega odstavka 1. člena ZSDU, po kateri uresničujejo delavci v zavarovalnicah pravico do sodelovanja pri upravljanju po določbah ZSDU le, če ni s posebnim zakonom določeno drugače. Takšna določba splošnega zakona namreč ne more utemeljiti ustavne skladnosti posebne ureditve, če ji je sicer mogoče očitati, da razlikovanje, ki ga uvaja, ne temelji na razumnih in stvarno utemeljenih razlogih. Po ustaljeni ustavnosodni presoji namreč načelo iz drugega odstavka 14. člena Ustave ne pomeni, da predpis ne bi smel različno urejati enakih položajev pravnih subjektov, pomeni pa, da tega ne sme početi samovoljno, brez razumnega in stvarnega razloga. Prav to pa je mogoče očitati izpodbijani ureditvi. Razlogi, ki naj bi utemeljevali specifično ureditev pravice do sodelovanja pri upravljanju v zavarovalnicah in ki jih je mogoče zaslediti v odgovoru nasprotnega udeleženca, mnenju Vlade oziroma v zakonodajnem gradivu, se nanašajo zlasti na posebnosti dejavnosti zavarovalništva in s tem povezane posebne naloge članov uprave oziroma nadzornega sveta v teh družbah. Četudi gre v zavarovalnicah dejansko za posebne naloge omenjenih organov, pa po mnenju Ustavnega sodišča ni mogoče trditi, da bi navedeno lahko predstavljalo razumen in stvaren razlog za sporno razlikovanje.« Vse povedano, kot rečeno, smiselno **v celoti velja tudi za banke**.

Predlog za ustavno presojo tega spornega člena Zakona o bančništvu je nedavno vložil Svet delavcev NLB.

* * *

Če bo Ustavno sodišče le ostalo dosledno svojim lastnim ustaljenim praksam, realno ne more biti nobenih možnosti, da bi izpodbijane določbe obeh zakonov prestale ustavno presojo.



Piše:

Peter Kobal

Evropski svet delavcev v Gorenju

Potek ustanavljanja ESD

Ustanovitev in delo pogajalskega telesa

Potem, ko je uprava dne 7. 3. 2012 sprejela sklep o ustanovitve evropskega sveta delavcev (ESD), se je pričel postopek za **ustanovitev pogajalskega telesa**. V pogajalskem telesu so sodelovali predstavniki vseh družb skupine Gorenje, ki so izpolnjevali kriterije za udeležbo v ESD, ko bo le-ta ustanovljen. Osnova za ustanovitev ESD sta bila Direktiva 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev in slovenski Zakon o evropskih svetih delavcev.

Pogajalsko telo je opravilo dve srečanji z upravo, na katerih so se usklajevali **pogoji in pravila za ustavitev ter pogoji delovanja ESD**. Bilo je kar precej dilem, predvsem na temo kolikokrat v enem letu se sestajata, kaj točno obravnavati, kako v obdobju med dvema sejama, pri katerem številu zaposlenih postaviti mejo za udeležbo v ESD in tako naprej.

Usklajevanje je zaradi različnih pogledov in interesov posameznih predstavnikov potrebovalo kar nekaj časa in truda. Veliko nejasnosti je bilo tudi zaradi tega, ker je bila za nas vse tema nova in malo poznana. Poleg tega pa so imeli tisti, ki so izhajali iz proizvodnih področij, povsem drugačna pričakovanja kot tisti, ki so zaposleni v razvojnih ali drugih neproizvodnih področjih.

Pri vseh usklajevanjih je pozitivno in pomembno vlogo opravil **evropski sindikat iz Češke**, saj je že sodeloval z evropskimi sveti delavcev in je s svojim pogledom in razmišljanji podal prve usmeritve. Dobro pa je znal oceniti tudi naše predloge in jih podpreti.

Ravno zaradi pozitivnega razmišljanja smo kljub vsemu hitro uskladili vse točke, tako s strani vodstva družbe kot s strani predstavnikov pogajalskega telesa in 18. 12. 2013 podpisali **sporazum o ustanovitve evropskega sveta delavcev**.

Ustanovitev ESD

Tukaj pa je potem začel teči postopek za ustanovitev ESD.

Vse družbe v skupini Gorenje, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v ESD, so bile **pozvane k izvolitvi svojih predstavnikov v ESD.** Potrebnih je bilo kar nekaj pozivov, da smo od vseh družb prejeli imena izvoljenih sodelavcev za delovanje v ESD. Naredili smo tudi izjemo in v sporazum zapisali, da v ESD, kot opazovalec, sodeluje tudi predstavnik družbe, ki ni članica evropske unije.

Priprava in sklic sej ESD

Glede na zakonske osnove ima ESD vlogo **biti obveščen ali izvajati posvetovanja z vodstvom družbe**. To je tudi vodilo za določitev tem, ki naj se bi obravnavale na sejah.

Priprava za sklic prve seje je pokazala kar veliko problemov, glede same organizacije in logistike.

Uskladitev termina sej potrebuje veliko usklajevanja. Zaradi tega smo dva meseca pred sejo obvestili sodelavce v tujini in vodstvo družbe o predlaganem terminu. Ko je vodstvo potrdilo termin, je sledilo naslednje obveščanje sodelavcev v tujini. Vzporedno s tem poteka tudi **priprava dnevnega reda in pridobivanje gradiva**. Ko je vse usklajeno, sledi še **prevajanje** vabila in vseh gradiv ter posredovanje le-tega članom ESD in vodstvu družbe, ter seveda tistim strokovnim sodelavcem, ki bodo predstavili gradivo.

Ko si prepričan, da si vse uredil, je potrebno **urediti še celotno logistiko** za vse člane, ki prihajajo iz tujine, in seveda tudi logistiko pri njihovem odhodu.

Že pri prvi seji in tudi pri naslednjih se je pokazalo, da glede delovanja ESD sploh ni težav s tem, kaj in katere teme obravnavati, saj gre v glavnem za obveščanje. Največ truda in časa je potrebno angažirati pri **usklajevanjih, organizaciji in logistiki**.

Priporočilo: maksimalno dve seji ESD letno

Tukaj se je šele pokazalo priporočilo s strani mednarodne sekretarke sindikata, **zakaj organizirati maksimalno dve seji na leto**. Če bi primerjali organizacijo seje sveta delavcev matične družbe in seje ESD, je v sami zahtevnosti to dvoje povsem neprimerljivo.

Zaradi razmika med dvema sejama je dogovorjeno, da se **vsa vprašanja**, ki jih imajo zaposleni v vseh družbah, prek predstavnikov v ESD **posredujejo sekretarju in predsedniku ESD**. Če je možno in potrebno se odgovor pripravi takoj, če ne, pa na naslednji seji.

Čeprav je samo organiziranje in priprava seje ESD zahtevna v vseh pogledih, pa daje **dodano vrednost k naši skupni kulturi in medsebojnim odnosom**. Ta poudarek se doseže še posebej, če je prisoten predsednik uprave. Naša naloga je, da delamo še bolj dosledno, podajamo vizijo ter ustvarjamo skupno kulturo in medsebojne odnose v skupini.

Poziv k širšemu izobraževanju članov svetov delavcev

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) se je pred kratkim med drugim posebej posvetilo tudi obravnavi problematike strokovnega izobraževanja in usposabljanja članov svetov delavcev, ki mu sicer pripisuje izjemen pomen za nadaljnji razvoj učinkovitega sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji, aktualno stanje na tem področju ter ukrepe za izboljšanje tega stanja. V zvezi s tem je sprejelo nekatere ugotovitve in priporočila, ki so predstavljena v nadaljevanju.

Ocena stanja

V zvezi z oceno stanja na področju strokovnega izobraževanja in usposabljanja članov svetov delavcev za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkciji Predsedstvo ZSDS **ugotavlja, da:**

1. vsakodnevna praksa uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju **čedalje bolj potrjuje tezo**, da brez potrebnih specializiranih »upravljalskih znanj in veščin«, torej brez ustreznega specializiranega strokovnega izobraževanja in usposabljanja, danes ni več mogoče zadovoljivo opravljati soupravljalskih funkcij v svetih delavcev in organih družb, ki postajajo vse bolj tudi strokovno zahtevne,

2. je iz tega razloga nujno – po potrebi tudi z zaostrovanjem t. i. soupravljalske odgovornosti po načelu *»kdor se je sodelavcem dal izvoliti za njihovega predstavnika, naj to funkcijo opravlja odgovorno, ali pa jo prepusti drugim«* – pri vseh delavskih predstavnikih doseči spoznanje, da tovrstno izobraževanje in usposabljanje **ne more več veljati zgolj kot »pravica«, temveč tudi kot »dolžnost/obveznost« slehernega predstavnika,** kar je sicer med drugim posebej opredeljeno tudi v Etičnem kodeksu članov svetov delavcev;

3. nam je sicer uspelo s skupnimi močmi skozi dosedanje 20-letno delovanje v tem združenju **razviti zelo razvejan in visoko kakovosten sistem specializiranega izobraževanja in usposabljanj**a za člane SD in predstavnike delavcev v organih družb, v okviru katerega ima še posebno težo »sistem certificiranja temeljnih znanj za voljene delavske predstavnike«, ni pa nam še uspelo doseči dovolj visoke ravni razumevanja njegovega pomena v zgoraj navedenem smislu med najširšim članstvom,

4. je zato – tudi med člani tega združenja, ki sicer načeloma v tem pogledu veljajo za »naprednejši« del slovenskih svetov delavcev – še vedno preveč takih, ki strokovnemu izobraževanju in usposabljanju svojih članov namenjajo bistveno premalo (ali celo sploh nobene) pozornosti, kar bi veljalo **čim prej popraviti, in sicer z ustrezno organizirano akcijo.**

Priporočila in poziv članom

Skladno s temi ugotovitvami je Predsedstvo ZSDS sklenilo na vse svete delavcev – člane združenja nasloviti **priporočila in poziv** za sprejem ustreznih ukrepov za pospešitev vključevanja svojih članov v sistem izobraževanja in usposabljanja za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij.

Poleg že pred časom priporočenih **ukrepov za doslednejše uresničevanje soupravljalske odgovornosti svojih članov** glede dolžnosti izobraževanja in usposabljanja v skladu z Etičnim kodeksom članov svetov delavcev (najdete jih na spletni strani združenja na naslovu: http://www.delavska-participacija.com/priloge/340-784712.doc) predsedstvo posebej priporoča, da vsak svet delavcev na podlagi letnega programa izobraževanj v združenju (http://www.delavska-participacija.com/izobrazevanje/) izdela tudi **svoj lasten interni letni program izobraževanja članov,** v katerem naj – izhajajoč iz dolžnosti članov glede izobraževanja (7. člen Etičnega kodeksa) in v okviru vsakemu članu zakonsko zagotovljenih 40 plačanih ur oziroma pet izobraževalnih dni letno (63. člen ZSDU), obenem pa tudi upoštevaje osebne afinitete posameznikov – **konkretno planira udeležbo na izobraževanjih v posameznem letu** za vsakega od svojih članov, po možnosti pa tudi za predstavnike delavcev v NS/UO.

Pri tem naj svet delavcev upošteva **predvsem dve temeljni izhodišči**:

- vsak član bi od razpoložljivih 5 izobraževalnih dni letno moral za udeležbo na izbranih dogodkih (po izobraževalnem programu združenja ali drugih) nujno izkoristiti najmanj tri do štiri, v nasprotnem bi imel svet delavcev vso pravico sprožiti postopek za ugotavljanje in sankcioniranje odgovornosti za opravljanje soupravljalskih funkcij;
- absolutno prioriteto pri planiranju izobraževanj članov naj bi imela pridobitev certifikata ZSDS kot dokazila, da je posameznik absolviral vsaj najnujnejša potrebna »upravljalska« znanja za opravljanje funkcije člana sveta delavcev (doslej je bilo podeljenih že več kot 730 certifikatov, vsi prejemniki pa so lahko potencialni člani svetov delavcev in predstavniki delavcev v organih družb tudi v naslednjih mandatih).

Predsedstvo iskreno upa, da se bo temu pozivu odzvalo čim večje število članov Združenja svetov delavcev Slovenije in s tem bistveno pripomoglo k dviganju strokovne ravni delovanja sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji.

Ključnega pomena pri tem pa je seveda, da **tudi menedžerji čim prej prepoznajo pomen in poslovno koristnost učinkovitega soupravljanja zaposlenih** in s tem tudi pomen in koristnost ustrezne usposobljenih delavskih predstavnikov, s katerimi komunicirajo. Če izobraževanje članom svetov ne bo omogočeno z njihove strani, bodo seveda vsa ta naša prizadevanja zaman.

Mikrokrediti odslej na voljo tudi za socialna podjetja

Prek Slovenskega podjetniškega sklada bodo lahko letos prvič podjetja s statusom socialnega podjetja, vključno z zadrugami, na hiter in enostaven način dostopala do zelo ugodnih finančnih sredstev. Na voljo 12 milijonov evrov.

Socialno podjetništvo predstavlja trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva ali trajno opravljanje drugih dejavnosti pod posebnimi pogoji zaposlovanja, s proizvodnjo in prodajo proizvodov ali opravljanjem storitev na trgu, pri čemer **ustvarjanje dobička ni izključni niti glavni cilj opravljanja dejavnosti**.

Na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo so se odločili podpreti razvoj socialnih podjetij v Sloveniji med drugim tudi s posebno shemo podeljevanja mikrokreditov. Želijo si namreč **pospešiti razmah tega podjetniškega segmenta**, ki v Sloveniji še ni dovolj razvit. V Evropi ustvari skoraj 7 % BDP, v Sloveniji pa komaj 1 %, pravijo na ministrstvu.

Ministrstvo za gospodarski razvoj je tako v začetku letošnjega leta z alokacijo **12 milijonov evrov** neporabljenih sredstev iz prejšnje finančne perspektive na Slovenski podjetniški sklad razpisalo sredstva za mikrokredite za socialna podjetja in zadruge. Prek Slovenskega podjetniškega sklada bodo letos podjetja s statusom socialnega podjetja lahko prvič na hiter in enostaven način dostopala do zelo ugodnih finančnih sredstev. V **prvem koraku** je za socialna podjetja razpisanih **4 milijone evrov**, upravičenec pa lahko dobi mikrokredit do največ 25.000 EUR. Do konca leta bo za enak namen razpisanih še preostalih **8 milijonov evrov**, pojasnjuje minister.

Postopek pridobitve **mikrokredita za socialna podjetja je hiter in enostaven**, bistvenega pomena pa so njegove ugodnosti v obliki:

- nižjih zahtev po zavarovanju,
- nižji obrestni meri (fiksna od 2,5 % do 5 %),
- kredita do maksimalne višine 25.000 EUR/podjetje,
- ročnosti kredita do 60 mesecev,
- možnosti koriščenja moratorija do 6 mesecev,
- brez stroškov kredita.

Natančni pogoji so podrobneje definirani na ravni javnega razpisa P7 sop 2016, ki ga najdete na

http://www.podjetniskisklad.si/sl/razpisi?view=tender&id=41 in v Ur. l. RS št. 19/2016. Za dodatna pojasnila in informacije pa se lahko obrnete na Slovenski podjetniški sklad: info@podjetniskisklad.si, tel.: 02 234 12 60.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Čakanje na delo doma in vloga sveta delavcev

Vprašanje:

V naši družbi obstaja velika verjetnost, da se bo delodajalec iz poslovnih razlogov, ki bodo na daljši rok zanesljivo povzročili večje število presežnih delavcev, v prvi fazi poslužil ukrepa »čakanja na domu doma« po ZDR-1. Zanima nas, ali obstaja kakšna povezava med napotitvijo delavcev na čakanje na delo na domu in »razporeditvijo večjega števila delavcev izven družbe« po 94. členu ZSDU, za kar mora delodajalec prej opraviti skupno posvetovanje s svetom delavcev?

Odgovor:

Ukrep »čakanja na delo doma« Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ureja v svojem 138. členu, ki se glasi:

138. člen
(začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)

(1) Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka prejšnjega člena in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

(3) V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena, se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom tega zakona. V primeru iz prejšnjega stavka ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom tega zakona.

Načeloma ni nobene povezave med institutom »čakanja na delo doma«, ki se praviloma uporablja le v primerih začasne nezmožnosti delodajalca zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov, torej ko se ne pričakuje »trajno« zmanjšanje potreb po delu delavcev, in med »razporeditvijo večjega števila delavcev izven družbe« (tega pojma novi ZDR sicer tudi ne pozna več, ampak gre po novem v teh primerih ali za t. i. outsourcing na podlagi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu ali pa za obliko reševanja že ugotovljenih presežnih delavcev po 92. členu ZDR-1 na podlagi prej sprejetega programa).

Lahko, da ima delodajalec kratkoročno v načrtu tudi uporabo te možnosti, a zaenkrat svet delavcev glede tega še ne more ukrepati, kajti pri odreditvi čakanja na delo (če tega trenutno pač ni) ni nič nezakonitega. Če pa bo to »čakanje na delo« delodajalec hotel pretvoriti v kakršnokoli prej omenjeno obliko reševanja presežnih delavcev, pa to lahko naredi le na podlagi zakonsko določenih postopkov za reševanje (individualnih ali kolektivnih) presežkov delavcev, v katere pa bo moral biti po zakonu spet vključen svet delavcev, in sicer:

1. če gre za posamične delavce ali manjše skupine delavcev, mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov izpeljati skupno posvetovanje s svetom delavcev, ker gre za »zmanjšanje števila delavcev« po 6. alineji 94. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU);

2. če gre za večje število delavcev, ki naj bi jim prenehalo delovno razmerje, pa je potrebno celo predhodno »soglasje« sveta delavcev k odločitvi delodajalca o zmanjšanju števila delavcev po prvem odstavku 96. člena ZSDU.

Zaenkrat torej iz morebitnih odrejenih čakanj na delo še ne kaže delati kake panike, vsekakor pa mora svet delavcev pozorno spremljati nadaljnji potek dogodkov in se pravočasno vključiti v postopke v zgoraj omenjenem smislu, če bi se izkazalo, da je bilo vse skupaj le predpriprava na reševanje »trajnih« presežkov delavcev.

Kdo vodi volilne postopke za predstavnike delavcev v nadzornem svetu

Vprašanje:

Svet delavcev je pri nas sprejel sklep, da pooblašča volilno komisijo in ji nalaga, da izvede volitve za imenovanje člana – predstavnika delavcev v nadzorni svet družbe v skladu z zakonom. Kot predsednika volilne komisije me zanima, ali je volilna komisija po zakonu sploh za to pristojna?

Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) določa volilno komisijo kot organ, ki je zadolžen za izvedbo volitev v svet delavcev in v zvezi s tem tudi natančno določa njene pristojnosti. Pri teh volitvah gre, kot vemo, za »neposredne« volitve med vsemi zaposlenimi v kolektivu, ne za posredne volitve znotraj posameznega »izvoljenega« organa oziroma delavskega predstavništva, kakršno je svet delavcev. V zvezi z izvajanjem takšnih posrednih volitev zakon volilni komisiji ne nalaga nobenih nalog in ji zanje tudi ne daje nikakršnih pristojnosti.

Volitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet družbe po zakonu izvede svet delavcev sam. ZSDU v zvezi s tem v 6. in 7. odstavku 79. člena določa naslednje: *»(6) Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznani skupščino družbe. (7) Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev.«*

To pomeni, da zakon tako določitev načina kot tudi izvedbo volitev predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe v celoti prepušča (in tudi nalaga) svetu delavcev samemu. V ta namen svet delavcev torej sicer lahko, če želi, imenuje posebne *ad hoc* komisije in odbore, ki bodo v njegovem imenu izvajale celoten postopek, ne more pa te naloge – vsaj ne brez privolitve vseh njenih članov – preprosto naložiti volilni komisiji, ki jo ureja ZSDU. Ne nazadnje so ti ob svojem imenovanju dali svojo privolitev le opravljanje funkcij, kakršne tej komisiji nalaga zakon.

A morebitno takšno prelaganje volilnih opravil sveta delavcev na nekakšne posebne volilne organe zagotovo ni najbolj priporočljivo. Veliko bolje je, če, denimo, kandidacijski postopek, vključno s predstavitvenim »zaslišanjem« kandidatov, opravi svet delavcev neposredno, kajti člani morajo kandidate pred glasovanjem dobro poznati in preveriti. Sámo štetje glasov znotraj sveta delavcev v fazi volitve pa načeloma ne potrebuje kakega posebej imenovanega »volilnega odbora«.

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

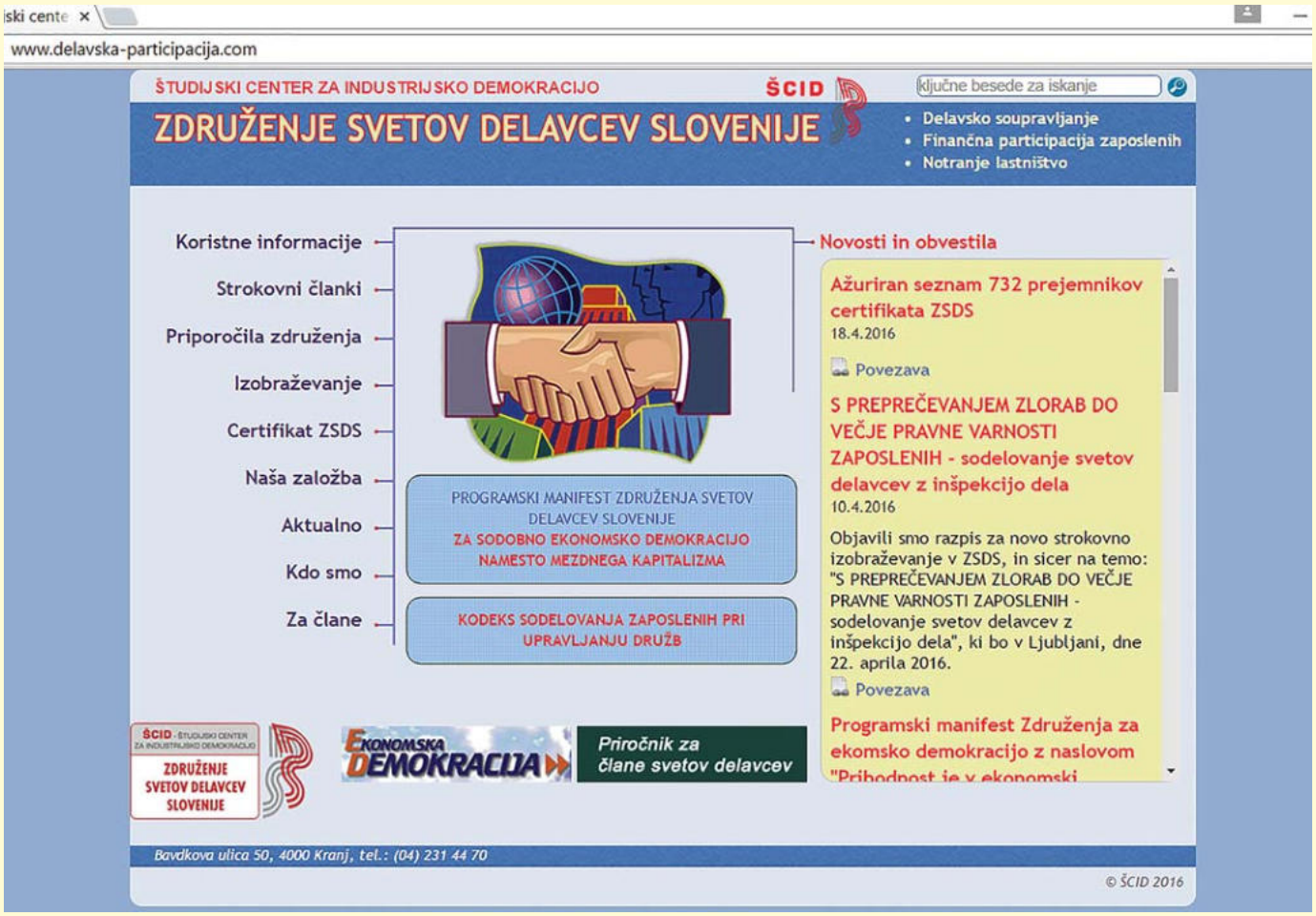
AVTORJI PRISPEVKOV: **Milan Bajželj**, univ. dipl. ekonomist, zunanji sodelavec ŠCID – Študijskega centra za ekonomsko demokracijo; **Vesna Vuk Godina**, doktorica sociooloških ved, izr. profesorica na Filozofski fakulteti Univerze v Mariboru in docentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID; **Valentina Franca**, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Leja Drofenik Štibelj**, univ. dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Nina Bakovnik**, magistra mednarodnega in evropskega delovnega prava, strokovna sodelavka CPM – Centra za participativni menedžment; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Ksenija Marčič**, predsednica sveta delavcev v družbi Adria Airways; **Irena Ropret**, dosedanja predsednica sveta delavcev v družbi Savatech d.o.o.; **Marko Kržan**, univ. dipl. sociolog kulture, svetovalec poslanske skupine Združene levice v Državnem zboru; **Jan Škoberne**, diplomant evropskih študij, poslanec Državnega zbora RS; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator, strokovni sodelavec ŠCID.

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

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije nudijo obiskovalcem množico za prakso uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.200 izbranih **strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- številne konkretne **usmeritve in priporočila** za delovanje delavskih predstavništev v podjetjih pri uresničevanju sistema delavske participacije.