TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 1/2020, LETNIK XXIV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Sodobni pogled na podjetje in korporacijsko upravljanje

Stran 7

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

Razvoj participacije zaposlenih kot oblike vlaganj v človeški kapital

Vsestranska, torej tako upravljalska kot finančna, organizacijska participacija zaposlenih med drugim nesporno tudi pomembno povečuje njihovo zavzetost in s tem poslovno uspešnost podjetij. Zakaj jo torej del menedžerske prakse še vedno zanemarja?

Poslovno bistvo delavske participacije

Znanstveno dokazane tovrstne učinke na zavzetost, to je na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, imajo vse tri temeljne oblike sodobne delavske participacije, to so:

- *individualno/neposredno in kolektivno/predstavniško sodelovanje delavcev pri upravljanju (»delavsko soupravljanje«),*
- *udeležba delavcev pri dobičku in*
- *širše notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in zadružništvo),*

zato je v praksi vsekakor priporočljivo tudi njihovo hkratno razvijanje.

Znamenita Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih v zvezi s tem ugotavlja, da zgolj 5-odstotno povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov, aktualno stanje na tem področju pa je na splošno (tudi v Sloveniji) naravnost zastrašujoče. V povprečju samo 13 % vseh zaposlenih, torej približno eden od osmih, dela zavzeto in na ta način pozitivno prispeva k poslovni uspešnosti svojih podjetij. Velika večina (63 %) je nezavzetih, kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih. Ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezna nacionalna gospodarstva zaradi nezavzetosti zaposlenih, je tako ogromna: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov, Velika Britanija od 52 do 70 milijard funtov in tako naprej. Neizkoriščene rezerve za dvig produktivnosti, dodane vrednosti in poslovne uspešnosti podjetij na splošno so torej v tem pogledu brez dvoma še ogromne.

Kolikšen je konkreten prispevek visoko razvitega sistema delavske participacije v podjetju k višji stopnji zavzetosti njegovih zaposlenih, je seveda nemogoče natančno izmeriti. Vsekakor pa ni majhen. Nasprotno, po logiki stvari je – vsaj pri sodobnih »delavcih z znanjem« – verjetno celo ključen. Precej bolj kot same »plače« in nekateri v HRM stroki doslej preizkušeni instrumenti nematerialne motivacije zaposlenih.

Intenziven razvoj vseh vidikov sodobne delavske participacije kot oblike nefinančnih vlaganj v razvoj človeškega kapitala torej brez dvoma ni prav nič manj pomemben od neposrednih finančnih vlaganj v »znanje« zaposlenih. In v tem duhu bi vsekakor veljalo obravnavati tudi nadaljnji razvoj in uresničevanje veljavne slovenske zakonodaje s tega področja, konkretno Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob).

Stanje in perspektive razvoja v Sloveniji

Trenutno stanje na tem področju v Sloveniji žal še ni povsem zadovoljivo, a še zdaleč ne kritično in brezperspektivno. Potreben pa bo seveda ustrezen ciljni razvojni pristop.

Razvoj finančne participacije, to je udeležbe delavcev pri dobičku in širitve notranjega lastništva zaposlenih, je – predvsem zaradi poslovno skoraj povsem nestimulativnega ZUDDob – trenutno žal praktično povsem zastal, tako da na tem področju že zelo izrazito zaostajamo za najrazvitejšimi evropskimi državami in ZDA. Ker bo torej brez nove zakonodaje hitrejši napredek na tem težko uresničljiv, bi se veljalo na tem področju usmeriti predvsem v spremembe te zakonodaje.

Stanje na področju razvoja delavske participacije pri upravljanju po ZSDU je vsekakor bistveno boljše, a (kljub vsebinsko »naprednemu« zakonu, ki je bil sicer zasnovan po vzoru visoko razvitega nemškega modela soupravljanja) zagotovo še ne ravno optimalno. V praksi je namreč ta oblika delavske participacije – namesto kot integralna sestavina sodobnega deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja – pogosto žal še vedno obojestransko razumljena le kot specifična oblika »razrednega boja«, izvoljena delavska predstavništva (sveti delavcev in predstavništva delavcev v organih družb) pa – namesto kot mehanizem vključevanja avtentičnih organizacijskih interesov zaposlenih v procese poslovnega odločanja – zgolj kot nekakšni »v zakon preoblečeni sindikati«. Namesto konstruktivnega sodelovanja med menedžmentom in sveti delavcev pri zasledovanju skupnega cilja (tj. čim večje poslovne uspešnosti podjetja ob hkratnem medsebojnem spoštovanju in upoštevanju specifičnih deležniških interesov) tako marsikje na tej relaciji še vedno prihaja le do kontraproduktivnih konfliktov. Takšno razumevanje delavskega soupravljanja v praksi bo torej nujno čim prej spremeniti, in sicer tako na menedžerski kot na delavski strani.

K sreči pa seveda že obstajajo tudi številni primeri »dobrih praks« tega sodelovanja, ki bi jim kazalo slediti in na njih graditi naprej.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Strnjeno o bistvu teorije ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma

V kontekstu teoretičnih razmišljanj o možnih poteh za postopno izgrajevanje neke ekonomsko uspešnejše, obenem pa socialno pravičnejše in okoljsko odgovornejše družbe se v zadnjem času čedalje pogosteje omenja tudi ideja o ekonomski demokraciji kot neki »novi sistemski paradigmi kapitalizma«, ki naj bi že v temelju zagotavljala bistveno drugačno učinkovanje tega sistema kot celote. V čem je pravzaprav bistvo in jedro te ideje?

Vzroki za krizo aktualnega kapitalizma

Vse razprave o »problematičnosti« aktualnega modela kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema se v bistvu vrtijo okrog vprašanja, **v čem je pravzaprav temeljni vzrok**

- za njegova znana notranja sistemska protislovja in
- za njegove znane čedalje bolj katastrofične ekonomske, socialne in okoljske posledice (ciklične ekonomske krize, enormna in še naprej permanentno naraščajoča neenakost, revščina, prekomerno izčrpavanje naravnih virov, brezobzirno onesnaževanje okolja itd.)?

Za razliko od prevladujoče /neo/klasične ekonomske teorije je izhodiščna teza teorije ekonomske demokracije (če jo poskušam predstaviti v najbolj shematski obliki), da:

- to zagotovo nista **ne zasebna lastnina produkcijskih sredstev sama po sebi in ne delovanje trga na splošno**[1], s čimer so sicer še vedno pretežno okupirana bolj ali manj vsa dosedanja teoretična iskanja za njegovo morebitno temeljitejšo sistemsko rekonstrukcijo v uvodoma omenjenem smislu,
- ampak je to **klasičen t. i. mezdni (tj. navaden tržno-menjalni oziroma kupoprodajni) produkcijski odnos** med nosilci dela in kapitala, ki, kot vemo, temelji na popolni ekonomski in odločevalski podrejenosti prvih nasproti drugim in ki je v tem smislu v vseh pogledih izrazito neenakopraven in definitivno tudi »izkoriščevalski«[2].

In to kljub nespornemu dejstvu, da sta delo in kapital ekonomsko seveda nesporno povsem enakovredna temeljna produkcijska dejavnika (»Pettyjev aksiom«[3]), kar pomeni, da bi morali biti po elementarni ekonomski logiki tudi **produkcijski (tj. tako proizvodni kot razdelitveni) odnosi** med njunimi lastniki v družbenoekonomskem sistemu načeloma v vseh pogledih in vsestransko popolnoma enakopravni, bolje rečeno **»partnerski«** v pravem pomenu te besede.

Mezdni »temeljni produkcijski odnos«, ki v celoti določa bistvo in način delovanja aktualnega družbenoekonomskega sistema, je torej nekaj, kar je sistemsko gledano preprosto že v osnovi **skregano z elementarno ekonomsko in pravno logiko**, in kar seveda samodejno povzroča huda notranjesistemska protislovja in

[1] Ne eno ne drugo tudi sicer ni šele »izum« kapitalizma. Zasebna lastnina produkcijskih sredstev obstaja že od razpada praskupnosti dalje, trgi pa, kot ugotavlja Galbraith (2010: 16), igrajo pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeške civilizacije najmanj že od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št. Tudi nekateri drugi avtorji, denimo Braudel (po Klarič, 2011: 18), nasprotujejo gledanju, po katerem se kapitalizem enači s tržnim gospodarstvom. Zanj so trgi obstajali od nekdaj, res je sicer, da so se ožili, izginjali in nastajali, vendar niso rezultat kapitalizma.

[2] Mezda/plača kot tržna cena dela predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa, ne pa dejanskega outputa dela v produkcijskem procesu, ki se samodejno prelije v dobiček kot dohodek lastnikov kapitala, kateri pa po drugi strani ni mejni produkt in tržna cena ničesar. Mehanizem ekonomskega izkoriščanja dela v mezdnem kapitalizmu je torej v bistvu nadvse preprost, a skrbno prikrit pod kopreno vseh mogočih teoretičnih floskul o domnevni objektivni »tržni pravičnosti«, ki pa žal velja le za delo, ne pa tudi za kapital.

[3] Tako je (pogojno) imenovan po predklasičnem ekonomistu Williamu Pettyju (1623–1687), ki je prvi razkril objektivno ekonomsko bistvo oziroma temeljno »naravno zakonitost« (aksiom) produkcije in produkcijskih odnosov in jo v dveh stavkih jedrnato ubesedil takole: *»Delo je oče proizvoda in zemlja (danes kapital, op. p.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.«* Logično nadaljevanje te ugotovitve pa sta kasneje dodala še Samuelson in Nordhaus (2002: 214): *»Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.«*. Žal pa sta že Adam Smith, za njim pa še Karl Marx na to naravno zakonitost in ekonomsko teorijo, s tem pa tudi razvoj družbenoekonomskega sistema kot celote, vsak po svoje zapeljala v povsem drugo smer, s katere še danes ne najde (več) poti nazaj k omenjeni elementarni ekonomski logiki.

ekonomska ter socialna neravnovesja, posredno pa tudi ostale že omenjene negativne učinke aktualnega kapitalizma. To dejstvo kajpak še posebej očitno prihaja do izraza v novi, bistveno spremenjeni objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja kot »ere znanja in človeškega kapitala«, v kateri je ta produkcijski odnos brez dvoma že začel tudi v ožjem ekonomskem, ne samo socialnem in okoljskem smislu delovati **izrazito škodljivo in razvojno retrogradno**. In sicer tako na mikro- kot na makroekonomskem nivoju.

Teorija ekonomske demokracije, ki striktno izhaja iz »Pettyjevega aksioma«, torej pomeni **radikalno kritiko temeljnih tez prevladujoče neoklasične ekonomske teorije**, ki izhaja iz stališča, da je »mezdni« produkcijski odnos za zasebnolastniško in tržno gospodarstvo nekaj povsem samoumevnega in neizogibnega, se pravi iz »Smithovega aksioma«[4]. In da torej aktualnega kapitalizma kot sistema, ki je ekonomsko superioren brez konkurence in brez alternative, ni mogoče temeljiteje rekonstruirati, ne da bi to pomenilo uvajanje takšne ali drugačne oblike socializma. Zato namesto **»sistemskih«** ponuja le nekakšne sistemsko povsem benigne **»strukturne« (davčne, fiskalne, socialne ipd.) reforme**, ki se seveda samih sistemskih temeljev tega kapitalizma v resnici niti ne dotikajo, kaj šele, da bi jih zares spreminjale.

Kaj v resnici determinira mezdni produkcijski odnos

Prevladujoča teza, da naj bojda brez spremembe lastninskih razmerij in/ali posega v delovanje tržnih zakonitosti sprememba bistva tega (mezdnega) »temeljnega produkcijskega odnosa« in s tem tudi narave celotnega družbenoekonomskega sistema ne bi bila možna, je torej v resnici **popoln teoretični nesmisel**. Ta odnos bi bil brez dvoma lahko tudi v zasebnolastniškem in tržnem sistemu gospodarjenja **povsem drugačen**. Ključno sistemsko-razvojno vprašanje, ki ga je treba rešiti, je zato v bistvu le vprašanje, katera je pravzaprav tista sistemska institucija aktualnega kapitalizma (če to nista ne zasebna lastnina in ne trg na splošno), ki zdaj **samodejno determinira nastanek tega nesmiselnega produkcijskega odnosa in ga hkrati tudi permanentno regenerira**? Rešitev tega vprašanja je torej edini ključ za želeno (in hkrati vsekakor tudi nujno) rekonstrukcijo veljavnega družbenoekonomskega sistema.

Odgovor, ki ga na to vprašanje daje teorija ekonomske demokracije, je, da se celotno sistemsko jedro problema aktualnega mezdnega kapitalizma v bistvu skriva izključno le v – še vedno veljavni, a zdaj že naravnost arhaični – **pravni zasnovi kapitalističnega podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe**, kakršna je sicer nastala še v časih prvobitnega kapitalizma 18. in 19. stoletja. Ta je namreč omenjeno »naravno« ekonomsko logiko produkcije in produkcijskih odnosov oziroma logiko *Pettyjevega aksioma* poenostavila in izmaličila tako, da je (povsem »umetno«):

- **kapital** kot zgolj enega obeh enakovrednih temeljnih produkcijskih dejavnikov že kar samega po sebi, se pravi brez vključitve tudi dela kot drugega temeljnega produkcijskega dejavnika, enostavno tudi pravno proglasila za **»podjetje«** kot samostojno pravno osebo v obliki gospodarske družbe/korporacije (podjetje = »pravno personificirani kapital«), njegove lastnike pa za izključne »podjetnike« in posledično »delodajalce« (čeprav je jasno, da kapital sam po sebi brez dela ne ustvarja nobene nove vrednosti in torej v ekonomskem smislu še ni in tudi ne more biti nikakršno »podjetje«, torej mu po temeljnih načelih teorije pravnih oseb takšnega statusa po nobeni logiki ne bi smelo priznati niti pravo[5]);
- medtem ko naj bi bilo na drugi strani **delo le navadno tržno blago** (čeprav to nikakor ne bi smelo biti niti teoretično[6]), njegovi nosilci pa *»prodajalci delovne sile na trgu dela«* oziroma *»delojemalci«*.

(Morda ob tem zgolj mimogrede: Teza /neo/klasične ekonomske teorije, da so v tržnem gospodarstvu **vsi produkcijski faktorji tržno blago, dohodki njihovih lastnikov pa mejni produkt in tržna cena teh faktorjev**, in da so zato v tem kapitalizmu sistemsko vsi v popolnoma enakovrednem položaju, je seveda popolna teoretična izmišljotina. Za **»lastniški« kapital**, vložen v podjetje, in njegove lastnike namreč evidentno ne velja prav nič od tega. Ta kapital – za razliko od dela, zemlje in upniškega kapitala – sam po sebi ni nikoli samostojno tržno blago, dobički kot dohodki njegovih lastnikov pa, kot že rečeno, v resnici niso mejni produkt in tržna cena ničesar[7]. A to dejstvo ta teorija preprosto zamolči, kajti ravno na njem se v bistvu sesuje sama vase

---

[4] Tako je (pogojno) imenovan po Adamu Smithu (1723–1790), ki velja za očeta sodobne ekonomske znanosti in utemeljitelja klasične politične ekonomije. Ta izhaja iz predpostavke, da je v tržnem gospodarstvu lahko in tudi mora biti trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja *univerzalni in edini zveličavni regulator delovanja družbenoekonomskega sistema v vseh fazah reprodukcijskega procesa* (od produkcije prek menjave do razdelitve in porabe), katerega delovanje samodejno uravnava in uravnoveša kot nekakšna *»nevidna roka*. Ker naj bi bili v tržnem sistemu samoumevno tudi vsi temeljni produkcijski dejavniki (in ne samo njihovi produkti) tržno blago, naj bi torej trg samoumevno odigraval vlogo osnovnega regulatorja tudi produkcijskih odnosov med njihovimi lastniki in ne – kar bi bilo sicer v resnici edino logično – zgolj regulatorja v procesih menjave oziroma cirkulacije proizvodov in storitev.

[5] Status pravne osebe lahko teoretično pridobi le ekonomska tvorba, ki ima zagotovljen »popoln« tako materialni kot personalni substrat za potrebe opravljanja svoje predvidene podjetniške dejavnosti. Zgolj kapital s svojimi lastniki – brez dela in delavcev kot integralno sestavino ekonomskega pojma »podjetje« – tega pogoja seveda evidentno ne izpolnjuje.

[6] Delo je integralna sestavina človeka in torej po nobeni sodobni filozofski in pravni logiki sploh ne more biti tržno blago, kajti – če prodaš delo, prodaš človeka. Tudi prvo izmed temeljnih načel t. i. kot produkcijskega faktorja Filadelfijske deklaracije MOD se tako glasi: »Delo ni tržno blago«. Zato, denimo, David Ellerman mezdno delovno razmerje zelo utemeljeno imenuje »suženjstvo za določen čas«.

[7] S čim naj bi bilo mogoče teoretično zares smiselno utemeljiti takšen »sui generis« sistemski status lastniškega kapitala in njegovih lastnikov, ta teorija v resnici seveda ne zna pojasniti. Tega namreč zagotovo ni (več) mogoče pojasnjevati z znano Smithovo aprioristično predpostavko o kapitalistih kot nekakšnih samoumevnih »podjetnikih« in »delodajalcih«, ki se glasi: *»Kakor hitro se sredstva nakopičijo v rokah posameznikov, jih bodo nekateri izmed njih seveda uporabili za zaposlitev delavnih ljudi, oskrbeli jih bodo z materialom in živežem, da bi z dobičkom prodajali njihovo delo oziroma vrednost, ki jo delo doda materialom.«* (Adam Smith, 1776). A če so za proizvod, vključno za začasno financiranje dela, le »založili« svoj kapital, to še ne pomeni, da so ta proizvod oni sami tudi proizvedli (!?) in da si ga lahko kar prisvojijo, ampak da so plače delavcev kot soproducentov le »akontacija na soudeležbo pri skupaj ustvarjenem dobičku«, ne pa kar dokončna »kupnina za vloženo delo«. Ob dejstvu, da je večina svetovnega kapitala danes praktično povsem anonimnega, je glede tega vsekakor precej bolj na mestu razmišljanje znamenitega guruja menedžmenta Charlesa Handyja *(v Šmuc, 2007: 3): »Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo.«* Če jo je kdaj imela, delitev lastnikov kapitala in dela na delodajalce in delojemalce v medsebojnem mezdnem odnosu s povsem različnimi ekonomskimi, zlasti korporacijskimi, pravicami torej danes zagotovo nima več popolnoma nobene ekonomske logike.

kot hiša iz kart. Gre torej le za čisto navadno teoretično prevaro, s katero se pač poskuša nekako opravičiti omenjena nelogična delitev lastnikov obeh temeljnih produkcijskih faktorjev na »delodajalce« in »delojemalce«.)

Se pravi, nastanek famoznega **»trga dela«**, ki pa je v bistvu tipičen »kvazitrg«[8] in kot tak sploh niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, ter na njem temelječega aktualnega »tržnega« (mezdnega/kupoprodajnega) delovnega razmerja v resnici

- niti približno nista posledica delovanja nekih objektivnih ekonomskih zakonitosti, še manj pa **kakršenkoli »imperativ«** kapitalističnega, tj. podjetniškega načina proizvodnje[9] v pogojih zasebnolastniškega in tržnega sistema gospodarjenja,
- ampak sta – nasprotno – zgolj produkt oziroma **»umetni konstrukt« arhaičnega korporacijskega in delovnega prava**,

zato ju je mogoče v temelju spremeniti oziroma odpraviti (in s tem tudi v temelju rekonstruirati aktualni kapitalizem kot družbenoekonomski sistem) **izključno le s spremembo tega prava** – brez kakršnihkoli posegov v zasebno lastnino in delovanje tržnih zakonitosti na splošno, ki z obravnavanim produkcijskim odnosom nimata popolnoma nobene zveze in zanj ne nosita prav nobene sistemske »krivde«.

Nujna rekonstrukcija veljavne pravne zasnove »podjetja«

Čas je torej, da se aktualna ekonomska teorija končno že enkrat vendarle preneha **»samozavajati« z lastno zablodo**, da je mezdni produkcijski odnos nekakšna samoumevna sestavina zasebnolastniškega in tržnega sistema gospodarjenja. Predvsem pa, da veljavno – korporacijsko in delovno – pravo **ta nesmisel končno prenehata nekritično podpirati,** in to celo zoper lastna temeljna načela.

Nesporno je namreč, da bi bili ob drugačni pravni zasnovi »kapitalističnega podjetja« lahko **popolnoma drugačni tudi konkretni proizvodni in razdelitveni odnosi** med lastniki dela in kapitala kot dveh ekonomsko povsem enakovrednih produkcijskih faktorjev (posledično pa ekonomski in socialni učinki družbenoekonomskega sistema kot celote). Kapitalistična proizvodnja »za trg« se namreč ne odvija »na trgu«, ampak v podjetjih kot temeljnih ekonomskih celicah družbe. Tu (ne pa na trgu!) se produkt ustvarja in edino tu (ne pa na trgu!) se torej lahko tudi deli med njegove »soproducente« Menjava, ki je edina funkcija trga v tržnem gospodarstvu, sama po sebi **ničesar ne ustvarja, predvsem pa tudi ničesar ne (raz)deli**, kar pomeni, da trg v nobenem primeru ne more smiselno odigravati tudi funkcije **regulatorja produkcijskih (proizvodnih in razdelitvenih) odnosov** med »soproducenti« znotraj podjetij. Kajti produkcija je že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti (ne pa nekakšne »menjave«!) med delom in kapitalom ter njunimi lastniki, kakšni so njihovih interni »outputi« oziroma prispevki k podjetniškemu produktu, pa trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja sploh ni sposoben ugotoviti niti približno. Če mu torej sistem, kot to velja za aktualni kapitalizem, »umetno vsili« tudi to funkcijo, jo že po logiki stvari seveda lahko odigrava le izrazito deviantno.

Skratka, regulacija produkcijskih odnosov znotraj podjetij je **povsem izven smiselne domene trga**, aktualno »tržno« (kupoprodajno) delovno razmerje pa velikanski teoretičen nesmisel. V resnici torej ni najti popolnoma nobenega razumnega »ekonomskega« razloga, zaradi katerega ne bi moglo biti kapitalistično podjetje tudi v pogojih zasebne lastnine in tržnega sistema pravno zasnovano kot **»vsestransko enakopravna partnerska skupnost dela in kapitala ter njunih lastnikov«**. Lastnina nad delom oziroma (sicer zaenkrat v bilancah podjetij še neopredmetenim) človeškim kapitalom[10] namreč načeloma ni **prav nič manj »sveta«** kot lastnina nad t. i. finančnim (opredmetenim) kapitalom podjetij[11] in sistemsko gledano preprosto ni jasno, čemu naj bi ena dajala popolnoma vse in to – izključne – korporacijske pravice, druga pa nobenih. Obe sta lahko in bi tudi morali biti **enakovreden temelj vseh korporacijskih pravic**[12]. Tu se vsekakor velja absolutno pridružiti – v opombi pod črto št. 7 citirani – misli Charlesa Handyja o nujnosti novih, ekonomsko bolj logičnih rešitev za »lastništvo« nad podjetji.

Brez temeljite rekonstrukcije sedanje pravne zasnove podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe je torej tudi želena rekonstrukcija temeljnega produkcijskega odnosa in s tem tudi celotnega aktualnega

Brez temeljite rekonstrukcije sedanje pravne zasnove podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe je tudi želena rekonstrukcija (mezdnega) temeljnega produkcijskega odnosa in s tem tudi celotnega aktualnega kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema lahko le utopija.

[8] Menjava na tem trgu namreč ni ne svobodna (delavec ga je v aktualnem kapitalizmu »prisiljen« prodajati) in ne ekvivalentna (mezda/plača je, kot rečeno, samo tržna protivrednost vrednost »inputa«, ne pa tudi dejanskega »outputa« dela v produkcijskih procesih), kar oboje naj bi bilo sicer temeljna predpostavka »pravega« tržnega sistema gospodarjenja. Tržne zakonitosti na tem trgu torej delujejo povsem izkrivljeno, njegovo učinkovanje pa sistemsko izrazito ekonomsko deviantno.

[9] Bistvo kapitalizma v primerjavi s prejšnjimi družbenoekonomskimi sistemu (sužnjelastništvo, fevdalizem) namreč, kot že rečeno nista ne zasebna lastnina in ne tržne zakonitosti, ampak le podjetniški način proizvodnje, tj. proizvodnje za trg.

[10] Glede na to, da danes fizične komponente dela v primerjavi z umskimi (tj. znanje in druge delovne zmožnosti) in emocionalnimi (tj. zavzetost, se pravi delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) hitro izgubljajo na svojem produkcijskem pomenu, je mogoče pojem človeški kapital obravnavati praktično kot sinonim za sodobno delo.

[11] Pojma finančni in človeški kapital v tej razpravi uporabljamo v povezavi s t. i. Edvinssonovo definicijo tržne vrednosti podjetij oziroma t. i. Skandiino vrednostno shemo (tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni /človeški in strukturni/ kapital), v podrobnejše opredeljevanje teh pojmov pa na tem mestu ne zahajamo. Več o tem glejte v Roos in drugi (2000: 21).

[12] Osebno torej širitve lastništva zaposlenih tudi na finančni kapital podjetij oziroma širitve t. i. notranjega lastništva zaposlenih, ki ga sicer močno podpiram iz drugih razlogov, ne vidim kot nujne predpostavke za demokratizacijo ekonomskega sistema oziroma za ekonomsko demokracijo na splošno. Za vzpostavitev popolne ekonomske enakopravnosti zaposlenih kot nosilcev dela oziroma finančnega kapitala v družbenoekonomskem sistemu (ekonomske demokracije) mora načeloma povsem zadostovati njihovo lastništvo nad »človeškim kapitalom«, le (tudi pravno, tj. skozi v nadaljevanju predstavljeno novo koncepcijo kapitalističnega podjetja) ga bo treba v vseh pogledih izenačiti z lastništvom nad finančnim kapitalom podjetij.

Slika 1: *Okvirna pravna zasnova ekonomsko demokratičnega partnerskega podjetja*



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

kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema lahko **le utopija**.

Jedro ideje »celovite« ekonomske demokracije

In to je – zelo shematsko prikazano – tudi bistvo celotne ideje in vizije ekonomske demokracije kot eventualne nove sistemske paradigme kapitalizma. Se pravi:

- z ustrezno spremembo veljavne – že več kot 200 let stare – koncepcije podjetja je treba pravno-institucionalni sistem kapitalizma ***uskladiti z naravno ekonomsko logiko produkcije in produkcijskih odnosov***,
- in sicer tako, da bo vzpostavljena ***popolna sistemska enakopravnost*** lastnikov obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov tako glede ***korporacijskega upravljanja*** kot tudi glede ***razdelitve*** (bodisi pozitivnih bodisi negativnih) poslovnih rezultatov podjetij, izhajajoč pri tem iz popolne ekonomske in pravne enakovrednosti lastnine nad obema vrstama kapitala podjetij – finančnim in človeškim. (Slika 1)

Z drugimi besedami, ekonomska demokracija pomeni **preseganje in v končni fazi tudi popolno odpravo klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom** (in njegovo nadomestitev s pravim »partnerskim« produkcijskim odnosom) brez poseganja v zasebno lastnino in tržni sistem gospodarjenja na splošno (ukinjen bi bil le »kvazitrg dela« kot regulator produkcijskih odnosov!). S tem pa seveda tudi eventualno preseganje in odpravo nekaterih njegovih očitnih negativnih učinkov v praksi.

Ekonomska demokracija torej pomeni preseganje in v končni fazi tudi popolno odpravo klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom (in njegovo nadomestitev s pravim »partnerskim« produkcijskim odnosom) brez poseganja v zasebno lastnino in tržni sistem gospodarjenja na splošno.

Proces uvajanja ekonomske demokracije

Sam proces uvajanja ekonomske demokracije pa je seveda lahko (in bi vsekakor tudi moral biti!) **evolutiven, ne revolucionaren proces**, ki predpostavlja dve osnovni razvojni fazi.

1.

V prvi fazi naj bi šlo predvsem za **maksimalno razvijanje treh temeljnih oblik t. i. sodobne organizacijske participacije** oziroma »vključevanja zaposlenih v organizacijo« (zaenkrat še znotraj aktualnega družbenoekonomskega sistema), ki pa jih bo nujno treba iz zgoraj navedenih razlogov čim prej začeti tudi pravno obravnavati kot samoumevno »**ekonomsko pravico« zaposlenih** na temelju njihovega lastništva nad človeškim kapitalom, ne zgolj kot nekakšno »dobro voljo delodajalcev«. To so:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij,
- udeležba delavcev pri dobičku, in to »obvezna«, ne zgolj v odvisnosti od pripravljenosti lastnikov kapitala, in
- širitev t. i. notranjega lastništva zaposlenih (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi delavskega zadružništva),

ki brez dvoma pomenijo vsaj delno preseganje klasičnega mezdnega položaja zaposlenih že znotraj nespremenjenega družbenoekonomskega sistema, obenem pa po ugotovitvah številnih študij s področja poslovnih ved signifikantno **pozitivno vplivajo na »zavzetost« zaposlenih in s tem na poslovno uspešnost podjetij**.

2.

V drugi (končni) fazi uvajanja ekonomske demokracije, ko bodo med drugim izpolnjeni še nekateri drugi potrebni pogoji (npr. višja stopnja razvitosti t. i. računovodstva človeških virov, ki je za zdaj še v povojih), pa bo moralo nujno priti tudi do **rekonstrukcije sedanje koncepcije kapitalističnega podjetja v zgoraj navedenem smislu,** kar bo pomenilo tudi dokončno odpravo spornega mezdnega produkcijskega odnosa.

Paralele med ekonomsko demokracijo in ekonomsko uspešnostjo

Ker se običajno sprejemljivost takšnega ali drugačnega družbenoekonomskega sistema – vsaj zaenkrat – presoja predvsem skozi njegovo (tudi) ekonomsko učinkovitost, naj za zaključek zelo na kratko potegnemo še nekatere bolj ali manj očitne paralele med ekonomsko demokracijo in ekonomsko uspešnostjo, ki so vsekakor **dokaj jasne in neposredne**, in sicer

- tako na makroekonomski
- kot na mikroekonomski ravni.

1.

Na makroekonomski ravni se kot posledica aktualnega – ekonomsko izrazito nepravičnega – **modela faktorske raz-**

delitve produkta, ki neposredno izhaja iz omenjenega mezdnega produkcijskega odnosa med delom in kapitalom, pojavljata zlasti dva problema. To sta:

- ekstremna in še naprej naraščajoča ***ekonomska neenakost***, ki vse bolj postaja ne samo socialni, ampak tudi ekonomski problem št. 1,
- in pa seveda tudi čedalje večji ***razkorak oziroma neravnovesje med agregatno ponudbo in povpraševanjem***, ki je sicer tudi temeljni vzrok za ciklične krize kapitalizma,

pri čemer po mojem mnenju – če ne bo prišlo do temeljite spremembe tega mezdnega produkcijskega odnosa in s tem pogojenega aktualnega modela faktorske razdelitve produkta – teh problemov enostavno ne bo mogla dolgo reševati oziroma vsaj blažiti ne **t. i. socialna država** s svojo redistributivno funkcijo, **ne razne tako opevane t. i. strukturne reforme** (se pravi davčne, fiskalne, socialne in podobne), ki so, kot že rečeno, sistemsko-razvojno popolnoma benigne.

2.

Na mikroekonomski ravni pa se kot posledica klasičnega mezdnega produkcijskega odnosa med nosilci dela in kapitala kaže

- predvsem **izrazito podoptimalna izkoriščenost** objektivno razpoložljivega človeškega kapitala podjetij v produkcijske namene, in sicer
- predvsem zaradi bolj ali manj logičnih izrazito negativnih učinkov omenjenega mezdnega položaja zaposlenih na njihovo **»zavzetost« kot t. i. subjektivno komponento človeškega kapitala**, od katere je sicer, kot vemo, v največji meri in najbolj neposredno odvisno, v kolikšni meri bodo v praksi zaposleni tudi dejansko pripravljeni svoje objektivno razpoložljivo znanje, ustvarjalnost in druge delovne potenciale angažirati v produkcijskih procesih,

kar je v sodobnih pogojih gospodarjenja, ko se izjemno hitro povečuje pomen človeškega kapitala, lahko zelo hud problem**,** ki pa je na kratek rok do neke mere rešljiv samo prek intenziviranja razvoja že omenjenih oblik organizacijske participacije zaposlenih. Kajti brez tega **tudi vlaganja nove tehnologije ter v znanje zaposlenih in v R & R** zagotovo ne bodo prinesla želenih rezultatov v smislu sorazmernega povečanja produktivnosti, dodane vrednosti in dobičkov podjetij.

Sodobnih **»delavcev z znanjem«** v produkcijskih procesih namreč preprosto ni mogoče več obravnavati kot navadno »najemno delovno silo«, ki

- je dolžna delati zgolj po »ukazih« menedžmenta, kar seveda že v osnovi ubija sleherno ustvarjalnost in lastno iniciativo ter inovativnost,
- obenem pa nima nobene besede pri organizaciji delovnega procesa in vodenju poslovanja podjetij, še manj pa pri delitvi skupno ustvarjenega poslovnega rezultata.

Govoričenje o **optimalni izrabi objektivno razpoložljivega človeškega kapitala** v poslovne namene je v tem primeru seveda res samo »govoričenje«.

Citirani viri:

ILO Declaration of Pfiladelphia, (http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml; vpogledano 23. 2. 2020).

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

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

Klarič, Matej (2011) Kapitalizem: nastanek, razvoj in rezultati. Diplomsko delo. Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Ljubljana.

Roos, Johan, Göran Roos, Leif Edvinsson in Nikola C. Dragonetti (2000) Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu, Inštitut za intelektualni kapital, Ljubljana.

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

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

Sodobni pogled na podjetje in korporacijsko upravljanje

Avtor v tem prispevku obravnava nujnost sprememb korporacijskega upravljanja podjetij. Pri tem poudarja razlikovanje med tradicionalnim razumevanjem podjetja in sodobnim konceptom deležništva, torej upoštevanje interesov zaposlenih, okolja in širše družbe. Pri tem podrobneje predstavlja članek avtorja Rodrika v publikaciji Social Europe in ga ocenjuje kot pomemben prispevek k spreminjanju razmišljanja in zavedanja o nujnosti sprememb. Le-te so sestavni del družbeno odgovornega delovanja vseh dejavnikov.

Uvod

Nekatere, tudi pomembne asociacije, kot so Združenje nadzornikov Slovenije (ZNS, 2018)[1] in Združenje Manager (ZM, 2018: 9), še vedno ponavljajo v napredni strokovni literaturi (in tudi v praksi odličnih podjetij) **vsebinsko že preživeto kapitalistično mantro, da je temeljni cilj gospodarske družbe dobiček.**[2] Dejstvo pa je, da se tako v teoriji kot tudi v praksi vedno bolj zaostruje konflikt med lastniškim in de-

[1] Priporočila so objavljena na spletni strani ZNS, vendar so dostopna samo članom DNS, čeprav ZNS poudarja, da so namenjena "uporabi v vseh gospodarskih družbah, v katerih delavci sodelujejo pri upravljanju družbe". Iz tega lahko sklepamo vsaj na dve stvari:

– ZNS ne želi nadaljnje razprave o vsebini Priporočil (temeljne pripombe namreč niso bile upoštevane, npr. pripombe Združenja svetov delavcev Slovenije);
– uporaba Priporočil je "omejena" na družbe, kjer delavci že sodelujejo pri upravljanju, brez ambicije o pospeševanju razvoja tega sodelovanja tudi v drugih družbah.

[2] Na oba dokumenta smo v predhodnem članku že opozorili (Bergant, 2018).



Piše:
dr. Živko Bergant

ležniškim konceptom korporacijskega upravljanja.[3]

V Sloveniji se v strokovni literaturi (npr. Bergant, 2019: 6) vedno bolj uveljavlja zahteva po uveljavitvi vloge deležnikov (Bergant, 2017: 167 in 2017a) in **"deležniškega kapitalizma"** (npr. Kovač, 2010) ter o **pomembnosti intelektualnega kapitala**, ki "je v kreativni ekonomiji najpomembnejše sredstvo podjetja" (Bertoncel v Bulc, 2006: 111). Pri tem je temelj naprednega razmišljanja v razlikovanju med finančnim in intelektualnim kapitalom, kot jo opredeljuje Gostiša (2014: 239). Posebno je pomembno, da so potrebne spremembe korporacijskega upravljanja postavljene **v okvir družbene odgovornosti** (Kovač v Bohinc *et al.*, 2018: 161).

Z veseljem lahko ugotovimo, da dobiva deležniški koncept vse večjo veljavo tudi (in predvsem) v tujini. Med pomembne prispevke v tem pogledu lahko štejemo prispevek Rodrika (2020) z naslovom ***Nova podjetja za novo dobo*** *(orig. New firms for a new era)* v pomembni spletni reviji Social Europe. V nadaljevanju bomo njegove misli iz tega članka podrobneje obravnavali, vendar brez navajanja citatov, saj gre za predstavitev članka kot celote.

Vloga podjetja in njegovo upravljanje

Rodrik poudarja vlogo podjetij v sodobnem gospodarstvu. Vplivajo namreč ne samo na proizvodnjo, inovacije in ustvarjanje delovnih mest, temveč tudi na blaginjo družbe kot celote. Zato je upravljanje podjetij, zlasti vprašanje, kdo bi jih moral upravljati in v čigavem imenu naj bi bile te odločitve sprejete, izredno pomembno.

Tradicionalna teorija

Pri tem je treba razlikovati **tradicionalno teorijo**, po kateri danes poslujejo podjetja, ki jih **upravljajo investitorji** oziroma agenti za račun investitorjev. Ta teorija ostro loči med lastniki in zaposlenimi, torej med kapitalom in delom.[4]

Taka teorija temelji na dveh predpostavkah:

1. investitorji so edini, ki so investirali v podjetje in torej edini nosijo tveganje;

2. trg je konkurenčen in brez omejitev, tako da se lahko zaposlenci in dobavitelji prosto odločajo o svojem delovanju.

V realnem svetu pa **ni uresničena nobena od naštetih predpostavk**, ki se zato izkažejo kot utvare (*angl.: fictions*).

V resnici je **delo veliko več kot zgolj vir zaslužka,** je pomemben del osebne in družbene identitete odrasle osebe. Odnosi, ki jih delavci gradijo, in pripadnost skupnosti jim dajejo smisel in pomagajo opredeliti, kdo so. Pogoji zaposlitve torej ne določajo samo tega, koliko si lahko privoščimo za nakupe, temveč tudi občutek, v kolikšni meri so skozi delo v podjetju uresničene njihove želje, osebnostne potrebe in potenciali. Zato izguba službe ne pomeni samo izgube prihodkov, ampak pogosto prinese hud šok za njihovo splošno življenjsko zadovoljstvo, kar ima težke posledice na zdravje in počutje ljudi. Avtor torej opozarja na spornost sicer močno razširjene teze, da **v podjetju »tvegajo« zgolj investitorji s svojim kapitalom**, ne pa tudi zaposleni s svojimi osebnostnimi in družbenimi potrebami ter interesi.

Hkrati opozarja tudi na dejstvo, da omenjenih problemov ne bi bilo, če bi bili trgi hiperkonkurenčni in informacije popolne. Delavci bi pač v tem primeru lahko izbirali med delodajalci in sklenili pogodbe s tistimi, ki bi jim zagotavljali optimalno kombinacijo materialnih koristi in »izraznih možnosti«. Toda v resničnem svetu takšne popolne pogodbe niso možne, kajti nepopolna konkurenca je pravilo, ki podjetjem daje premalo moči, da oblikujejo življenje svojih delavcev.

Drugačen pogled na upravljanje

Zato avtor namesto tradicionalne teorije podaja drugačen pogled. Citira Isabelle Ferreras, ki v svoji knjigi *Podjetja kot politične osebe* poudarja pomembnost razlikovanja podjetja (*angl.: corporation*) od podjema (*angl.: firm*). Podjetje je zakonsko urejena pravna kategorija, podjem pa ni zakonski pojem, temveč pomeni **družbeno organizacijo**, ki vključuje podjetje v mrežo odnosov z zaposlenimi, dobavitelji in drugimi deležniki.

Ferrerasova predlaga dvodomno upravljanje podjetij, in sicer prek delavske zbornice (angl.: worker's chamber) in zbornice investitorjev (angl.: investor's chamber), pri čemer bi morala imeti delavska zbornica enako vlogo kot zbornica investitorjev.

Za pristop k upravljanju podjetja Ferreras predlaga analogijo z demokratičnim upravljanjem države, ki obsega zgornji in spodnji dom. Podobno naj bi bilo podjetje upravljano dvodomno, in sicer prek **delavske zbornice** (*angl.: worker's chamber*) in **zbornice investitorjev** (*angl.: investor's chamber*), pri čemer bi morala imeti delavska zbornica **enako vlogo** kot zbornica investitorjev. Nemški sistem soodločanja se približuje predlogu Ferrerasove, čeprav je še vedno pomanjkljiv, saj predstavniki delavcev v nemških podjetniških odborih **nikoli nimajo enake moči**.

V Sloveniji se v strokovni literaturi vedno bolj uveljavlja zahteva po uveljavitvi vloge deležnikov in "deležniškega kapitalizma" ter o pomembnosti intelektualnega kapitala, ki "je v kreativni ekonomiji najpomembnejše sredstvo podjetja".

Avtor ocenjuje **delavsko nadziranje kot protiutež interesom investitorjev in**

[3] Podrobneje o obeh konceptih v Gostiša (2018: 5).

[4] Obenem ima pogubne posledice na neustrezno delitev dodane vrednosti in s tem na povečevanje dohodkovne neenakosti (op. Ž. B.).

neupoštevanju blaginje zaposlenih. Pri tem poudarja še dve družbeni razsežnosti, in sicer:

1. Sodobne inovacije se odvijajo znotraj ekosistema, kjer so posamezna podjetja odvisna od drugih podjetij in od oblikovalcev standardov, pretoka znanja ter usposobljenosti. Zato lahko na primer uspešne tehnologije postanejo manj uspešne, če jih ne spremljajo ustrezne investicijske in razvojne odločitve.

2. Zaposlenci niso vedno pripravljeni izkazati razumevanja do interesov nezaposlenih. Zato je treba vzpostaviti ustrezne mehanizme za upoštevanje interesov širše skupnosti.

Zaradi obeh razlogov je **vladna dejavnost nepogrešljiva**. Vlade so dolžne izvajati ustrezen pritisk za reševanje lokalnih pomanjkljivosti. To pomeni pristop s korenčkom in palico, ki ga je treba razumeti predvsem v smislu razvoja tehnoloških in zaposlitvenih možnosti.

Družbena odgovornost

Rodrik ugotavlja, da se večje korporacije v zadnjih letih vedno bolj zavedajo, da morajo biti občutljive ne samo na finančni rezultat, ampak tudi na družbene in okoljske učinke njihove dejavnosti. Današnje razprave o korporacijskem upravljanju so dosegle zrelost pogovora o družbeni odgovornosti, modelu deležnikov in okoljskih, družbenih in upravljavskih sodilih. Številna podjetja se opredeljujejo kot **"hibridi", ki istočasno upoštevajo dobiček in svojo vlogo v družbi**. Ugotavljajo, da je ustrezno obravnavanje zaposlencev dobro tudi z vidika dobička.

Avtor opozarja na spornost sicer močno razširjene teze, da v podjetju »tvegajo« zgolj investitorji s svojim kapitalom, ne pa tudi zaposleni s svojimi osebnostnimi in družbenimi potrebami ter interesi.

Avtor vse to sicer ocenjuje kot dobrodošel razvoj. Obenem pa poudarja, da družba ne bi smela dopustiti, da **investitorji vodijo razpravo o reformi korporacijskega upravljanja**. Pri tem bi morali imeti večjo vlogo družbeni in politični dejavniki, zaposlenci in lokalne skupnosti.

Sklep

Kot vidimo, predstavljeni članek ne rešuje težav, pač pa **poudarja potrebo po spremembah in smer teh sprememb v pogledu korporacijskega upravljanja**. Glede na stanje v svetu in v Sloveniji je oboje še kako potrebno.

Posebej naj poudarimo, da so spremembe korporativnega upravljanja **nujni sestavni del družbeno odgovornega delovanja** vlade, podjetij in njihovih združenj, strokovnjakov in ne nazadnje tudi sindikatov in svetov delavcev. Take spremembe so obenem pomemben dejavnik zmanjševanja dohodkovnih neenakosti v družbi kot celoti. Pomenijo tudi temeljni pogoj za uvajanje **ekonomske demokracije**, ki je usmerjena v trajnostni razvoj družbe kot celote.

Literatura:

Bergant, Živko (2017): Dodana vrednost iz novega zornega kota. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bergant, Živko (2018): Notranje poročanje z vidika soupravljanja delavcev. Ekonomska demokracija št. 6/2018, str. 7–10.

Bergant, Živko (2019): Delo in družbena odgovornost. Ekonomska demokracija št. 2/2019, str. 6–9.

Bergant, Živko (2017a): Ustrezna delitev presežne dodane vrednosti kot pogoj ekonomske demokracije. Ekonomska demokracija št. 4/2017, str. 4–7.

Bohinc, Rado, ur. (2018): Za družbeno odgovornost. Zbornik razprav. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Bulc, Violeta (2006): Ritmi poslovne evolucije. Ljubljana: Vibacom d.o.o.

Gostiša, Mato (2014): Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Gostiša, Mato (2018): "Interes družbe" in sodelovanje delavcev pri upravljanju. Ekonomska demokracija št. 5/2018, str. 4-8.

Kovač, Bogomir (2010): Prerok v lastni deželi?. Mladina, 30. 4. 2010. (Pridobljeno: februar, 2020). http://www.vzmd.si/novice/mediji-o-malih-delnicarjih/prerok-v-lastni-dezeli.

Rodrik, Dani (2020): New firms for a new era. Social Europe.(Pridobljeno: februar, 2020). https://www.socialeurope.eu/new-firms-for-a-new-era.

ZM (2018): Intervju predsednika Združenja Manager v: Dnevnikov objektiv, 24. 11. 2018, str. 8-10).

ZNS (2018), Združenje nadzornikov Slovenije: Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora.

Pozivi k "industrijski demokraciji" že dlje časa potujejo v svet in številne ustanove, ki že obstajajo – vključno s kolektivnimi pogajanji in z njimi povezanimi institucijami, kot so delavski sveti in sodelovanje delavcev v upravnih odborih – so dejansko označene kot obrazci industrijske demokracije (npr. Webb, 1897; Clegg, 1960; Blumberg, 1968; Derber, 1970). Toda Ferrerasova v svoji knjigi *Podjetja kot politične osebe* vztraja, da te oblike ne gredo dovolj daleč. Zakonsko pravico do odločanja puščajo v rokah delničarjev. Delavci lahko prek sindikatov, kolektivnih pogajanj in z njimi povezanih institucij sodelujejo pri *upravljanju* podjetja, vendar le v okviru, ki ga določijo kapitalski vlagatelji. To je narobe, trdi Ferrerasova, saj so podjetja enako odvisna od kapitala in dela. Oba sta bistvena „vlagatelja" v podjetje in tako bi si moral vsak imeti enakovredno besedo pri njegovem *upravljanju*.

Pamela Perrewé



Piše:
mag. Tej Gonza

Ekonomska demokracija kot družbena odgovornost

Družbena odgovornost postaja nova norma. Tudi med gospodarstveniki in politiki, ki so do sedaj zanikali potrebno po spremembah, je slišati vedno več klicev k odgovornosti poslovanja. Tako je Svetovni ekonomski forum v Davosu zaznamoval pogovor o korporativnih metrikah, ki naj bi ocenjevale trajnost in odgovornost korporacij. Staranje prebivalstva, podnebna kriza, porast desnega populizma in nestrpnosti, poglabljanje premoženjske neenakosti, nov val avtomatizacije in tehnološke brezposelnosti. Ali je »prostovoljna odgovornost« v obliki metrik, ki jih korporacije vključijo v svoja letna poročila dovoljšni ukrep za prebroditev velikih izzivov 21. stoletja? V luči pričakovanega moramo v Evropi in Sloveniji dobro razmisliti o ekonomski alternativi, ki bo učinkovita in hkrati prizanesljiva do ljudi ter okolja. V članku bom predstavil, kako ekonomska demokracija rešuje nekatere velike težave družbe in okolja.

Ekonomska demokracija in ameriški model

Obstoječi neoliberalni kapitalizem lahko s politično metaforo razumemo kot **ekonomsko avtokracijo** – federacijo posameznih gospodarskih enot, kjer »ljudstvo« ne more odvzeti moči tistim, ki jo imajo, četudi se z njo okoriščajo. Kar preprosto pomeni, da zaposleni ne morejo odstaviti menedžmenta in nastaviti menedžmenta, ki usmerja delavce in postavlja pogoje dela. Prav tako delavci ostanejo **samo najeta delovna sila**, brez lastništva v tistem, kar proizvedejo. Ekonomska demokracija je **zasuk te zgodbe**. Pomeni gospodarstvo kot federacijo demokratičnih enot oziroma gospodarskih družb, ki jih upravljajo zaposleni-lastniki.

V bolj konkretnem smislu **demokratično podjetje** razumem kot pravico zaposlenih do (i) udeležbe v dobičku (dividendah) podjetja, (ii) do proporcionalnega dela vrednosti sredstev podjetja in (iii) do imenovanja organa vodenja in nadzora ter sodelovanja na letnih skupščinah podjetja (Gonza in Berkopec, 2019). To zagotavljajo **različne oblike delavskega lastništva in participacije** (zadruge ali delavska podjetja). Poleg klasičnih oblik ekonomske demokracije poznamo tudi številne vrste participacije zaposlenih v lastništvu, deljenju dobička ali v t. i. delniških opcijah. Skorajda bi lahko rekli, da obstaja toliko oblik delavske participacije v okviru različnih elementov ekonomske demokracije, kot obstaja podjetij, ki se odločijo za neko vrsto delavske participacije.

Vendar pa je med oblikami ekonomske demokracije tudi nekaj uniformnosti. Pravna oblika lastništva zaposlenih, ki je po številčnosti in uspešnosti daleč pred vsemi drugimi je ameriški ***Employee Stock Ownership Plan*** **(ESOP)**. V 70-ih letih so v ZDA sprejeli poseben zakonski akt, ki je posebni vrsti pokojninskega sklada omogočil, da **v imenu zaposlenih investira v delnice matičnega podjetja in si lahko lasti do 100 % delnic**. Tako je nastal ESOP. Danes je v ZDA okrog 7.000 podjetij, ki imajo vzpostavljene ESOP sklade, ta podjetja pa zaposlujejo okrog 14 milijonov ljudi oziroma 10 % delovne sile zasebnega sektorja (NCEO 2019). Okrog 1.000 teh podjetij je 100 % ESOP-ov, kar pomeni, da so zaposleni 100-odstotni lastniki delnic podjetja, v katerem delajo.

ESOP ni pomemben samo zaradi razširjenosti ter poslovnih uspehov, temveč **predvsem zaradi pravnih, finančnih in organizacijskih rešitev**, ki jih omogoča. Glavne lastnosti ESOP sklada so (Gonza in Berkopec 2019):

- **Vsi zaposleni morajo biti vključeni v lastniško shemo**, kar prepreči menedžerske odkupe, ali pa selekcijo dostopnosti do lastništva, vezano na pomembnost funkcije v podjetju (delniške opcije so tako, na primer dostopne predvsem visokemu menedžmentu in dobro plačanim inženirjem, ne pa tudi slabše plačanih delavcem).
- **Zaposleni ne financirajo odkupa iz lastnih prihrankov**, temveč s svojim delom. Podjetje od svojih prihodkov vsak mesec nameni določen odstotek v

namen financiranja odkupa. S tem inkluzivnost vključenosti ni samo formalna zahteva, temveč tudi realna možnost, predvsem za delavce z nizkimi dohodki.

- **Formalno je lastnik ESOP sklad, zaposleni pa imajo pravice, ki sledijo iz naslova lastništva** (participacija v dividendah, participacija v neto vrednosti sredstev, participacija v odločanju). *De iure* je torej lastništvo v drugi pravni osebi, *de facto* pa pri delavcih. Edina omejitev v okviru ESOP lastništva za zaposlene je, da v času zaposlitve svojih delnic ne morejo prodati. Tako se prepreči možnost koncentracije delnic v rokah notranje manjšine in pa »beg« delnic iz podjetja med zunanje investitorje. Lastništvo na ta način dolgoročno ostane med vsemi »trenutno« zaposlenimi.
- **Ključno je, da lastništvo pospremijo ustrezni izobraževalni programi**, s katerimi se zaposlene pripravi na njihovo novo vlogo solastnikov. Poleg delavnic za zaposlene je pomembno tudi, da menedžerji razumejo, kdo je nov lastnik – sedaj odgovarjajo zaposlenim in podjetje vodijo v njihovem interesu, ne pa interesu odsotnih (zunanjih) lastnikov. Tako bo morda kdaj odločitev za izboljšanje delovnih pogojev ali krajši delovni čas pretehtala odločitev za višje dividende.

Ameriški ESOP **seveda ima svoje težave**. Čeprav raziskave kažejo na pozitiven vpliv participacije zaposlenih na odločanje v podjetju (Murphy 2005), ameriška zakonodaja ne spodbuja ESOP-ov, v katerih zaposleni z lastništvom dobijo tudi pravico do nastavljanja upravnega odbora. Poleg tega je ameriški ESOP zgrajen na pokojninskem zakonu, kar pa je nepotreben artefakt, ki zamegli ESOP kot koncept lastništva zaposlenih. ESOP je sicer mogoče prilagoditi tako, da naslovi inherentne probleme ameriškega modela, hkrati pa je bolj skladen z evropsko in slovensko zadružno tradicijo (Ellerman in Gonza, 2018).

Namen te sekcije je, da predstavim ESOP model kot **enega izmed bolj uspešnih modelov lastništva zaposlenih,** z dolgoletno, številčno in poslovno zelo uspešno prakso. Videli smo, da ekonomska demokracija ni utopija; je realna in realistična ekonomska alternativa, ki je, kot bomo videli v naslednjem poglavju, tudi družbeno in okoljsko odgovorna alternativa.

Družbeni in okoljski problemi in lastništvo zaposlenih

Privatizacija in izčrpavanje podjetij

Tuje lastništvo strateških slovenskih podjetij, ki smo jih v zadnjih letih privatizirali, je **oblika odsotnega lastništva**. Odsotno lastništvo pomeni, da lastniki niso zaposleni v podjetju – ne v menedžmentu ne kot delavci. Običajno lastništvo vidijo kot naložbeno strategijo, medtem ko nimajo nikakršnega znanja o industriji, s tem pa nikakršnega vsebinsko-poslovnega doprinosa k podjetju. V teoriji tuje (in odsotno) lastništvo služi kot dotok svežega kapitala. In včasih je res tako. Vendar pa se je v Sloveniji že prepogosto izkazalo, da je resnica občasno povsem nasprotna. Tuji investitorji nimajo nobenih posebnih interesov za dobrobit slovenskega gospodarstva in slovenskih delavcev – **v igri so zaradi denarja**. To seveda ni protizakonito. Vprašanje pa je, ali je v interesu slovenskih državljanov.

Ravno pred nedavnim smo bili ponovno priča negativni privatizacijski zgodbi, ki je v rokah tujih lastnikov **izčrpala podjetje Adria Airways**. V primeru Adrie ni šlo za neposredni tok profitov v roke tujih lastnikov, je pa v tujino prepuščala vrednost kapitalskih sredstev podjetja, na primer s prodajo letal povezani družbi 4K Invest sklada, ki je potem letala posojala nazaj Adrii. S tem so se lastniki okoristili posredno. In morda so bila do nedavnega stečaja edina sredstva, ki so ostala v rokah Adrie, uniforme, ki so jih nosili zaposleni Adrie Airways,

Kot alternativno strategijo za privatizacijo podjetij, ki so že v vrsti državne razprodaje, bi **lahko vlada uporabila ESOP model**. Četudi bi bilo (politično) težko vzpostaviti popolno lastništvo zaposlenih, pa bi za uveljavljenje lokalnega interesa in interesa delavcev zadostoval že 20 do 30 % ESOP, s katerim bi zaposleni dobili svoj sedež v upravnem odboru, s tem pa tudi pregled nad dogajanjem v podjetju. Predstavnik zaposlenih bi lahko preprečil izčrpavanje podjetja, prav tako pa bi lahko opozoril na druge nelegitimne operacije zunanjih lastnikov.

Srebrni cunami

V Evropi in ZDA se soočamo s povsem novim izzivom, ki pa lahko globoko prizadene gospodarstvo. Pričakujemo namreč **množično upokojevanje generacije lastnikov in ustanoviteljev malih in srednjih podjetij**, ki v ZDA zaposlujejo okrog 50 % delavcev, v Evropski uniji pa skorajda 65 % (Močnik et al. 2019; European Commission 2008; 2016; Frisch 2001). Trend so različne institucije, med njimi Evropska komisija, poimenovale **srebrni cunami**, zaradi pojava »sivih las«, ki bodo odplaknila zaposlitve in prihodke lokalnih skupnosti.

Ob upokojitvi ali odhodu iz podjetja mora ustanovitelj **prenesti lastništvo in vodenje podjetja v roke kompetentnega lastniškega naslednika.** Običajno ima na voljo eno ali dve možnosti. Najpogostejši je prenos na potomce, torej nadaljevanje lastništva znotraj družine. Vendar pa je po mnenju gospodarskih združenj takih prevzemov vse manj (Močnik et. al., 2019). Druga možnost je prodaja podjetja zunanjim vlagateljem. Problem tukaj je, da trg za MSP predvsem v Evropi ni dovolj dobro razvit. Četudi se investitor najde, ni nikakršnega zagotovila, da bo nadaljeval s poslovanjem, ki bi bilo odgovorno do lokalnega okolja in zaposlenih. Stroški poslovanja (predvsem bolj odročnih MSP) običajno presegajo vrednosti, ki so sprejemljive za lastnike, ki so v igri zaradi donosov na investicijo. Velikokrat se zgodi, da novi lastnik izčrpa sredstva podjetja, v svojem podjetju zaposli najboljše delavce, prevzame stranke in zapre lokalno podjetje.

Če ne uspemo zagotoviti **alternativne možnosti** za prenos lastništva MSP, se lahko srečamo s številnimi težavami tako za gospodarstvo – selitev podjetniške aktivnosti v tujino – in delavce – izguba zaposlitve ali znižanje plač – kot tudi za lokalno okolje – upad davčnih prilivov za občine, v katerih so bila registrirana podjetja. Proces lahko vodi v **ruralno depopulacijo in beg možganov mladih**, ki jim je lokalna gospodarska aktivnost predstavljala možnost dostojnega življenja (Gonza in Berkopec, 2019).

ESOP je v ZDA najpogosteje uporabljen kot **model za prenos lastništva** (Frisch, 2001). Lastništvo zaposlenih prek ESOP sklada pomeni vzpostavitev notranjega trga za delnice podjetja. ESOP omogoči **postopno vključevanje zaposlenih v lastništvo in prevzem vodenja**, s tem pa tudi postopen odhod ustanovitelja, kar se večkrat izkaže kot ključno za uspešen lastniški prenos. ESOP se je izkazal za odgovorno izbiro lastnikov ob odhodu iz podjetja, ki so ga s pomočjo delavcev vzpostavili in naredili v zgodbo uspeha; lastništvo zaposlenih vodi v dolgoročno preživetje in uspeh podjetja,

dobro počutje delavcev in odgovornost do lokalnega okolja (Blasi, Freeman, and Kruse 2013).

Državljanska odtujitev in porast populizma

Trenutno smo v Evropi, predvsem v jugovzhodnem in vzhodnem delu, priča **porastu desnega populizma**. Skrajno desničarska družina političnih strank je že nekaj let najhitreje rastoči niz političnih strank v Evropi (Golder 2016). Raziskave ugotavljajo, da velik del odgovornosti za obstoječe politično stanje leži v **odtujenosti ljud**i – v občutku, da nimajo nadzora nad lastnimi življenji, da so prevarani, in da se elita okorišča na njihov račun. Izkaže se, da so »državljani, ki verjamejo, da imajo možnost nadzora nad tem, kaj se jim dogaja v življenju in posledično kaj se dogaja v družbi, manj nastrojeni proti migrantom in tujcem« (Harrel *et. al.,* 2017, avtorjev prevod).

Če se osredotočimo na gospodarsko sfero, se pojavi **naslednje vprašanje**: Kaj pomeni avtonomija nad gospodarskimi institucijami, torej nad institucijami produkcije? Casassas and De Wispelaere (2016) trdita, da je ključni problem zatona evropske demokracije razdelitev prebivalstva med ekonomske zmagovalce in poražence. Trdita, da bi morali vztrajati pri temeljnih vrednotah klasičnega republikanizma, ki je temelj svobode in samoodločanja. V sferi produkcije je mehanizem svobode in samo-odločanja lastništvo in participacija zaposlenih pri vodenju podjetij.

V zadnjih 20 letih je bilo narejenih **več kot 30 raziskav na temo odnosa zaposlenih do lastništva**. Raziskave ugotavljajo, da participacija delavcev v lastništvu in odločanju izredno dobro vpliva na kakovost življenja, predvsem zaradi možnosti za upravljanje z »lastnim prostorom«, torej prostorom svojega delovnega mesta (Kruse 2016). Nadalje, zaradi povečanja avtonomnosti delavcev ima lastništvo zaposlenih pozitiven vpliv na politične in moralne vrednote. Meta-študija več kot 60 predhodno izvedenih psiholoških študij zaposlenih v delavskih podjetjih odkriva, da demokratična udeležba, ki je »dejanska, široko zasnovana in institucionalizirana« vodi do večje strpnosti in socialnega čuta (Weber, Unterrainer, and Höge 2019).

Družbena in okoljska odgovornost

V ZDA obstaja posebna oblika gospodarske družbe, ki temelji na lastništvu zaposlenih in institucionalizirani okoljski in družbeni odgovornosti: **B-korporacija**. Nedavno poročilo, ki je v vzorec zajelo 50 B-korporacij v lasti zaposlenih, kaže, da se ta podjetja skorajda na vseh aspektih uvrščajo med najbolj uspešne. Tako v okviru ekonomskih, kot tudi družbenih in okoljskih indikatorjev **B-korporacije presegajo svojo konkurenco** (Fifty 2019)**.** Soavtorica študije je povedala, da »so podjetja z lastništvom zaposlenih in močno socialno vizijo nova generacija gospodarskih družb, ki se spopadajo z izzivi 21. stoletja: ekološka kriza in porast premoženjske neenakosti«.

Res je, da so B-korporacije **posebna pravna oblika podjetja**, ki ima v svojem ustanovitvenem smotru zapisano družbeno odgovornost. Vendar pa je dobro razumeti tudi naravno logiko **lokalne in okoljske odgovornosti delavskega lastništva**. Zaposleni, ki kot solastniki sprejemajo odločitve v podjetju, ki imajo vplive na tretje osebe in lokalno skupnost, v kateri je podjetje situirano (v ekonomskem žargonu to imenujemo eksternalije), so običajno tudi ljudje, ki živijo v tem okolju. Na ta način se delno premosti problem eksternalij – interes lokalne skupnosti se vsaj v določeni meri poravna z interesom ljudi, ki odločajo o tem, ali bo podjetje še naprej onesnaževalo zrak in reke, ali pa bo investiralo v tehnologijo, ki onesnaževanje zmanjša.

Zniževanje premoženjskih neenakosti

Lastništvo zaposlenih ima **pozitiven vpliv na znižanje premoženjske neenakosti**. Ekonomska neenakost, ki se odrazi tudi v politični neenakosti, družbeni neenakosti in drugih vrstah neenakosti, ni tako globoka zaradi neenakosti v dohodkih iz dela, temveč predvsem zaradi neenakosti v dohodkih iz kapitala. Lastništvo zaposlenih ***de facto* pomeni decentralizacijo kapitala med državljane.** Veliko je raziskav, ki so preučevale vpliv ESOP podjetij na premoženjsko neenakost in prav vse kažejo na znatno znižanje neenakosti zaradi vključevanja zaposlenih v lastništvo delnic prek ESOP skladov (Bernstein 2016; Carberry 2010; Blasi in Kruse 2019). Razlog je preprost; upravičenci ESOP sklada dobijo boniteto (dodaten prispevek v obliki delnic in dividend), ne da bi bili primorani znižati svoje plače.

ESOP **finančno najbolj opolnomoči prav delavce nižjega in srednjega dohodkovnega razreda**. Nedavna raziskava avtorjev Blasi in Kruse (2019), ki je vključevala 200 zaposlenih iz 21 ESOP podjetij, ugotavlja da:

- Povprečno premoženje zaposlenega (nižji in srednji dohodkovni razred) v ZDA je 17.000 dolarjev. Povprečno premoženje zaposlenega (nižji in srednji dohodkovni razred) v podjetju ESOP je 165.000 dolarjev. ESOP skladi v povprečju povečajo premoženje delavcev za skoraj desetkrat.
- V skupini nižjega in srednjega dohodkovnega razreda imajo delavci blizu upokojitvene starosti (med 60. in 64. letom), ki so vključeni v program ESOP, desetkrat več premoženja kot drugi delavci te skupine blizu upokojitvene dobe.
- ESOP skladi močno zmanjšajo spolno in rasno premoženjsko neenakost.
- Številni delavci so si s prihranki v ESOP skladu zagotovili posojila, s katerimi so odplačali zdravstvene račune, kredite za nepremičnine in poslali otroke na študij.
- Veliko delavcev nižjega in srednjega dohodkovnega razreda, zlasti samskih žensk, je povedalo, da jim delo v podjetju z lastništvom zaposlenih zagotavlja občutek ekonomske in upokojitvene varnosti.
- V podjetjih ESOP, v katerih so bili zaposleni vključeni v participatorni menedžment, so delavci napredovali v komunikacijskih spretnostih, se naučili osnovnih orodij upravljanja in poslovanja, kar jim je pomagalo tudi pri izboljšanju finančnega odločanja v lastnem gospodinjstvu.

Avtorja študije zaključita z ugotovitvijo, da je **lastništvo zaposlenih lahko ekonomska politika, ki bi načela same vzroke premoženjske neenakosti,** ki ubija ameriško družbo: »Prejšnje raziskave so pokazale, da se podjetja v lasti zaposlenih obnesejo bolje od povprečja, nismo pa vedeli, kaj lastništvo zaposlenih pomeni delavcem. Ta študija ponuja bogato bazo podatkov o tem, kako lastništvo zaposlenih spremeni življenje nižjega in srednjega dohodkovnega razreda« (*ibid.,* avtorjev prevod).

Zaključek

Družbena odgovornost gospodarstva je velika tema 21. stoletja. Morda je potrebno **začeti znotraj podjetij – vzpostaviti lastniško in odločitveno strukturo, ki bo odgovorna do zaposlenih**. Notranja odgovornost ima pozitivne eksternalije, saj ekonomska demokracija dokazano naslovi številne družbene probleme 21. stoletja.

Opisal sem, kako bi naslovila (i) probleme zaradi privatizacije in izčrpavanja strateških podjetij, (ii) težavo pri iskanju naslednika v lastništvu in vodenju MSP, (iii) politično krizo demokracije in nagibanje k populističnim skrajnostim, (iv) problem neodgovornega poslovanja in onesnaževanja lokalnega okolja s strani podjetij v lasti odsotnih lastnikov ter (v) vedno bolj zaskrbljujoči trend poglabljanja premoženjskih neenakosti. Poleg tega obstajajo **še številni drugi razlogi za vzpostavitev inkluzivnega in široko pokritega lastništva zaposlenih**. Avtomatizacija dela je eden izmed njih, dobro počutje zaposlenih v demokratičnih organizacijah drugi, preprečitev bega možganov mladih tretji, rešitev za propadla podjetja, ki bi se prestrukturirala in ohranila delovna mesta četrti in tako naprej. Seveda lastništvo zaposlenih ni panaceja za veliko krizo 21. stoletja, je pa ekonomska politika, ki naredi korak k resnični družbeni odgovornosti.

Literatura:

Bernstein, Jared. 2016. "Employee Ownership, ESOPs, Wealth, And Wages." Employee-Owned S Corporations of America.

Blasi, Joseph R., Richard B. Freeman, and Douglas L. Kruse. 2013. The Citizen's Share: Putting Ownership Back into Democracy. New Haven: Yale University Press.

Blasi, Joseph R., and Douglas L. Kruse. 2019. "Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and Their Families: The Role of Employee-Ownership." Rutgers University: Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing.

Carberry, Edward J. 2010. "Who Benefits from Shared Capitalism? The Social Stratification of Wealth and Power in Companies with Employee Ownership." In Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options, 317–349. University of Chicago Press.

Casassas, David, and Jurgen De Wispelaere. 2016. "Republicanism and the Political Economy of Democracy." European Journal of Social Theory 19 (2): 283–300.

Ellerman, David, and Tej Gonza. 2018. "Predstavitev modela za vzpostavitev in ohranjanje lastništva med zaposlenimi." 2018.

European Commission. 2008. "Putting Small Businesses First EN Europe Is Good for SMEs, SMEs Are Good for Europe – Google Search." 2008.

"Entrepreneurship and Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)." Text. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs – Evropska komisija. 5. 7. 2016.

Fifty, Fifty by. 2019. "Next Generation Enterprise Design: The Employee-Owned Benefit Corporation." Medium. June 13, 2019. https://medium.com/fifty-by-fifty/next-generation-enterprise-design-the-employee-owned-benefit-corporation-7b5001f8f1a8.

Frisch, Robert A. 2001. ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning. 2nd ed. New York: Wiley.

Golder, Matt. 2016. "Far Right Parties in Europe." Annual Review of Political Science 19 (1): 477–97.

Gonza, Tej, and Gregor Berkopec. 2019. Slovenski ESOP: Model za odkup podjetij s strani zaposlenih?: Vol. 1. 1st Edition 1. Institut za ekonomsko demokracijo, Ljubljana.

Kruse, Douglas. 2016. "Does Employee Ownership Improve Performance?" IZA World of Labor.

Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij, Slovenski podjetniški observatorij, 2018.

Murphy, Michael E. 2005. "The ESOP at Thirty: A Democratic Perspective." Willamette Law Review 41: 655.

NCEO. 2019. "Employee Ownership by the Numbers | NCEO." 2019. https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers.

Weber, Wolfgang G., Christine Unterrainer, and Thomas Höge. n.d. "Psychological Research on Organisational Democracy: A Meta-Analysis of Individual, Organisational, and Societal Outcomes." Applied Psychology.

Udeležba zaposlenih v lastništvu kot učinkovit način zmanjševanja premoženjskih razlik

Ugotovitve raziskave, ki jo je objavil Inštitut za proučevanje lastništva zaposlenih in delitve dobička, kažejo, da ima udeležba zaposlenih v lastništvu pomembno vlogo pri zmanjševanju premoženjskih razlik med zaposlenimi. Danes ima v ZDA prvih 10 odstotkov gospodinjstev v lasti več premoženja kot preostalih 90 odstotkov gospodinjstev skupaj. Neenakost v premoženju se v ZDA povečuje hitreje kot dohodkovna neenakost med zaposlenimi. Lastništvo zaposlenih se kaže kot učinkovit način zmanjševanja premoženjskih razlik v korist najbolj socialno ogroženim zaposlenim, saj ustvarja dodatna finančna sredstva za zaposlene in njihove družine in s tem pomembno prispeva k zmanjševanju razlik v premoženju zaposlenih, še posebej z vidika rasne neenakosti in neenakosti med spoloma.

Uvod

Inštitut Rutgers, ki se ukvarja z raziskovanjem širokih shem lastništva zaposlenih in njihovim vplivom na gospodarstvo, je zaključil triletni raziskovalni projekt. Namen raziskave je bil raziskati **vlogo lastništva zaposlenih pri oblikovanju premoženja slabše plačanih zaposlenih** v ESOP podjetjih in s tem povezane finančne varnosti, ekonomske stabilnosti in vpliva na družinski proračun. Raziskovalna skupina je opravila intervjuje z dolgoletnimi zaposlenimi v ESOP podjetjih, ki so sodijo v kategorijo slabše plačane delovne sile. Gre za največjo kvalitativno in individualno raziskavo te populacije zaposlenih, ki je bila opravljena v ZDA, kjer so v obdobju treh let intervjuvali skoraj 200 zaposlenih v 21 podjetjih z ESOP načrtom. Približno 72 odstotkov vprašanih jih je bilo v svojih podjetjih zaposlenih vsaj 15 let, 62 odstotkov vprašanih so bile ženske in 48 odstotkov vprašanih ni bilo belopoltih.

Podatki nacionalnih raziskav kažejo, da lastništvo zaposlenih ni enakomerno porazdeljeno po dohodkovnih skupinah, saj je **v lastniške sheme vključenih le 7,1 od-**



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

stotka zaposlenih iz družin z nizkimi dohodki, v primerjavi s 30 odstotki zaposlenih iz družin z visokimi dohodki. Glede na spol so moški pogosteje vključeni v lastniške sheme kot ženske, glede na starost pa je najvišja stopnja lastništva zaposlenih med zaposlenimi, ki so stari od 35 do 54 let.

Vloga ESOP-a pri doseganju finančne varnosti zaposlenih

ESOP-i so najbolj razširjen model lastništva zaposlenih v ZDA. Običajno so enostavnejši za vzpostavitev kot bolj celoviti modeli lastništva zaposlenih npr. delavske zadruge, uvedejo pa jih lahko tudi tradicionalno strukturirana podjetja. **ESOP je pokojninski načrt, ki ne zahteva prispevkov zaposlenih, saj zaposleni prejmejo delnice podjetja brezplačno.** Ob vzpostavitvi ESOP načrta podjetje ustanovi ločen sklad, ki odkupi določen odstotek delnic podjetja in jih zadrži na računu do upokojitve zaposlenih. Ponavadi podjetja za nakup delnic najamejo posojilo. V približno 6.660 ESOP načrtov je bilo v letu 2016 vključenih 10,7 milijona aktivnih udeležencev – zaposlenih v ESOP podjetjih.

Razlogi, zaradi katerih je zaposlenim, vključenim v ESOP načrte, omogočena možnost ustvarjanja bogastva:

1. Odprtje ESOP računa in pridobitev finančnega znanja. V ESOP podjetjih s participativnim upravljanjem zaposleni izboljšajo svoje komunikacijske spretnosti in se naučijo odprtega upravljanja knjig, kar jim pomaga, da tudi doma sprejemajo boljše finančne odločitve. Z vidika zaposlenega z nizkimi dohodki je najpomembneje, da pridobivanje sredstev na ESOP računu ne zahteva nobenega prispevka zaposlenega in s tem ne vpliva na družinski proračun. Vrednosti ESOP računa niso obdavčene in se ne upoštevajo pri dodeljevanjih raznih socialnih transferjev in javnih pomoči.

2. Omogočanje osebnega razvoja zaposlenih: ESOP podjetja običajno svojim zaposlenim ponujajo več priložnosti za razvoj vodstvenih, komunikacijskih, finančnih in drugih znanj. Nadalje dajejo večji poudarek mentorstvu, coachingu in pomoči zaposlenim pri nadaljevanju formalnega izobraževanja. Zaposleni lahko z dodatno pridobljenimi znanji in spretnostmi zasedajo boljša delovna mesta in s tem prispevajo k dodatni varnosti in stabilnosti svoje zaposlitve ter si z boljšim plačilom za delo povečujejo svoje premoženje.

3. Možnost ustvarjanja premoženja in ohranjanja naložb: Številni delavci z nizkimi do zmernimi dohodki, še zlasti ženske, so raziskovalcem povedali, da jim ESOP daje občutek ekonomske varnosti in jim omogoča, da prvič z optimizmom razmišljajo o upokojitvi. Čeprav so ESOP računi formalno pokojninski računi, lahko zaposleni po določenem obdobju koristijo sredstva s svojega ESOP računa in jih porabijo za poplačilo stroškov izobraževanja svojih otrok ali drugih nepredvidenih izdatkov v obliki ugodnega ali celo brezobrestnega posojila, da jim ni potrebno najemati dragih posojil pri bankah. Linda je na svojem ESOP računu v zadnjih 24 letih nabrala 266.000 dolarjev. V intervjuju je povedala: »*Moje podjetje je bilo tu zame in za druge, ko nam je bilo težko. Ko je bila moja mama bolna in sem imela nekaj velikih dodatnih stroškov, so mi omogočili manjše brezobrestno posojilo… To je moji družini pomagalo, da se je izognila zadolženosti s kreditnimi karticami…*« Poleg tega ESOP račun deluje kot nekakšna varovalka v primeru smrti zaposlenega, ker se lastništvo računa prenese na družino, če zaposleni umre.

Primerjava premoženja samskih zaposlenih, ki nimajo ESOP računov, in tistih, ki jih imajo glede na raso in spol

Spol in rasa	Povprečna višina prihrankov samskih zaposlenih v ZDA (v USD)	Srednja vrednost na ESOP računu zaposlenih z nizkim do zmernim dohodkom (v USD)
Afroameričanke	200	32.000
Afroameričani	300	180.000
Latinoameričanke	100	143.500
Latinoameričani	950	200.000
belopolte Američanke	15.640	172.000
belopolti Američani	28.900	323.500

4. Zmanjšanje spolne, rasne in etnične neenakosti. V preučevanih ESOP-ih so ženske in ne belopolti zaposleni bolj enakopravno obravnavani, kot so ženske in ne belopolti prebivalci na nacionalni ravni. Intervjuvani zaposleni latinsko-ameriškega porekla, vključeni v ESOP-e, so imeli v **povprečju 12-krat več prihrankov glede na latinsko-ameriške družine na nacionalni ravni.** Temnopolti zaposleni, vključeni v ESOP-e, so imeli trikrat več bogastva od temnopoltih gospodinjstev na nacionalni ravni.

Vpliv ESOP-a je še posebej opazen pri ustvarjanju prihrankov družin z nizkimi dohodki. Zaposleni z nizkimi do zmernimi dohodki imajo v povprečju na ESOP računu 165.000 dolarjev, tipično ameriško gospodinjstvo ima le 17.000 dolarjev prihrankov. »*ESOP je spremenil moje življenje*«, je povedala ženska v petdesetih letih, ki je delala kot težka strojnica. »*In to je res velika pomoč, ker včasih nekateri zaposleni ne moremo prihraniti denarja za upokojitev... Tako nam podjetje pomaga, da lahko prihranimo svoj denar. To je kot zmaga na loteriji*«. Udeležba zaposlenih v ESOP načrtih zmanjšuje, vendar ne odpravlja razlik med spoloma in rasnim poreklom med zaposlenimi z nižjimi dohodki. Kljub temu ima lastništvo zaposlenih znaten učinek na ustvarjanje prihrankov posameznikov in družin z nizkimi dohodki.

Kot ugotavljajo avtorji, so učinki ESOP računov na premoženje zaposlenih pomembni, vendar poklicna segregacija in diskriminacija še vedno ovirata ustvarjanje bogastva določenih kategorij zaposlenih. Ženske in ne belopolti težje zasedejo boljše plačana delovna mesta, kjer bi lahko dosegli višje plače in posledično višje prispevke do svoje upokojitve.

5. **Izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaradi boljše kakovosti delovnega življenja in boljšega ravnovesja med delom in prostim časom.** Podjetja, vključena v študijo, namenjajo usklajevanju

poklicnega in zasebnega življenja ter ohranjanju zdravega načina življenja precej pozornosti. Donna, razvezana in v šestdesetih letih, je v intervjuju povedala: »*V podjetju, ki je v lasti zaposlenih, se počutim bolj varno. Menim, da je med zaposlenimi manj konfliktov… Vodstvo in sodelavci skrbijo zame kot osebo, ne samo kot zaposleno.*«

Zaključek

Rezultati raziskave Inštituta za proučevanje lastništva zaposlenih in delitve dobička kažejo, da ima udeležba zaposlenih v lastništvu pomembno vlogo pri zmanjševanju premoženjskih razlik med zaposlenimi še posebej z vidika rasne neenakosti in neenakosti med spoloma. Nadalje rezultati raziskave potrjujejo, da vrednost ESOP računa zaposlenim znatno izboljšuje premoženjski status, s čimer so si zaposleni v ESOP podjetjih sposobni ustvariti finančno varnost za čas upokojitve, ki precej presega tisto, ki je običajno na voljo zaposlenim z nizkim ali zmernim dohodkom brez lastniškega deleža.

ESOP računi zaposlenih z nizkimi dohodki **bistveno izboljšujejo gospodarsko stabilnost družine zaposlenega in njihovo finančno varnost.** Od anketiranih zaposlenih z nizkimi do zmernimi dohodki imajo tisti, ki so najbolj blizu upokojitvi (stari med 60 in 64 let) 10-krat več prihrankov kot povprečni Američani v tej starostni skupini. Zaposleni v ESOP podjetjih imajo v povprečnem znesku za upokojitev prihranjena sredstva v višini 170.326 dolarja, kar je več kot dvakrat več od nacionalnega povprečja, ki znaša 80.339 dolarjev.

Ob čedalje slabših napovedih glede višine pokojnin, bi bili prihranki na ESOP računih dobro finančno zagotovilo vsem zaposlenim za čas upokojitve, tudi pri nas ob predhodni normativni ureditvi področja.

Viri:

Employee Ownership Builds Assets for Low- and Moderate-Income Workers and their Families Dostopno na: https://medium.com/fifty-by-fifty/employee-ownership-builds-assets-for-low-and-moderate-income-workers-and-their-families-e2d0adc24591 (12. september 2019).

Anzilotti, Eillie. 2019. One way to close the wealth gap: make employees part owners Dostopno na: https://www.fastcompany.com/90346767/one-way-to-close-the-wealth-gap-make-employees-part-owners (12. september 2019).

Rutgers University's Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing, funded by the WK Kellogg Foundation, titled Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership. Dostopno na: https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport_april2019.pdf (20. september 2012).

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU

O rezultatih projekta »Board-Level Participation«

V dneh od 17. do 21. februarja je v Španiji potekala ena izmed delavnic v okviru naslovnega mednarodnega projekta, katerega sem se udeležil kot eden izmed predstavnikov delojemalcev iz Slovenije. V tem prispevku predstavljam nekatere ugotovitve glede razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju na ravni organov družb v različnih evropskih državah v okviru tega projekta s poudarkom na ugotovitvah omenjene zadnje delavnice v Španiji.

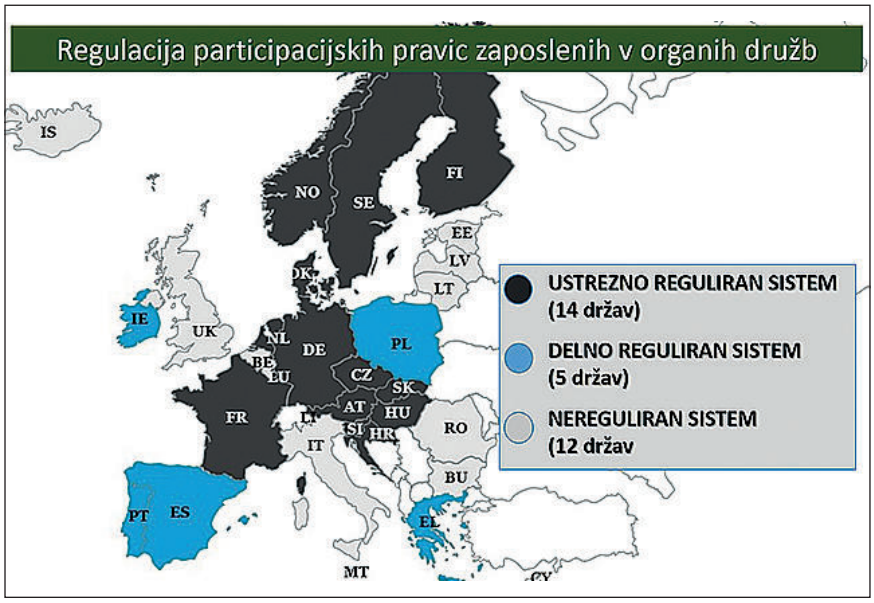
Nosilec projekta je **ETUC (Evropski sindikalni inštitut),** ki je osrednje neodvisno raziskovalno in izobraževalno telo Evropske konfederacije sindikatov (ETUI). Izvaja študije o socialno-ekonomskih temah in industrijskih odnosih ter spremlja razvoj evropskih politik, ki so strateškega pomena za socialne, delovnopravne in participacijske pravice zaposlenih. Poleg tega skrbi za povezave med akademsko sfero, raziskovalci, delodajalci, političnimi odločevalci in sindikalnimi gibanji, v želji spodbuditi neodvisno preučevanje tem, ki so odločilne za razvoj delavskega gibanja. Za merjenje obsega udeležbe zaposlenih pri upravljanju so razvili **metodo EPI (European Participation Index – Evropski indeks participacije)**, ki ocenjuje obseg z zakoni formalizirane pravice in udeležbe zaposlenih na treh ravneh: ***(1) zakonske pravice sodelovanja v upravnih odborih ali v nadzornih svetih; (2) dejanska udeležba zaposlenih v organih upravljanja na ravni podjetja*** (raziskave so bile opravljene v več kot 27.000 podjetjih znotraj EU in kandidatk) in ***(3) stopnjo udeležbe pri kolektivnih pogajanjih***, ki vključuje tako delež zaposlenih v članstvu sindikatov, kot sodelujočih v kolektivnih pogajanjih in vpliv le-teh na industrijske odnose znotraj družb.

Razvrstitev držav EU

Glede na rezultate po teh kriterijih so države EEA (EU plus Norveška) razvrstili na **tri skupine**, in sicer na tiste, ki imajo:

- ustrezno reguliran sistem
- delno reguliran sistem
- in tiste, ki nimajo nikakršnih zakonskih podlag glede participacije zaposlenih pri upravljanju.

Večina od 28 držav EU in Norveška predvideva zastopanje zaposlenih **tudi na ravni upravnih odborov**, čeprav je v nekaterih to omejeno na podjetja, ki so v celoti ali delno v lasti države. Le v desetih državah ne obstaja ustrezna zakonodaja ali kakšni drugi dogovori, ki predvidevajo zastopanje na ravni upravnega odbora ali nadzornega sveta. To so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Združeno kraljestvo. Kar pa ne pomeni, da v teh državah ni sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. Vendar gre za individualne in ne splošne ureditve. V šestih državah, Češka, Grčija, Irska, Poljska (kjer so zajete tudi družbe v postopku privatizacije), Portugal-



ska in Španija, je sodelovanje zaposlenih omejeno na nekatera podjetja v državni ali lokalni lasti. **Največja skupina 13 držav**, Avstrija, Hrvaška, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Slovaška, Slovenija in Švedska imajo urejeno sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij razširjeno tudi na zasebna podjetja. Mejne vrednosti segajo od 25 zaposlenih na Švedskem do 1.000 v Franciji.

V nekaterih državah s pretežno dvotirnim sistemom upravljanja, kot so: Avstrija, Nemčija in Slovaška, imajo zaposleni svoje predstavnike **v nadzornih svetih**. Na Norveškem, Finskem ali Švedskem, kjer je uveljavljen enotirni sistem upravljanja pa **v upravnih odborih**. V tretji skupini, ki vključuje Hrvaško, Francijo in Slovenijo, in imajo podjetja možnost izbire sistema upravljanja, so predstavniki zaposlenih ustrezno udeleženi v soupravljanju podjetij **prek obeh organov**.

Cilj projekta »Board-Level Participation«

Cilj projekta *»»Board-Level Participation«* (sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v organih družb) je podati smernice za kvalitetnejše in na ravni EU bolj urejene pogoje za **sodelovanje zaposlenih v upravnih odborih in nadzornih svetih podjetij**. V projektu, ki bi naj trajal 20 mesecev, sodeluje pet članic EU: Poljska, Slovaška, Slovenija, Malta, Španija in Srbija, kot država kandidatka za vstop v EU. Pobuda je nastala, kot odgovor na opozorila sindikatov in predstavnikov zaposlenih glede pomanjkljivosti sistema delavske participacije. Partnerji projekta so udeleženi **tako s strani delodajalcev kot delojemalcev**:

- Poljska zveza sindikatov (Poljska)
- Nacionalna unija delodajalcev (Slovaška)
- Neodvisni krščanski sindikati Slovaške (Slovaška)
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (Slovenija)
- Splošni sindikat delavcev (Malta)
- Konfederacija neodvisnih sindikatov Srbije (Srbija)
- Industrijski sindikat (Španija)
- Industrijsko tehnično in trgovinsko združenje (Španija)

Uvodno srečanje je bilo **na Poljskem** v marcu 2019, kjer so določili osnovne smernice projekta in se dogovorili o izvedbi anket, analiz in predstavitev stanja participacije v posameznih partnerskih članicah. V oktobru istega leta je potekala **v Srbiji** okrogla miza, na kateri so posamezne udeleženke predstavile zakonsko ureditev in težave participacije v svojih okoljih.

Slovaška

Zakonodaja predvideva zastopanost zaposlenih v nadzornih svetih v državnih podjetjih in omejeno v zasebnih podjetjih, kjer je pravica odvisna od velikosti podjetja in njegovega pravnega statusa. V državnih podjetjih so delavci upravičeni do polovice sedežev, v zasebnem sektorju pa najmanj tretjino, ki jo lahko povečajo do polovice, vendar brez plačanih sejnin. Predstavnike lahko predlaga reprezentativni sindikat ali 10 % zaposlenih in so izvoljeni na tajnem glasovanju. Člani nadzornega sveta, imenovani s strani zaposlenih, imajo enake pravice in dolžnosti, kot predstavniki kapitala.

Sindikalne organizacije se še nekako niso uspele oddaljiti od razmišljanja značilnega za prejšnji sistem ter se lobistično povezujejo s socialno demokratskimi političnimi strankami. Tako ne kažejo prevelikega interesa za aktivno sodelovanje na področju soupravljanja in avtonomnega dialoga z delodajalci na podjetniškem in sektorskem nivoju.

Poljska

Zakonodaja predvideva predstavnike zaposlenih v nadzornih svetih tako v državnih kot zasebnih podjetjih. Poljska državna podjetja se delijo na tržno naravnana (okoli 180 podjetij) in družbe v državni lasti, ustanovljene na podlagi zakona iz leta 1981. V prvih imajo zaposleni pravico do 40 % sedežev v nadzornih svetih in približno tretjino v upravnih odborih. To zadnje velja za podjetja z nad 500 zaposlenimi. Izvoljeni so na tajnem glasovanju, predlaga pa jih lahko najmanj 15 % zaposlenih. Član uprave ne sme biti sindikalni funkcionar. V drugem primeru ima podjetje 15-članski svet delavcev, ki pa ima kar precejšnje pristojnosti – soglasje k aktu o ustanovitvi, delitev ali združitev podjetja, strateško upravljanje, imenovanje in razrešitev direktorja in drugih vodstvenih funkcij, organiziranje referenduma, privatizacija, obveščanje in posvetovanje… V zasebnih podjetjih pa je nivo soupravljanja povsem odvisen od korporativne politike podjetja in ni obvezujočih zakonskih norm.

Malta

Malta nima prav nikakršne zakonske ureditve glede predstavnikov zaposlenih v upravljanju podjetij. V nekaterih državnih in sedaj privatiziranih podjetjih dandanes praviloma ni več predstavnikov zaposlenih – ostali so le v nekaterih družbah, ki so v lasti sindikata ali malteške laburistične stranke.

Španija

Socialni dialog je v Španiji sicer ustavna vrednota, vendar pa ni zakonske podlage glede zastopanja zaposlenih v upravi ali nadzornih svetih. Vseeno pa najdemo predstavnike zaposlenih v nekaterih javnih podjetjih z nad 1.000 zaposlenimi in v kovinsko predelovalni industriji z nad 500 zaposlenimi. Zaradi krize in velike brezposelnosti je precej zamrl interes zaposlenih po soupravljanju, saj je prva skrb, kako sploh dobiti delo. Tako je vključevanje zaposlenih v upravljanje povsem prepuščeno dobri volji delodajalca.

Srbija

Po razpadu Jugoslavije se je kakršnakoli udeležba zaposlenih pri upravljanju praktično povsem porušila. Pod vplivom

evropskih direktiv se le postopoma uvajajo te rešitve v zakonodajo. Vendar je udeležba zaposlenih pri upravljanju dovoljena le v državnih podjetjih in v podjetjih, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti. Država pogosto popušča pred zahtevami tujih vlagateljev, ne le glede cenene delovne sile, temveč se to odraža tudi na pomanjkanju socialnega dialoga. Nekaj primerov dobrih praks je v avtomobilski industriji, kjer so evropske multinacionalke delno uvedle soupravljanje po lastnem domačem vzoru.

Slovenija

V **Sloveniji** zagotavlja podlago za ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju Ustava RS v 75. členu, ki določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Obstoječa zakonska podlaga je **ena boljših v EU, predvsem pa precej boljša od preostalih partneric v projektu**. Delavci imajo lahko v dvotirnem sistemu upravljanja svoje predstavnike v nadzornem svetu družbe (najmanj ena tretjina), lahko pa tudi v upravi prek delavskega direktorja, če je v družbi več kot 500 zaposlenih. Če gre za enotirni sistem upravljanja družbe, imajo lahko predstavnike v upravnem odboru družbe (število ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora), svet delavcev pa lahko predlaga, da je eden izmed predstavnikov delavcev imenovan za izvršnega direktorja, izvoli pa ga upravni odbor. Specifik in težav ne bom našteval, saj so bralcem ED zagotovo znane.

* * *

Po srečanju v Beogradu sta sledili še dve delavnici, oziroma okrogli mizi – prva **na Malti** v decembru leta 2019 in pričujoča **v Španiji** konec februarja tega leta. Na teh delavnicah je bila izdelana podrobna SWOT analiza nacionalnih sistemov soupravljanja, čemur bo sledil **končni sestanek na Poljskem**. V nadaljevanju nekoliko podrobneje predstavljamo ugotovitve tokratne delavnice v Španiji.

Rezultati delavnice v Španiji

Vsebina delavnice v Španiji je vključevala naslednje vidike:

- Podrobna analiza sistema in praks sodelovanja delavcev pri upravljanju s prikazom njihovih prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti;
- Primerjalna analiza v projektnih državah;
- Priprava na priporočila na nacionalni ravni in na ravni EU.

Španija je nekoliko specifična zaradi visoke avtonomije socialnih partnerjev in njeni predstavniki niso preveč naklonjeni večjemu vplivu EU na tem področju. **Preostale partnerice** pa bodo brez resnejših posegov s strani direktiv EU zelo težko dosegle višjo raven sodelovanja delavcev pri upravljanju. Njihove vlade se ob naprezanju privabiti tuje investitorje in žal tudi zaradi lobističnih navezav **zelo otepajo zakonskih ureditev s tega področja.** Tako lahko celo evropska podjetja delujejo v teh državah ob bistveno nižji stopnji participatornih pravic, kot jih morajo upoštevati v



matičnih državah. Bojim se, da so **predstavniki zaposlenih nekako kar zadovoljni**, da imajo neko skromno raven soupravljanja vsaj v državnih podjetjih. Nepoznavanje namena in sistema soupravljanja s strani delodajalcev je pripeljal do **dokaj odklonilnih stališč** s strani predstavnikov le-teh.

Pojasnil sem znano zgodbo o tem, da je tržna vrednost podjetja že **kar v 85 % odvisna od kapitala znanja in dela (t. i. intelektualnega kapitala)** in le še v 15 % od vložka finančnega kapitala, ter da je osnovni konflikt v produkcijskih in korporativnih odnosih med kapitalom in delom in ne med zaposlenimi ter poslovodstvom. Seveda je vloga sindikata v doseganju delovnopravnih pravic zaposlenih poglavje zase in teh dveh vej delavskih predstavništev ni moč povsem ločiti. Vsekakor pa bi moral imeti ta kapital znanja in dela **vsaj približno sorazmerne pravice pri odločanju o usodi podjetij**. Povsem normalno je, da poslovne odločitve v podjetjih sprejemajo poslovodstva in ne zaposleni. Dandanes, ko je finančni kapital skrit v raznih skladih in s tem povezanimi špekulativnimi naložbami, je le-ta lahko s sovražnimi prevzemi in nakupi zgolj zaradi pridobitve nepremičnin, dokaj sovražen do »dobrobiti« družbe – karkoli pač že pod tem pojmom razumemo. V teh primerih seveda ne smemo oporekati **pravice zaposlenih, da branijo »svoje« podjetje**, kar je nenazadnje tudi dolžnost uprave. V urejenih družbah pa ima seveda **sodelovanje zaposlenih precej pozitivnih učinkov**, nenazadnje tudi na poslovno uspešnost podjetja. Zategadelj so tako poslovodstva kot predstavniki zaposlenih nekako **bolj »na isti strani«, kot je videti na prvi pogled**. In, kot že rečeno, sodelovanje delavcev pri upravljanju v ničemer ne odvzema poslovodstvu vloge poslovnega odločevalca. Gre za partnerski odnos, podajanje informacij, izmenjavo mnenj, zbliževanja stališč, sodelovanja in vzajemne skrbi za dobrobit vseh deležnikov.

Po daljši debati na to temo sem imel kar dober občutek, da je tudi delodajalska stran **nekako izgubila »strah« pred soupravljanjem** in so akceptirali pozitivne učinke sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. Nenazadnje so oni tisti, ki bodo pri zakonodajalcih imeli ključno vlogo. Vsem pa je jasno, da je zgodba v tranzicijskih deželah, ob privatizaciji in prevzemih, šla predaleč. Kakor tudi, da sta vpliv tujih investitorjev in pritisk na zniževanje socialno ekonomskih pravic prek politike prevelika.

Vladimir Šega





Pišeta:
sdr. Valentina Franca in dr. Anja Strojin Štampar

Kako do delavskih predstavnikov v organih d.o.o.

V zvezi z uresničevanjem pravice delavcev do sodelovanja v organih družb z omejeno odgovornostjo – za razliko od uresničevanja te pravice v delniških družbah – tako v pravni teoriji kot v sodni praksi zaenkrat ostajajo nerešene še številne dileme.

V zadnjih letih je v slovenskem gospodarstvu opaziti precej preoblikovanj delniških družb v družbe (d.d.) z omejeno odgovornostjo (d.o.o.). Omeniti velja zlasti bolj izpostavljene primere preoblikovanj, kot so Aerodrom Ljubljana (sedaj Fraport Ljubljana, d.o.o.), Helios, Trimo, Merkur, Gorenje ipd. Čeprav uradnih podatkov o dejanskem obsegu tovrstnih preoblikovanj nimamo, podatki Statističnega urada RS kažejo, da je med leti 2008 in 2017 upadlo število delniških in delniških komanditnih družb, hkrati pa se je (z vmesnimi nihanji) povečalo število d.o.o.[1] Čeprav slovenska ureditev delavskega soupravljanja ne ločuje med pravno organizacijskimi oblikami gospodarskih družb glede izvolitve oziroma imenovanja tako sveta delavcev kakor tudi delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora, se v praksi zaradi zakonske nedorečenosti kažejo bistvene večje prepreke v d.o.o. pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v primerjavi z delavci, zaposlenimi v delniških družbah.

V prispevku se osredotočamo na možnosti, ki jih imajo delavci v d.o.o. do uresničevanja ustavne pravice do soodločanja v primeru imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.[2]

1. Kje so težave v praksi?

Pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe nadzora je treba upoštevati tako Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08) kakor Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. od št. 42/06 do 22/19). ZSDU namreč v 84a. členu določa, da imajo delavci **pravico imenovati svoje predstavnike v organe vodenja in nadzora v gospodarskih družbah**, ki se uvrščajo med srednje in velike družbe po merilih, določenih v 55. členu ZGD-1[3] oziroma več kot 500 zaposlenih za delavskega direktorja (81. člen ZSDU). To pomeni, da imajo lahko delavci svoje predstavnike v nadzornem svetu in upravi v dvotirnem sistemu upravljanja ter v upravnem odboru v enotirnem sistemu upravljanja d.d. S preoblikovanjem d.d. v d.o.o. pa to pravico dejansko "izgubijo", saj ZGD-1 za d.o.o. ne določa obveznosti imenovanja nadzornega sveta in veččlanskega poslovodnega organa, ZSDU pa nima posebnih določb o tem. Torej, ker v ZSDU ni določil o postopku in načinu imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora v d.o.o., se postavlja vprašanje, ***kako lahko delavci v d.o.o. uresničujejo pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora***.

ZSDU postavlja enako izhodišče za uresničevanje delavskega soupravljanja tako v d.d. kakor v d.o.o. Poleg tega v nobenem členu ne omenja posamezne oblike gospodarske družbe, pri katerem koli vidiku uresničevanja delavskega soupravljanja in tudi upoštevajoč ustavno načelo enakosti, lahko zavzamemo stališče, da je ***zakonodajalec predvidel enak pravni položaj delavcev tako v d.d. kot v d.o.o. pri uresničevanju delavskega soupravljanja***.

Treba pa je upoštevati **posebnosti posamezne pravno organizacijske družbe**, kakor jih določa ZGD-1. V primeru d.o.o. je kot obvezen organ določen samo poslovodja, kar je v praksi direktor oziroma več direktorjev. Nadzorni svet ni obvezen; v tem primeru družbeniki prek skupščine izvajajo nadzor na delom direktorjev. Če organ družbe ni nadzorni svet, oblikovan po zgledu določb ZGD-1 za d.d., ne veljajo določbe ZSDU. Delavcem tako ostane zgolj možnost posebnega dogovora za uresničevanje te svoje pravice. ***Sporno je torej, da je pravica, ki pripada delavcem po zakonu in ima ne nazadnje svoj temelj v Ustavi***

[1] Statistični urad RS. 2019. Podjetja po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija, letno. Dostopno na: https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/20_Ekonomsko/20_Ekonomsko_14_poslovni_subjekti_p01_14188_podjetja/1418803S.px/table/tableViewLayout2/ (21. 7. 2019).

[2] Avtorici sta objavili daljši prispevek o pravnih izzivih imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v d.o.o. v reviji Delavci in delodajalci, let. 19, št. 4, 2019, str. 515–539.

[3] Majhne družbe po merilih iz ZGD-1 niso zavezane k uporabi določb poglavja o sodelovanju delavcev v organih družbe (84a člen ZSDU), enaka izjema pa velja tudi za mikro družbe, tj. družbe, ki ne izpolnjujejo kriterijev niti za majhne družbe po ZGD-1 (tako tudi Ivanjko v Ivanjko in drugi, 2009, str. 293).

***RS, podvržena dogovarjanju oziroma, morda bolje rečeno, pogajanjem med delavci in delodajalcem oziroma družbeniki*.** Upoštevati je namreč treba, da ne gre za dogovarjanje dveh enako močnih strank, ampak da je položaj delavcev v primerjavi s položajem delodajalca šibkejši. Tudi imenovanje poslovodje je v d.o.o. v pristojnosti skupščine družbenikov, razen če je imenovan nadzorni svet, pa tudi v tem primeru lahko pristojnost za imenovanje ohranijo družbeniki, saj te določbe niso kogentne.

2. Kaj je mogoče dogovoriti s participacijskim dogovorom?

Na prvi pogled ter delno tudi na podlagi določbe tretjega odstavka 81. člena ZSDU se zdi, da bi lahko delavci oziroma svet delavcev uredili imenovanje delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora v d.o.o. **s participacijskim dogovorom**. Vendar temu ni mogoče pritrditi. Treba je namreč upoštevati, da imajo delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora tudi korporativno vlogo, zato mora biti njihovo imenovanje skladno tako z ZGD-1 kakor tudi z ustanovitvenim aktom. To pomeni, da je treba to vprašanje ustrezno urediti tudi s sodelovanjem družbenikov oziroma s spremembo družbene pogodbe kot temeljnega ustanovitvenega akta d.o.o.; zgolj dogovor med svetom delavcem in delodajalcem v tem primeru ne zadostuje.

S participacijskim dogovorom je tako mogoče urediti sodelovanje delavcev pri nadzoru družbe, **če je le-ta urejen kako drugače kot z nadzornim svetom po ZGD-1**. Delavske predstavnike se lahko po dogovoru vključi v morebitne interne revizijske komisije ali v poseben organ, ki svetuje poslovodstvu pri izvajanju njegovih nalog. Svet delavcev in poslovodstvo se lahko dogovorita tudi za imenovanje posebnega delavskega predstavnika kot povezovalca med poslovodstvom in svetom delavcev, vendar je treba njegov položaj natančno opredeliti tako v participacijskem dogovoru kakor tudi s pogodbo o zaposlitvi. Položaj takšnega predstavnika ni mogoče enačiti s položajem delavskega direktorja, kakor ga določata ZSDU in ZGD-1. Ker zakonodaja ne postavlja nobenih omejitev v tem primeru, se svet delavcev in poslovodstvo lahko dogovorita za kakršno koli drugo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju, vse dokler s tem ne posežeta v zavezujoče norme ZGD-1.

3. Primer 1: d.o.o. nima nadzornega sveta

D.o.o. lahko posluje brez nadzornega sveta, saj imenovanje nadzornega sveta v d.o.o. ni obvezno. V tem primeru nadzorstveno funkcijo prevzame skupščina družbenikov, kar pomeni, da delavci **ne morejo udejanjiti svoje pravice do imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorni svet**. Določitev sistema upravljanja oziroma oblikovanje organov vodenja in nadzora je namreč v pristojnosti družbenikov. Delavci torej ne morejo zahtevati, da družba oblikuje nadzorni svet, če ga družbena pogodba oziroma akt o ustanovitvi ne predvideva.

4. Primer 2: d.o.o. ima nadzorni svet

Ustavno sodišče RS je zavzelo stališče, da je treba določbo drugega odstavka 79. člena ZSDU, ki določa pravico do imenovanja delavskih predstavnikov, upoštevati vedno, ko je oblikovanje nadzornega sveta v družbi obvezno, ali če je ta organ oblikovan z avtonomno odločitvijo delničarjev ali družbenikov.[4] Ta določba je po mnenju Ustavnega sodišča kogentna. Ker pa Ustavno sodišče ne pojasni, ali imajo delavci to pravico neposredno na podlagi ZSDU in imenovanja delavskih predstavnikov zato ni treba posebej urediti v družbeno pogodbi, **je možna tudi razlaga, da je to pravico mogoče uresničevati šele potem, ko je ustrezno urejena v družbeno pogodbi** (npr. določeno število mest v nadzornem svetu, ki pripadajo delavskim predstavnikom).[5] Teorija in sodna praksa zaenkrat še ne dajeta jasnega odgovora na to vprašanje, zato v nadaljevanju predstavljava obe možnosti.

4.1 Določbe ZSDU se uporabljajo neposredno

Ker so določbe ZSDU obvezne (kogentne), bi jih morale družbe upoštevati neposredno, kar pomeni, da bi delavci lahko imenovali svoje predstavnike v nadzorni svet **neposredno, ne glede na to, ali za to obstaja ustrezna podlaga v družbeni pogodbi**. Določbe družbene pogodbe, ki niso v skladu z obveznimi zakonskimi določbami, so nične, kar pa pomeni, da se družbeniki nanje ne morejo sklicevati in da jih neposredno nadomestijo obvezne zakonske norme, in sicer v delu, ki določa najmanjše število delavskih predstavnikov, to je tretjina članov nadzornega sveta. Svet delavcev bi tako lahko **imenoval tretjino članov nadzornega sveta neposredno na podlagi ZSDU**, pod pogojem da so izpolnjeni tudi ostali zakonski pogoji. Takšno imenovanje pa ne more biti uspešno, če so na ta mesta že imenovani predstavniki kapitala. V tem primeru je treba počakati do izteka mandata prvemu in naslednjim članom nadzornega sveta.[6]

Ob tem se zastavi vprašanje, ali bi se lahko zahteval tudi **odpoklic že imenovanih članov nadzornega sveta prek sodišča**. ZGD-1 namreč v 276. členu dopušča možnost sodnega odpoklica, kadar za to obstajajo utemeljeni razlogi. Neusklajenost sestave nadzornega sveta z ZSDU je po najinem mnenju takšen **utemeljen razlog**. Vendar pa imajo predlagateljsko pravico v tem primeru le nadzorni svet kot organ ali družbeniki, ki imajo najmanj desetino osnovnega kapitala družbe. Torej, je tudi v tem primeru potrebno sodelovanje družbenikov oziroma nadzornega sveta kot organa, ki mora o tem sprejeti sklep, pred sodiščem pa predlog zastopa predsednik nadzornega sveta. Zakonska dolžnost ravnanja s profesionalno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika članom nadzornega sveta nalaga sprejem takšnega sklepa in začetek postopka sodnega odpoklica, pri čemer pa se morajo odločiti, odpoklic koga izmed sebe bodo predlagali. Pri tem se bodo člani nadzornega sveta seveda nujno soočili z nasprotjem interesov, upoštevati pa je treba tudi posebne zakonske ali statutarne pravice do imenovanja predstavnikov v nadzornem svetu (npr. predstavnik lokalne skupnosti, predstavnik ministrstva, predstavnik imetnikov imenskih delnic in podobno). **Prostovoljni odstop** vsaj enega izmed članov nadzornega sveta je seveda najboljša rešitev.

4.2 Obvezna predhodna sprememba družbene pogodbe

Druga možna razlaga pa se opira na prvi odstavek 79. člena ZSDU in daje **prednost predhodni ureditvi v družbeni pogodbi**. Citirano določilo ZSDU določa le najmanjše in največje število delavskih predstavnikov, zato je treba natančno

[4] Točka 7 obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča RS št. U-I-302/97 (Uradni list RS, št. 61/00).

[5] Prvi odstavek 79. člena ZSDU namreč določa, da se število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu določi z družbeno pogodbo (statutom).

[6] Sklep skupščine o izvolitvi člana oz. članov nadzornega sveta je ničen, če je izvoljenih več članov, kot je to določeno z družbeno pogodbo (tretja alineja 392. člena ZGD-1).

število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu določiti v družbeni pogodbi družbe. Takšna razlaga temelji na upoštevanju ustavne pravice lastnikov kapitala do uživanja njihove lastnine v njeni gospodarski funkciji (67. člen Ustave RS) in do svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave RS), ki nalaga restriktivno tolmačenje 79. člena ZSDU, in sicer da le-ta določa le okvir avtonomnega urejanja, natančno število pa je treba določiti s temeljnim aktom družbe. Poleg tega Ustavno sodišče ugotavlja, da je pravica do imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorni svet pravica in ne dolžnost delavcev, ki jo brez volje oziroma zahteve delavcev družbi ni treba uresničevati. Ker 79. člen ZSDU zahteva natančno določitev mest delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, je mogoče sklepati, da brez zahteve delavcev in jasnega zapisa števila mest v nadzornem svetu, ki pripadajo delavskim predstavnikom, le-teh ni mogoče imenovati.

V primeru, da družbena pogodba določa število delavskih predstavnikov v nadzornem organu, pa se **uporabijo določila ZSDU o izvolitvi delavskih predstavnikov v nadzorni svet**. Svet delavcev uredi postopek izvolitve kakor tudi predčasnega odpoklica s svojim poslovnikom (sedmi odstavek 79. člena ZSDU). Na splošno prevladuje stališče, da lahko delavci uveljavijo svojo pravico do imenovanja predstavnikov v nadzornem svetu le, če je izvoljen svet delavcev, saj je to njegova izrecna zakonska pristojnost. Zbor delavcev naj ne bi mogel prevzeti te naloge neposredno na podlagi zakona (npr. če ni ustanovljen svet delavcev), razen če bi bilo tako izrecno določeno v družbeni pogodbi. Naj izpostaviva, da je drugačno stališče zavzelo Višje sodišče v Ljubljani v sklepu I Cpg 1074/2005, ki je pravico izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet priznalo tudi zboru delavcev z neposrednimi volitvami v primeru, da svet delavcev ni ustanovljen, vendar ne gre za ustaljeno sodno prakso.

Če pa **družbena pogodba ni usklajena z določbami ZSDU**, čeprav so izpolnjeni zakonski pogoji za sodelovanje delavcev v organih družbe, meniva, da morajo delavci (prek sveta delavcev ali tudi zbora delavcev) nasloviti na družbo ali neposredno na njene družbenike zahtevo za ustrezno spremembo družbene pogodbe. Poslovodstvo, ki je dolžno ravnati kot vesten in pošten gospodarstvenik v dobro družbe ter zato upoštevati obvezne zakonske določbe, bi moralo po najinem mnenju nemudoma predlagati spremembe družbene pogodbe in v ta namen sklicati skupščino družbenikov. Če družbeniki delavskih pravic v skladu z ZSDU ne upoštevajo pri ureditvi sestave organov družbe, pa bi morali imeti delavci možnost sodnega uveljavljanja svojih pravic. Pri tem se zastavijo naslednja vprašanja: **kdo lahko vloži takšen zahtevek** (aktivna procesna legitimacija**), zoper koga naj bo zahtevek uperjen** (pasivna procesna legitimacija) in **v katerem sodnem postopku**. Meniva, da je treba aktivno procesno legitimacijo priznati svetu delavcev, pasivno procesno legitimacijo pa družbi, kot v primeru izpodbijanja sklepov skupščine družbe, saj je sprememba družbene pogodbe v pristojnosti skupščine družbe (delničarjev ali družbenikov), le-ta pa je organ družbe, zato se zahtevek lahko uperi zoper družbo, ne pa nujno (tudi) zoper vse družbenike. Ker sodišče v pravdnem postopku ne more samo spreminjati družbene pogodbe, bi bilo ponovno potrebno sodelovanje družbenikov, saj bi sodišče spremembo družbene pogodbe naložilo družbi, v izvršilnem postopku pa bi se pod grožnjo denarne kazni (izvršba na nedenarno terjatev) družbi naložila ustrezna sprememba družbene pogodbe. V tem primeru bi bil poslovodja (direktor) kot zakoniti zastopnik družbe dolžan pripraviti ustrezen predlog spremembe družbene pogodbe in sklicati skupščino, da sprejme ustrezne spremembe družbene pogodbe oziroma akta o ustanovitvi.

Ker v primeru uskladitve družbene pogodbe s kogentnimi normami ZSDU pravzaprav ne gre za spor med dvema strankama (ZSDU namreč jasno določa pravico delavcev do sodelovanja v organih družbe), ampak za spreminjanje oziroma urejanje pravnih razmerij, ki je v interesu vseh strank, meniva, da bi bil primeren tudi nepravdni postopek. Zakon o nepravdnem postopku (ZNP-1, Uradni list RS, št. 16/19) v drugem odstavku 1. člena namreč določa, da se lahko nepravdni postopek uporablja tudi v drugih zadevah, za katere zakon tega sicer izrecno ne določa (ZSDU tudi nima o tem posebnih določb), če jih glede na njihovo naravo ni mogoče obravnavati v kakem drugem postopku. Po najinem mnenju bi v tem primeru **sodišče lahko samo spremenilo družbeno pogodbo oziroma bi sklep sodišča nadomestil voljo strank**, s čimer bi se ustrezno skrajšal postopek spremembe družbene pogodbe in njene uskladitve z ZSDU in s tem tudi zagotovilo učinkovito sodno varstvo pravic.

5. Primer 3: Druge vrste organov v d.o.o.

Ker pa lahko v d.o.o. družbena pogodba predvidi tudi oblikovanje drugih organov (npr. upravni odbor, posvetovalni kolegij, kolegij direktorjev, družinski svet), bi lahko delavci imenovali svoje predstavnike tudi v takšne, zakonsko neopredeljene organe. Pri tem je ključnega pomena, kakšne pristojnosti ima takšen organ po družbeni pogodbi. Če ima takšen poseben organ pretežno nadzorstvene pristojnosti, je mogoče šteti, da gre za **nadzorni organ, v katerem imajo pravico sodelovati tudi delavski predstavniki**. Če pa gre za druge vrste organa, npr. posvetovalni kolegij, pa te pravice ni mogoče sodno uveljaviti, seveda pa je možnost sodelovanja delavskih predstavnikov v takšnem organu dopustno dogovoriti s participacijskim dogovorom. Pri tem izpostavljava, da v primeru, ko takšen organ, v katerem sodeluje delavski predstavnik, ni nadzorni svet ali temu enakovreden organ, ampak drug organ (npr. posvetovalni organ, kot je kolegij direktorjev ali svet družbenikov), ni mogoče uporabiti določb ZSDU in pravnega položaja tovrstnih predstavnikov ne moremo enačiti s pravnim položajem delavskih predstavnikov v nadzornem svetu v skladu z ZSDU. V tem primeru je treba njegove pristojnosti, pravice in obveznosti urediti s participacijskim dogovorom. Če pa naj bi ta ureditev učinkovala tudi zoper družbenike, pa je treba njihov pravni položaj urediti v družbeni pogodbi, za kar pa je potreben predhodni dogovor z družbeniki.

6. Možnosti imenovanja delavskega direktorja v d.o.o.

V družbah z več kot 500 zaposlenimi imajo delavci pravico do imenovanja svojega predstavnika v poslovodni organ družbe. ZSDU izrecno ureja primer d.d., vendar se ta določba smiselno uporablja tudi za druge gospodarske organizacije. V d.o.o. je treba imenovati vsaj enega direktorja. Tudi v tem primeru sta možni dve razlagi: imenovanje delavskega direktorja neposredno na podlagi ZSDU ali imenovanje na podlagi družbene pogodbe. Druga razlaga je v primeru delavskega direktorja pravno ustreznejša, saj je treba v družbeni pogodbi določiti število poslovodij, sodni register pa bo vpisal le toliko zakonitih zastopnikov, kot jih določa družbena pogodba. V družbeni pogodbi mora biti določeno posebno poslovodno (direktorsko) mesto za delavskega direktorja, sicer njegovo imenovanje ni

mogoče. Tako kot v d.d. bi tudi v tem primeru delavci morali zahtevati **priznanje pravice do imenovanja delavskega direktorja prek sodišča in doseči ustrezno spremembo družbene pogodbe**. Če je torej v družbeni pogodbi določeno imenovanje le enega direktorja, to mesto ni "rezervirano" za delavskega direktorja, ampak ga je treba zapisati v družbeno pogodbo.[7]

Odgovor na vprašanje, ali imajo delavci pravico do delavskega direktorja v d.o.o., je pritrdilen, vendar je treba njegovo imenovanje predvideti v družbeni pogodbi. V d.o.o. direktorja imenujejo družbeniki (skupščina) ali pa nadzorni svet, če je imenovan in ima takšno pristojnost po družbeni pogodbi (515. člen ZGD-1). Vse ostale določbe o delavskem direktorju veljajo enako kot za delavskega direktorja v d.d. V primeru družbe z manj kot 500 zaposlenimi imenovanje delavskega direktorja seveda ni obvezno, lahko pa se ta pravica dogovori s participacijskim dogovorom (81. člen ZSDU) in tudi ustrezno zapiše v družbeno pogodbo. Tudi v tem primeru velja, da zgolj dogovor med svetom delavcem in delodajalcem ne zadostuje; to vprašanje je treba ustrezno urediti z družbeno pogodbo kot temeljnim ustanovitvenim aktom d.o.o. Če je torej pravica do imenovanja delavskega direktorja zapisana v družbeno pogodbo, so jo družba in njeni organi dolžni spoštovati.

Če pa si svet delavcev s participacijskim dogovorom zagotovi drugo vrsto predstavnika, ki pa ni delavski direktor v smislu ZSDU, se lahko njegov položaj prosto ureja s participacijskim dogovorom. Če takšen predstavnik opravlja svojo funkcijo profesionalno (podobno kot člani sveta delavcev na podlagi 64. člena ZSDU), je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi; prvotna pa miruje. Poudariti velja, da če ne gre za delavskega direktorja v skladu z ZSDU, ta pravica ni iztožljiva in družbenikov oziroma družbe ni mogoče prisiliti, da bi to zapisali v družbeno pogodbo. V tem primeru takšen delavski predstavnik tudi ni upravičen do pogodbe o zaposlitvi za poslovodno osebo skladno s 73. členom ZDR-1, opravljanje dodatnih nalog pa je treba ustrezno urediti s pogodbo zaposlitvi.

7. Kako naprej?

Tako teoretični kot praktični izsledki kažejo **izrazite pomanjkljivosti pri uresničevanju pravice do imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v d.o.o.** Veljavna ureditev omogoča precej enostavno uporabo v d.d., saj določa možnosti uresničevanja te pravice tako v enotirnem kot v dvotirnem sistemu upravljanja, težja pa je uporaba zakona v d.o.o., kjer organ nadzora ni posebej predpisan in določen, zato imajo delavci bistveno manjše možnosti uresničevanje te pravice. Ravno tako ni obvezno opredeljen veččlanski organ vodenja. Z vidika pravnega varstva svetu delavcev vedno ostaja možnost naslovitve zahteve na poslovodstvo, vendar je končna odločitev v rokah družbenikov. Poleg tega zakonodaja neposrednega odnosa med svetom delavcev in lastniki ne določa. Ker gre za ustavno pravico, ki je izvedena v ZSDU, bi delavci morali imeti možnost učinkovitega sodnega varstva pri uresničevanju svojih pravic do soupravljanja. Slednje bi bilo nesporno lažje na podlagi zakonskih sprememb, ki bi zagotovile dvočlansko poslovodstvo v d.o.o., za katere velja ZSDU.

[7] Na nedorečenost zakona opozarja tudi Bohinc v knjigi Družbena odgovornost (2016, str. 301), ki ugotavlja, da ZSDU "*ni dovolj eksplicitен in ne bi škodovalo, da se ga v tej opredelitvi dopolni v smislu, da statutarna določena enočlanska uprava ni ovira za imenovanje delavskega direktorja... To bi pomenilo, da družbe z več kot 500 zaposlenimi ne bi mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvočlanska ("poslovni" in delavski direktor).*"

Kaj se zgodi, ko vrata odprejo tako menedžerji kot predstavniki delavcev?

Enotna ugotovitev udeležencev nedavnega sestanka med predstavniki Združenja Manager in Združenja svetov delavcev Slovenije je bila, da je dobro sodelovanje med menedžmentom in sveti delavcev v podjetjih, pa tudi med obema krovnima organizacijama menedžerjev in svetov delavcev, pomembno in dobrodošlo – za podjetja in za zaposlene. Vrata za to sodelovanje smo na široko odprli.

O vrednotah in ciljih Združenja Manager

V **Združenju Manager** smo v lanskem letu praznovali trideseto obletnico obstoja. Malo starejši od države smo. Ob tem pomembnem jubileju smo povzeli našo prehojeno pot in si zadali cilje za prihodnost. S članicami in člani smo definirali naše temeljne vrednote, za katere želimo, da jih živi čisto vsak od nas v dejanjih, ne samo besedah: spoštovanje, zaupanje, odgovornost, etika in sodelovanje. S tem zasledujemo naše poslanstvo, ki ga lahko povzamemo »z odgovornim voditeljstvom in strokovnim menedžmentom do skupnega napredka« in z našim sloganom **»Dobri rezultati na pravi način«.**

Skupni napredek lahko razumemo na različnih ravneh – v podjetju, v lokalnem okolju, v družbi. Zavedamo se, da je ta mogoč samo na vključujoč način, v okoljih, ki so naravnana sodelovalno in povezovalno. Družbeni razvoj je šel v smer, ki se odmika od strogih hierarhij, človeku so vse bližje **participativna okolja**. To gre **z roko v roki** s tehnološko revolucijo in drugimi spremembami, ki pomembno vplivajo na poslovanje, agilno organizacijsko kulturo in odnose v podjetjih. Kot je pred meseci dejala izvršna direktorica Združenja Manager, **Saša Mrak Hendrickson**: *»Podjetja počasi prehajajo iz tipično delovnega in hierarhičnega okolja v misleče, kjer je v strateško odločanje vključenih več ljudi, izvaja se sodelovalni način pristopa, pomembni so odnosi in človek v podjetju.«*



Piše:
Rok Hodej

Brez pretiravanja lahko rečem, da si lahko Združenje Manager šteje v čast, da ima v svojih vrstah tolikšno število menedžerk in menedžerjev, voditeljic in voditeljev, ki se zavedajo te družbene realnosti in nujnosti sprememb. Tudi zato je že več let **ena naših strateških tem povezovanje in združevanje**, tako med članstvom, med podjetji, med združenjem in državo, kot med združenjem in drugimi organizacijami. Sodelovanje je ključno pri doseganju napredka in blaginje. Slovenija je po raziskavi Svetovnega gospodarskega foruma **na repu držav po zmožnosti sodelovanja**. Tako majhni, toliko priložnosti, pa še vedno toliko zaprtih vrat. Kar nikomur ne koristi, le tistim, ki jih skrbi le lastni vrtiček.

Zato vodimo dialog o vlogi različnih deležnikov: pri vzpostavitvi **družbenega dogovora o bolj konkurenčni in produktivni Sloveniji** z višjo dodano vrednostjo in višjimi plačami za čisto vse, ali pa na ravni podjetja, ki v neusmiljeni globalni tekmi išče poti za dosego svojih poslovnih ciljev. **Brez menedžmenta ne gre. A tudi brez delavcev ne**. Naj popravim: brez vrhunskega menedžmenta in brez vrhunskih sodelavcev ne gre. Ker brez dobro stoječih, konkurenčnih in produktivnih podjetij ne bo države blaginje, ki bo omogočala dostojno življenje vsem. Pot do vrhunskega pa še ni prehojena.

Pomen sodelovanja s sveti delavcev

Nedavno sem v imenu združenja sedel na sestanku, kjer je večje število naših članic in članov, torej posameznikov, ki opravljajo vodilne vloge v posameznih uspešnih slovenskih podjetjih, sedelo s predstavniki **Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij**. Vsak s svojimi praktičnimi izkušnjami so govorili o izzivih, dobrih in slabih praksah, skupnih idejah. Enotni so si bili, da je dobro sodelovanje med menedžmentom in sveti delavcev v podjetjih, pa tudi med obema krovnima organizacijama menedžerjev in svetov delavcev, pomembno in dobrodošlo – za podjetja in za zaposlene.

Konstruktiven in proaktiven odnos med menedžmentom in zaposlenimi je eden od predpogojev za uspešno podjetje, ki bo konkurenčno v zahtevnem poslovnem okolju.

Strinjali so se, da so **menedžment in predstavniki zaposlenih soodvisni drug od drugega**.

Izkušnje sogovornikov so bile zelo različne. Ponekod so sveti delavcev zgolj »podaljšek« sindikata, drugod aktivno sooblikujejo poslovne procese tudi izven minimalnih zahtev zakona. Nekaterim predstavnikom zaposlenih primanjkuje pravega poslovnega znanja in so zato **pasivnejši**, drugi se **aktivno izobražujejo in pomembno prispevajo k boljšim poslovnim odločitvam**. Nekateri menedžerji slabo razumejo vlogo svetov delavcev, drugi so odprti za njihove predloge, saj se zavedajo, da so lahko zaposleni odlično ogledalo menedžmentu. Še bi lahko našteval, a poanta je predvsem v tem, da so prakse takšne in drugačne, zato splošnega zaključka ni moč potegniti.

Niti ni bil to namen. Prisotni smo se predvsem spraševali, kaj lahko vsi skupaj, v sodelovanju, storimo – v korist podjetij in, kot sem zapisal že prej, s tem tudi v širšo korist. Hitro smo prišli do odgovora. **Ozaveščanje.** O dobrih praksah, ki jih je veliko. Skozi **izobraževanja**, kjer bi lahko gradili mostove med menedžerji in predstavniki delavcev, ki se pogosto izobražujejo tudi o sorodnih temah. S **priznanji in nagradami** »ambasadorjem dobrih praks« – aktivnim predstavnikom in vključujočim menedžerjem. S prispevki na temo **pomena sodelovanja menedžmenta in predstavnikov delavcev ter soupravljanja**. Z **dogodki**, ki bi pojasnili vlogo svetov delavcev in spodbujali izmenjavo izkušenj.

Delavsko soupravljanje je pomemben aspekt delovanja gospodarskih družb, ki imajo poleg zasledovanja ekonomskih rezultatov tudi svoje mesto v širšem družbenem okolju. Vsak odgovoren menedžer ve, da so delavci sodelavci, ki ustvarjajo novo vrednost. Konstruktiven in proaktiven odnos med menedžmentom in zaposlenimi je eden od predpogojev za uspešno podjetje, ki bo konkurenčno v zahtevnem poslovnem okolju. Le takšno, v prihodnost usmerjeno podjetje bo del širše zgodbe produktivne in uspešne Slovenije, za katero stremimo vsi.

Vrata za sodelovanje smo na široko odprli, zdaj nas na obeh straneh čakajo konstruktivna dejanja in ne označevanje menedžerjev za izkoriščevalce, delavcev pa za lenuhe. Tega besednjaka v združenju nočemo in ga ne uporabljamo. Naš besednjak so že omenjene vrednote, katere želimo, da jih živi vsak menedžer in vsak delavec: **spoštovanje, sodelovanje, zaupanje, odgovornost in etika.**

V okolju, kjer dodano vrednost porajata ustvarjalnost in inovativnost, organiziranost ne temelji več na funkcijah in procesih, temveč na odnosih, model evolucije poslovnih sistemov opisuje slovenska inovatorka mag. Violeta Bulc. Pri prehodu iz faze učečih v misleča okolja prestopamo iz upravljanja operativnih procesov v upravljanje mislečih; ključni poudarek ni več na sosledju korakov, temveč na ustvarjanju okolja in pravil igre za zagotavljanje prostega pretoka misli, idej, pobud, inovacij, preobrazbo vodenja in vzpostavljanje nove vrste odnosov.

Edita Krajnović, *Rast podjetja poganjajo dobri odnosi (Dnevnik, 1. 4. 2018)*

Študijsko srečanje članov svetov delavcev v BSH Hišni aparati Nazarje

Svet delavcev družbe BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje je bil gostitelj študijskega srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije dne 21. februarja (več kot 70 udeležencev), namenjenega neposredni izmenjavi konkretnih soupravljalskih izkušenj in dobrih praks. Za uvod k predstavitvi tematike tega srečanja pa morda le na kratko o podjetju.



Podjetje BSH Hišni aparati je specializirano za proizvodnjo in razvoj gospodinjskih aparatov za pripravo hrane in napitkov. Smo del skupine BSH, ki je eden od vodilnih svetovnih in največji evropski proizvajalec gospodinjskih aparatov, ki letošnje leto obeležuje 50-letnico lokacije tovarne v Nazarjah. Slovenija je središče prodajne regije BSH Adriatic East in naše podjetje je operativno odgovorno za doseganje prodajnih ciljev v regiji, v kateri so poleg Slovenije in izvoznih trgov slovenskega podjetja še Hrvaška, Srbija, Bolgarija in Romunija, kjer ima skupina BSH hčerinska podjetja. Smo največji proizvajalec malih gospodinjskih aparatov v Evropi. V tovarni v Nazarjah proizvedemo več kot tretjino vseh malih gospodinjskih aparatov v skupini BSH. Odgovorni smo tudi za razvoj malih gospodinjskih aparatov za pripravo hrane, kar je ena od glavnih izdelčnih kategorij v sklopu malih gospodinjskih aparatov. V Sloveniji, Bosni in Hercegovini, Črni gori, Makedoniji, na Kosovem ter v Albaniji je podjetje odgovorno za prodajo in trženje programa velikih in malih gospodinjskih aparatov skupine BSH.

Rastemo na odgovoren način. Smo odgovorni do družbe, narave in lokalnega okolja. Za varovanje narave imamo vzpostavljene sisteme za trajnostno varovanje okolja in varčevanje energije, kot največji delodajalec v Savinjski dolini pa z donacijami in sponzorstvi podpiramo športne, kulturne, izobraževalne aktivnosti in druge pomembne družbene iniciative ter tako prispevamo h kakovostnejšemu življenju in razvoju v lokalnem okolju.

Temelj uspešnega poslovanja podjetja in zagotovilo, da bomo ostali tudi v prihodnje med najpomembnejšimi podjetji v koncernu BSH, pa so motivirani, inovativni in dobro usposobljeni sodelavci. Zato je skrb za rast in razvoj sodelavcev pomemben element strategije podjetja, stopnja zadovoljstva zaposlenih pa eden od ključnih kazalnikov uspeha. Naša odgovornost do zaposlenih vključuje številna področja delovanja. Zagotavljamo: spodbudno delovno okolje, karierni razvoj zaposlenih, upravljanje mladih talentov in uravnoteženo ter zadovoljno življenje. Motivacijo zaposlenih za uspeh združujemo s kulturo pristnega sodelovanja in kulturo enega tima, ki nas usmerjata v iskreni želji po ekipnem uspehu. Smo zaupanja vredno okolje povezanih ljudi.

Zelo pomemben del te naše povezovalne organizacijske kulture, temelječe na medsebojnem sodelovanju in zaupanju, pa je seveda brez dvoma tudi razvit sistem delavske participacije pri upravljanju, ki ga predstavljamo v nadaljevanju.

Sonja Špoljarić in Alenka Grašič

Intervju z direktorjem BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje

»Za slovenske razmere je nivo soupravljanja v našem podjetju zelo visok«

Študijsko srečanje članov ZSDS v BSH Hišni aparati smo izkoristili tudi za kratek intervju z direktorjem družbe Boštjanom Gorjupom, ki se je prijazno odzval našemu zaprosilu za pogovor.



Boštjan Gorjup, direktor BSH Hišni aparati Nazarje

Številne študije s področja poslovnih ved ugotavljajo izrazito pozitiven motivacijski vpliv širšega vključevanja zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala v upravljanje oziroma visoko razvitega sistema »delavskega soupravljanja« na njihovo zavzetost in s tem na konkurenčnost ter poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Kakšen je vaš pogled na poslovno bistvo in ekonomski pomen razvijanja tega sistema?

Pomen vključevanja predstavnikov zaposlenih v upravljanje podjetja se nam zdi zelo pomemben za uspeh podjetja. V našem podjetju zaradi tega veliko časa in truda posvečamo konstruktivnemu sodelovanju s predstavniki zaposlenih, seveda pa je že tako visok nivo v prihodnje možne se izboljšati.

V Sloveniji je sistem delavskega soupravljanja (s sveti delavcev kot osrednjim voljenim delavskim predstavništvom v podjetjih) urejen z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki se sicer zgleduje po tovrstni nemški ureditvi. Kje smo po vašem mnenju v Sloveniji v primerjavi z Nemčijo, od koder izhaja tudi vaš »lastnik« (Bosch), po stopnji razvitosti tega sistema v praksi?

V Sloveniji je na splošno delavsko soupravljanje še na zelo nizki ravni, vsaj v primerjavi z Nemčijo. Naše podjetje je član industrijskega velikana Bosch, ki ima pri vključevanju predstavnikov zaposlenih v upravljanje že zelo dolgo tradicijo. Za slovenske razmere pa je nivo delovanja in sodelovanja v našem podjetju zelo visok.

Kakšna je na splošno tradicija delavskega soupravljanja v vaši družbi, kako ocenjujete sedanje stanje in kakšne so po vašem mnenju razvojne perspektive?

Glede na to, da je naše podjetje organizirano kot enoosebna družba z omejeno odgovornostjo, lahko v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki na zborih delavcev, ki potekajo dvakrat letno, na sestankih delovnih skupin, neposredno v razgovorih z vodstvenimi delavci in prek sveta delavcev.

Nam lahko na kratko opišete konkretne načine vašega sodelovanja s svetom delavcev družbe?

Svet delavcev je bil v naši družbi ustanovljen takoj po sprejemu ZSDU, torej v letu 1993 in tako deluje že več kot 25 let.

Enkrat mesečno potekajo redni mesečni sestanki s svetom delavcev in vodstvom družbe. Na mesečnih sejah vodstvo redno poroča oziroma informira svet delavcev o poslovanju družbe v preteklem mesecu, o planu za prihodnji mesec, o kadrovskih kazalnikih za preteklo obdobje ter o drugih aktualnih temah in pomembnih informacijah za zaposlene, za katere se pred predvideno sejo dogovorita vodstvo in svet delavcev. Predsednik sveta delavcev ima tudi mesečne sestanke z direktorji družbe.

Svet delavcev je vključen v tudi v vse aktivnosti, ki se izvajajo na področjih, povezanih z zaposlenimi in zagotavljanjem varnega in zdravega delovnega okolja, skrbi za zdravje, kot so npr.: projekt »Čili za delo«, aktivnosti v okviru projekta za znižanje bolniškega staleža, aktivnosti BSH HRAST – to so posebne ugodnosti za zaposlene, sodeluje pri določenih aktivnostih za razvoj potrebnih kompetenc in pridobivanje novih znanj zaposlenih, seznanja se z aktivnosti na področju ergonomije…

Je svet delavcev družbe po vašem mnenju doslej ustrezno odigraval vlogo, kakršna mu gre po črki in po duhu ZSDU? Ste s konkretnim sodelovanjem na tej relaciji zadovoljni, ali bi morda želeli spremembe in kakšne?

S svetom delavcev v našem podjetju dobro in konstruktivno sodelujemo. To je rezultat sprotne izmenjave informacij in ustrezne komunikacije.

Bistveno pri delovanju sveta delavcev je razumevanje članov sveta delavcev kot predstavnikov zaposlenih, da sodelujejo pri poslovnih odločitvah delodajalca in da so dejansko povezovalni člen med delavci in delodajalcem.

Včasih je to razumevanje še prešibko in se svet delavcev prek svojih članov postavlja v vlogo, da se ukvarjajo s pravicami delavcev iz delovnega razmerja in v prvi fazi razumejo določene potrebne poslovne odločitve kot sredstvo za poslabšanje položaja zaposlenih in ne vidijo takoj, da takšne odločitve pomenijo dolgoročno stabilno in uspešno poslovanje podjetja, kar pa je zagotovo tudi v interesu zaposlenih.

Sodelovanje z delavskimi predstavništvi v podjetju (sindikalnimi in voljenimi) je z vidika menedžmenta v praksi brez dvoma marsikdaj lahko tudi naporno, čeprav v končni posledici ekonomsko učinkovito. Kakšen je vaš pogled na to?

Sodelovanje zahteva veliko vložka časa in energije, kar pa se na koncu povrne z dobro klimo v podjetju, ki je osnovni pogoj za dobre rezultate.

Ali imate v družbi uveljavljeno tudi finančno participacijo zaposlenih v smislu Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)? Če ne, ali se o tem perspektivno razmišlja in kakšne so morebitne ovire za to?

Nimamo urejene participacije, kot jo ureja ZUDDob, že vrsto let pa s predstavniki zaposlenih sklenemo dogovor za izplačilo prejemka glede na dosežene cilje oziroma rezultat poslovanja.

Kaj oziroma kakšni konkretni ukrepi s področja zakonodaje in ekonomske politike bi po vašem mnenju lahko tudi v Sloveniji zagotovili hitrejši razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo zaposlenih), ki bi pospešile konkurenčnost podjetij in hitrejši gospodarski razvoj?

Tematiko finančne oblike participacije in tudi drugih oblik materialnega nagrajevanja je potrebno zagotovo nasloviti na zakonodajalca v smislu prepotrebne spremembe davčne zakonodaje. Ko bomo imeli spodbudno davčno zakonodajo, se bo bistveno več podjetij odločalo za različne oblike (dodatnega) nagrajevanja, ki bo na koncu rezultiralo v večjem zadovoljstvu zaposlenih, kar je cilj vsakega dobrega gospodarja.

Gospod direktor, najlepša hvala za vaše odgovore in še veliko uspehov pri nadaljnjem delu!

M. G.



Piše:
Darja Andrejovec

Vključevanje sveta delavcev v upravljanje družbe

Delovanje sveta delavcev BSH Nazarje je dobro, a vedno je seveda potrebno stremeti k še boljšemu. Pravo smer delovanja vidimo predvsem v širitvi področja delovanja – z letnim programom dela, spremembo Participacijskega dogovora in ustanovitvijo odbora Varnosti in zdravja pri delu.

Glavni mejniki delovanja

Prvi svet delavcev je bil konstituiran v januarju 1994, torej že pol leta po sprejemu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDS). V letošnjem letu nam teče **že sedmi mandat**. V vseh teh letih smo doživljali vzpone in padce. Na splošno pa menimo, da je delovanje sveta delavcev BSH Nazarje **na visokem nivoju** v primerjavi z delovanjem svetov delavcev v drugih družbah.

Srečanja članov ZSDS so **vedno dobrodošla**, saj lahko predstavimo naše delovanje, mogoče prikažemo tudi kakšen primer dobre prakse, ki bo morda lahko nad-



Člani Sveta delavcev BSH Hišni aparati Nazarje.

Pomembnejši mejniki *delovanja našega sveta delavcev so zlasti naslednji:*

1993	Volitve sveta delavcev
1994	Poslovnik sveta delavcev
1994	Sporazum med vodstvom in svetom delavcev o fleksibilni razporeditvi delovnega časa
1995	Ustanovitev EU sveta delavcev
1998	Pravilnik za ocenjevanje delovne uspešnosti
1998	Pravilni blagajne vzajemne pomoči
2000	Dogovor urejanja tehnoloških časov v proizvodnih oddelkih
2001	Vključitev Dodatno pokojninsko zavarovanje
2005	Spletna stran na intranetu
2006	Pravilnik o disciplinski odgovornosti
2008	Dogovor o fleksibilni (neenakomerni) razporeditvi delovnega časa
2010	Vključitev v program "Čili za delo"
2012	Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga, spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu
2011–2019	Dogovor o regresu za letni dopust ter kriterijev za izplačilo prejemkov v mesecu decembru
2014	Dogovor o prerazporeditvi delovnega časa
2014	Ustanovitev HF
2015	Izdali prvo letno poročilo dela SD
2016	Sprememba sistematizacije
2018	Prejemki iz naslova delitve prihrankov
2018	Sprememba določitev upravičenosti solidarnostnih pomoči (v primeru daljše bolniške odsotnosti)
2020	Včlanitev v program ZSDS
2019–2020	Dogovor – kot dodatek k terminskemu koledarju (saldo sobote)

gradila tudi delovanje svetov delavcev v ostalih družbah. Po drugi strani pa od udeležencev srečanja tudi sami pridobimo koristne informacije, kako lahko še dodatno izboljšamo in nadgradimo naše delovanje.

Sestava sveta delavcev

Skupno je bilo na zadnjih volitvah izvoljenih **12 predstavnikov** iz vseh organizacijskih enot v podjetju, neposredno pa je izvoljen predsednik/ca SD kot **13. član**. V Invalidski družbi pa je bil izvoljen en **delavski zaupnik**. Zaposleni v proizvodnih oddelkih imajo pri nas na voljo dodaten 10-minutni odmor, da lahko v tem času odidejo na volišča.

Za Svet delavcev BSH smo skupaj z vodstvom podjetja že ob razpisu volitev določili, da se imenujejo tudi **namestniki članov SD,** z namenom, da bo vedno zagotovljena prisotnost članov tako na sejah, kot pri drugih aktivnostih sveta delavcev. Namestniki niso člani SD, ker so ti izvoljeni s tajnim glasovanjem, temveč imajo vlogo nadomeščanja odsotnega člana sveta delavcev.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Od ustanovitve sveta delavcev je predhodni **predsednik sveta delavcev opravljal funkcijo profesionalno**. Tudi trenutna predsednica sveta delavcev opravljam to funkcijo profesionalno, hkrati pa sem tudi **pooblaščenka za mobing v podjetju**. Odločitev za profesionalno opravljanje funkcije s polnim delovnim časom je bila pogojena s povečanim obsegom in z željo po še učinkovitejši participaciji zaposlenih pri upravljanju. Glede na število zaposlenih v podjetju BSH bi sicer lahko funkcijo profesionalnega člana sveta delavcev opravljala dva člana, a svet delavcev se je zaenkrat odločil le za enega.

Prostorski, administrativni in tehnični pogoji za delo predsednice sveta delavcev so **na visokem nivoju.** Zagotovljena so vsi administrativni in tehnični pogoji dela skupaj s sindikatom, kar obojim omogoča, da zaposlenim nudimo čim boljše storitve s področja socialne in ekonomske varnosti, kot tudi participacije pri upravljanju.

Višine in načina koriščenja **zakonsko zagotovljenih sredstev za delo SD** nimamo posebej in vnaprej določene. V letošnjem letu bomo sredstva razdelili na dva dela: osnovni stroški dela in ostala finančna sredstva. Sredstva bodo namenjena za izobraževanje članov sveta delavcev možnost uporabe zunanje strokovne pomoči, strokovno literaturo, članstvo v združenju ipd.

Za uspešno delovanje sveta delavcev je **potreba po izobraževanju članov** še toliko bolj pomembna. Z izobraževanjem bodo člani pridobili znanje, v konstruktivnem dialogu pa bodo cilji lažje dosegljivi. Če želimo konstruktiven dialog, mora biti torej volja in želja po izobraževanju obojestranska, tako s strani poslovodstva kot sveta delavcev. Znanje članov sveta delavcev je potrebno nenehno izpolnjevati in nadgrajevati.

V družbi imamo **podpisan tudi t. i. participacijski dogovor** (dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju).

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Na osnovi zakona ima svet delavcev glede vključevanja v procese poslovnega odločanja, kot vemo, predvsem **naslednje pravice:**

- pravico do obveščenosti
- pravico do skupnih posvetovanj z delodajalcem
- pravico soodločanja
- pravico zadržanja odločitve delodajalca

Predvsem pa ima svet delavcev skladno z določbo 87. člena tudi pravico na lastno iniciativo podajati različne pobude in predloge, ki so v korist zaposlenih **(proaktivno delovanje SD**), česar se svet delavcev BSH pogosto poslužuje.

Obveščanje (89.člen in 90. člen ZSDS)

Poslovodstvo BSH **uresničuje dolžnost obveščanja sveta delavcev** o poslovanju podjetja, o planu proizvodnje za tekoči mesec ter planu za prihodnji mesec, o gibanju plač, o stanju in številu zaposlenih, splošnem stanju glede varnosti in zdravja delavcev na delovnem mestu (bolniška odsotnost, število nezgod, nevarnih dogodkov…).

Svet delavcev ima **redne seje vsak mesec**, na njih smo s strani poslovodstva obveščeni o aktualnem dogajanju. **Kadrovska služba** pa pripravi poročilo za prejšnji mesec (skupno število zaposlenih, povprečna bruto plača, izplačilo solidarnostnih pomoči, stroški izobraževanj…). **Služba za varnost in zdravje pri delu** nam enkrat letno poda poročilo o stanju varnosti in zdravja pri delu za preteklo leto in poročilo pooblaščene zdravnice za medicino delo.

Skupno posvetovanje (91-94. člen ZSDS)

V preteklem obdobju smo bili s strani poslovodstva **večkrat pozvani k izvedbi skupnega posvetovanja**. Skupno posvetovanje ali samo obveščanje sicer poteka tudi tedensko med predstavniki kadrovske službe, predstavnikom sindikata in predsednico sveta delavcev. Vključeni in aktivni smo na področjih razvoja in uveljavljanja materialne in nematerialnih oblik motivacije zaposlenih, promociji zdravja, raznih dogodkih… Skupno posvetovanje v družbi BSH je **na zelo visokem nivoju**.

Soodločanje (95.-97. člen ZSDS)

Pravica do soodločanja sveta delavcev s soglasjem se **izvaja korektno in dosledno**. Poslovodstvo BSH svetu delavcev pravočasno posreduje gradivo, ki je potrebno za razpravo. Odločitev, ki se obravnava vsako leto in svet delavcev nanjo poda soglasje, je **letni delovni koledar.** V soglasje nam poslovodstvo poda še razne dogovore, ki se spreminjajo, poleg tega pa svet delavcev soodloča pri prejemkih za tekoče leto in zagotavljanju varnega dela z nevarnimi kemikalijami. Poslovodstvo in socialni partnerji se namreč zavedamo, kako je pomembno, da se svet delavcev in sindikat povabi k sodelovanju že na začetku.

Reševanje soupravljalskih sporov (98. člen ZSDS)

Zaradi neposrednih pogovorov in dogovorov s poslovodstvom kot svet delavcev **nismo imeli potrebe** po zadržanju kake odločitve delodajalca.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje SD

Svet delavcev BSH **proaktivno sodeluje na različnih področjih** (mobing, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, redna letna poročila dela sveta delavcev poslovodstvu, anketa o zadovoljstvu zaposlenih, anketa bolniške odsotnosti, program HRAST, invalidska problematika, sodelovanje s kadrovskimi službami itd.)

Komunikacija sveta delavcev z zaposlenimi

Komunikacija sveta delavcev z zaposlenimi poteka po **različnih kanalih**:

- Člani sveta delavcev po vsaki redni seji sveta delavcev **v svoja okolja prenesejo informacije**, obravnavane na sejah sveta delavcev.
- Mesečno predsednica sveta delavcev pripravlja skupaj s kadrovsko službo, dobaviteljem napitkov in prigrizkov v avtomatih, pooblaščeno osebo oddelka Varnosti in zdravja pri delu, dobaviteljem prehrane v podjetju, predsednikom športnega društva … **letak z naborom Aktivnosti za prihodnji mesec**, ki je objavljen na oglasnih deskah po proizvodnih oddelkih, LCD TV v proizvodnih oddelkih, indirektno zaposleni prejmejo obvestilo po e-pošti.
- Na **intranetni strani** imamo svojo stran. Na tej strani so objavljeni zapisniki sveta delavcev, terminski koledarji, urnik odmorov in pavz v proizvodnih oddelkih… Na skupni datoteki imamo svojo stran, kjer so shranjeni zapisniki sveta delavcev, dogovori, poročilo volitev, mapa Evropski svet delavcev…
- V **internem časopisu**, ki ga prejmemo zaposleni na domač naslov dvakrat letno objavimo letno poročilo dela sveta delavcev.
- **Zbora delavcev** svet delavcev še ni sklical, ker ne vidimo potrebe. Vodstvo podjetja namreč organizira dvakrat letno zbore delavcev za vse zaposlene, in sicer tudi na zunanji lokaciji v Ljubljani, kjer delo opravljajo zaposleni iz marketinga, servisa in razvoja.

V letošnjem letu želimo komunikacijo v proizvodnih oddelkih **nadgraditi tako**, da bodo imeli člani sveta delavcev, ki zastopajo proizvodne oddelke, čas za predstavitev predstavljenih tem na sejah sveta delavcev deliti z sodelavci, katere zastopajo.

Sodelovanje sveta delavcev s kadrovsko službo

Sodelovanje s kadrovsko službo vidimo kot točko, ki združuje in usklajuje interese zaposlenih. Z enotnimi in jasnimi stališči smo skupaj uspešnejši. S kadrovsko službo potekajo **tedenski sestanki**, na katerih se skupaj s predstavnikom sindikata pogovarjamo o aktualnih temah. Na vsaki redni seji sveta delavcev je redna točka dnevnega reda **pregled kadrovskega poročila za pretekli mesec**. Tako dobimo informacije o številu zaposlenih, bolniški odsotnosti, izobraževanju, upokojitvi…

Sodelovanje v Evropskem svetu delavcev BSH

V Evropski svet delavcev BSH smo se **vključili leta 1996**. Vsako leto poteka srečanje Evropskega sveta delavcev na različnih lokacijah po Evropi. Na srečanju so prisotni delegati iz različnih evropskih držav. Trenutno je v Evropskem svetu delavcev **27 delegatov**. Slovenijo zastopava dva delegata. Na srečanju nam uprava predstavi poslovanje, strategijo za prihodnjih pet let, dobiček, nove projekte in investicije.

Varnost in zdravje pri delu

Zagotavljanje varnosti in zdravja je posebej pomembno področje, ki neposredno zadeva zaposlene. Zato je nepogrešljiva tudi **aktivna vloga sveta delavcev na tem področju** Spremljamo in dajemo pobude v zvezi z organizacijo in izvedbo vseh ukrepov varnosti in zdravja pri delu (npr. v zvezi s preprečevanjem poškodb pri delu, obolenj v zvezi z delom, itd.), če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom in drugimi predpisi.

Zelo pomembna tema je tudi **promocija zdravja na delovnem mestu,** ki presega zahteve in temelji na prostovoljnih ukrepih. Izvajajo jih tako delodajalec kakor tudi delavci. V podjetju vsako leto skupaj s promotorkama zdravja, kadrovsko službo, sindikatom, z vodji oddelkov načrtujemo in izvajamo ukrepe na tem področju, delodajalec pa zagotavlja **ustrezna sredstva za letni program promocije zdravja pri delu**:

- izvedba delavnic na temo zdrava prehrana
- program HRAST
- organizira rekreacijo izven delovnega časa, pohod…
- brezplačno cepljenje proti gripi
- brezplačne okulistične preglede v ambulanti
- organizira delavnice za »Zdrav način življenja«…

Vloga predstavnikov zaposlenih pri promociji zdravja je **podajanje pobud in prenos informacij med sodelavce**.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikatom

V podjetju BSH imamo **dva sindikata,** in sicer Sindikat SKEI in Sindikat KSS ŠS BSH Nazarje. Temelj za dobro medsebojno sodelovanje in dopolnjevanje je predvsem **dobra komunikacija** – ažurno obveščanje ter medsebojno pošiljanje vabil za seje (na seje sveta delavcev so vabljeni predstavniki sindikatov, predsednica sveta delavcev pa je vabljena na seje IO sindikatov). Tu imajo glavno vlogo predsednica sveta delavcev in predsednika obeh sindikatov, takoj za njimi pa člani sveta delavcev in izvršnih odborov sindikatov. Praksa v našem podjetju je, da

Sindikat in svet delavcev partnerja pri zastopanju zaposlenih



V sindikatu SP SKEI BSH imamo 12 članov izvršnega odbora. S svojim delovanjem smo prisotni tako v regijski organizaciji, kakor tudi na republiškem nivoju. Izvajamo naloge po statutu SKEI in smo podpora svetu delavcev v BSH.

Naj poudarim, da je sodelovanje sindikata in sveta delavcev v podjetju zgledno, saj sodelujemo in soodločamo na vseh nivojih, tako na vsebinah, kjer smo pristojni mi, kakor tudi pri vsebinah, kjer ima pristojnost SD. Kaj naredimo za zaposlene:

- na letnem nivoju se skupaj pogajamo z vodstvom o letnih prejemkih (regres, nagrada o poslovni uspešnosti, generalni dvig plač…),
- nadziramo, da je v podjetju vse skladno z zakonodajo
- vsem zaposlenim ponujamo oddih v Termah.

Če podčrtamo, je sodelovanje zelo zgledno in takšnega si želimo tudi v prihodnje.

Aleš Klopčič

se o vseh aktivnostih iz pristojnosti sveta delavcev in sindikata **pogovarjamo skupaj**, zlasti še glede:

- organizacije in poslovanje družbe
- razvrstitve del in sistematizacije delovnih mest
- kriterijev za napredovanje
- metod za vrednotenje delovnih mest…

Pomembnejši uspehi delovanja sveta delavcev

Eden največjih uspehov je dosežen **nivo komuniciranja in medsebojnih odnosov med poslovodstvom in svetom delavcev**, ki je na visoki ravni. Celotno naše delovanje namreč temelji na:

- odprti komunikaciji z vodstvom in zaupanju
- spoštovanju dogovorov
- načelu »Vsak v podjetju je pomemben«
- dobrem sodelovanju s sindikatom
- skrbi in pomoči zaposlenim in njihovim družinskim članom

Pogled naprej

Naloge, ki nas čakajo v prihodnje, so **zapisane v programu dela sveta delavcev**, s katerim smo si postavili kar nekaj izzivov. Na področju »stalnih nalog«: izboljšati motivacijo pri delu, spodbujati pozitivno vzdušje v oddelkih, spremljati delovna mesta za mlade mamice, nosečnice, delavce z omejitvami… Na področju »načrtovanih nalog« pa: seznanitev in vključitev v ergonomijo delovnih mest, spremljanje poteka realizacije ukrepov na podlagi ankete o bolniških odsotnostih, spremljanje izvajanja ankete o zadovoljstvu zaposlenih, ki bo potekala v jesenskih dneh, ter vključitev v realizacijo na tej podlagi sprejetih ukrepov.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Izobraževanje članov sveta delavcev v praksi

Problematika povračila potnih stroškov ter priznavanja delovnega časa

Problem, ki se v zadnjem času pojavlja v nekaterih slovenskih podjetjih, se nanaša na priznavanje delovnega časa in plačilo potnih stroškov za izobraževanje članov sveta delavcev. V nekaterih podjetjih menijo, da je delodajalec dolžan omogočiti zgolj plačano odsotnost z dela na dan izobraževanja, potni stroški za to izobraževanje ter morebitna dnevnica pa naj bi šli v breme delavca (člana sveta delavcev), oziroma naj bi to bil njegov »problem«.

Opredelitev in zakonska ureditev izobraževanja

Pri pravici do **plačane odsotnosti z dela** se prakse med podjetji zelo razlikujejo glede tega, kaj šteje v delovni čas na dan izobraževanja – zgolj »efektivno« število ur izobraževanja ali tudi tiste ure, ki jih delavec porabi za prihod na izobraževanje (in seveda odhod domov). Izobraževanje članov sveta delavcev lahko obravnavamo v okviru določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki na splošno urejajo to pravico kot eno izmed tistih, ki **izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi**, kakor tudi v okviru določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki je glede na ZDR-1 *lex specialis*.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Zakon o delovnih razmerjih v **170. in 171. členu** določa pravico delavcev do izobraževanja in usposabljanja zaradi ohranitve zaposlitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje del po pogodbi o zaposlitvi oziroma zaradi povečanja zaposljivosti. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju pa izobraževanje ureja v svojem **63. členu**. Pri tem določa, da imajo člani sveta delavcev pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev (1. odstavek 63. člena ZSDU), ter da se z **dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem lahko določi daljša odsotnost zaradi izobraževanja**, bodisi z nadomestilom plače ali brez njega (2. odstavek 63. člena ZSDU).

V praksi je nesporno, da **članom sveta delavcev pripada pravica do izobraževanja**, tako da je članom sveta delavcev odobrena plačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja. Zatika pa se pri »operacionalizaciji« te pravice v praksi. Pri tem največji problem predstavlja to,

- ali gre pri omenjenem izobraževanju za **službeno pot**, katere stroške mora kriti delodajalec, ter za to,
- kako se ure za izobraževanje vštevajo v delovni čas delavca – člana sveta delavcev.

Skrajno stališče, ki ga nekateri delodajalci zagovarjajo, je, da pot na izobraževanje po 63. členu ZSDU in nazaj ni službena pot, zato se ti stroški delavcu ne krijejo, prav tako pa se čas na tej poti ne šteje v kvoto delovnih ur (ne šteje v delovni čas), ampak se v delovni čas štejejo le efektivne ure izobraževanja (v smislu natančnega števila trajanja samega izobraževanja, kot je določeno po programu/urniku). Pri delodajalcih, ki **(pravilno!) v delovni čas štejejo tudi ure, ki jih delavcev prebije na poti na izobraževanje in nazaj**, pa se že začne zatikati pri večdnevnih izobraževanjih, tako pri priznavanju delovnih ur, kakor tudi pri povračilu ostalih stroškov (npr. dnevnice).

V nadaljevanju predstavljam svoj pogled na omenjeno problematiko. Dilema v zvezi s priznavanjem ur, porabljenih za prihod članov sveta delavcev na izobraževanje in nazaj ter s to potjo povezanih stroškov je v pravnem jeziku dilema glede tega, **ali gre za službeno potovanje ali ne.** Hkrati je to dilema glede delovnega časa.

Stroški poti po 63. členu ZSDU (ali gre za službeno potovanje)?

V zvezi z dilemo, ali gre pri izobraževanju članov sveta delavcev za službeno potovanje ali ne, menim, da je treba izhajati iz tega, da slednji z udeležbo na tovrstnem izobraževanju **ne uresničujejo lastnega interesa, pač pa interes družbe**. Resda, da ne gre za redne naloge, ki jih člani sveta delavcev opravljajo po pogodbi o zaposlitvi, vsekakor pa gre za **naloge, ki jih izvajajo za delodajalca** v povezavi s pogodbo o zaposlitvi. Udeležba na izobraževanju je v pravnem smislu občasna naloga, ki jo člani sveta delavcev opravljajo izven sedeža delodajalca v povezavi s pogodbo o zaposlitvi in iz nje izhajajočo **pravico in obveznostjo zastopati delavce pri delodajalcu skladno z ZSDU**. Člani sveta delavcev se izobraževanj na področju delavskega soupravljanja udeležujejo z namenom *»učinkovitega dela«* (gre za zakonsko dikcijo iz 63. člena ZSDU), to je zaradi zakonitega, pravilnega, učinkovitega ipd. uresničevanja pristojnosti in odgovornosti, ki jih imajo po ZSDU.

Delavsko soupravljanje je institut, po katerem imajo delavci prek sveta delavcev možnost vplivati na odločitve delodajalca. Člani sveta delavcev se izobražujejo zaradi zastopanja interesov delavcev v smislu prelivanja tega interesa v poslovno odločanje ob hkratnem upoštevanju interesa družbe, ki je trajno in glavno vodilo delovanja sveta delavcev. Če je izrecni zakonski namen delavskega soupravljanja v »doseganju uspešnega poslovanja družbe« (glej 4. člen ZSDU, zadnje štiri besede v stavku), potem učinkovito udejanjanje delavskega soupravljanja **ne more biti nekaj, kar ni v interesu družbe,** oziroma kar je v **»osebnem« interesu članov sveta delavcev**.

ZSDU, 4. člen: *»Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za sodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.«*

Izhajajoč iz zgoraj zapisanega menim, da udeležba na nekem konkretnem izobraževanju v smislu 63. člena ZSDU **pomeni opravljanje del in nalog v povezavi s pogodbo o zaposlitvi**, saj izvolitev v svet delavcev ne pomeni le pravice, pač pa tudi obveznost zastopati delavce pri delodajalcu skladno z ZSDU. Ob tem ne gre pozabiti, da svet delavcev zastopa interese vseh delavcev v družbi (za razliko od sindikata). Pridobivanje znanj za izvrševanje te obveznosti pa ne more biti nekaj, kar spada **zgolj v osebno sfero in osebni interes člana sveta delavcev.**

Običajno delodajalec delavca na službeno potovanje napoti s potnim nalogom. Navedeno pomeni, da mu je odobrena uporaba službenega avtomobila. *Sam izostanek pisnega potnega naloga pa nima vpliva na naravo poti* (tako je stališče sodne prakse, glej VDSS sodba in sklep Pdp 929/2016). Če delodajalec delavcu ne izda potnega naloga, pa delavec vseeno odide na službeno potovanje, delavec zaradi tega **ne izgubi pravice do povrnitve stroškov**, ki jih je imel na službenem potovanju. Izdaja potnega naloga je obveznost delodajalca, zato neizpolnitev te obveznosti na pravico delavca do povrnitve stroškov v zvezi s službenim potovanjem ne vpliva (VDS sodba in sklep Pdp 299/2007).

Vštevanje ur izobraževanja v delovni čas

Vprašanja **»merjenja« delovnega časa delavcu**, ki je na službenem potovanju zaradi izobraževanja (na katerega ga pošlje delodajalec), ne zakon ne kolektivne pogodbe ne naslavljajo natančno. Problem je predvsem v določitvi efektivnega delovnega časa **v primerih, ko izobraževanje traja več kot 8 ur ali celo več dni.**

ZDR-1 v 142. členu določa, da je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je **na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi**. Pri presoji, kaj se šteje v delovni čas, je bistveno, ali delavci lahko upravljajo s svojim časom brez večjih omejitev in ali se lahko posvečajo lastnim interesom. Tako je

tudi npr. Sodišče EU v zvezi z opredelitvijo pojma »delovni čas« v smislu prvega odstavka 2. člena Direktive 2003/88 v več zadevah[1] odločilo, da je treba ta pojem razumeti kot **nasprotje časa počitka**.

V zvezi s tem menim, da izobraževanje članov sveta delavcev **ni posvečanje lastnim interesom** in da bi se čas, porabljen za to izobraževanje, moral šteti v delovni čas. V primerih, ko izobraževanje, skupaj z časom prebitim na poti, traja največ en dan, menim, da bi se ure nad polnim delovnim časom morale priznati in npr. koristiti do konca meseca, ali pa obračunati kot nadure, če se ob koncu referenčnega obdobja izkaže, da je delavec presegel poln delovni čas. Štetje delovnega časa v primerih izobraževanj, ki trajajo več kot en dan, pa bi bilo treba **podrobneje specificirati v nekem internem aktu podjetja** in dogovorno med delodajalcem in svetom delavcev, lahko pa je to tudi predmet participacijskega sporazuma.

[1] C-258/10; C 437/05; C 151/02.

Sklep

V zakonodaji in sodni praksi je nesporno, da delavcu na službenem potovanju »normalno« teče delovni čas, in sicer od začetka do konca službenega potovanja, saj v tem času delavec opravlja svoja dela in naloge po pogodbi o zaposlitvi. Izhajajoč iz zgoraj navedenega zaključujem, da gre pri udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih po 63. členu ZSDU za občasno nalogo, ki jo člani sveta delavcev opravljajo **za delodajalca** v povezavi s pogodbo o zaposlitvi, vsled česar jim **pripada povračilo vseh stroškov** (potni stroški; morebitne dnevnice), kakor tudi vštevanje tako porabljenih ur **v delovne ure**. Natančnejša pravila glede štetja delovnega časa delavcu, ki je kot član sveta delavcev na službenem potovanju zaradi izobraževanja, pa je priporočljivo natančneje dogovorno urediti.

Uvodoma omenjene prakse nekaterih delodajalcev, da pri izobraževanjih po 63. členu ZSDU ne gre za službeno pot in da se posledično čas trajanja poti od sedeža delodajalca (oziroma od doma delavca) do kraja izobraževanja in nazaj ne bi štel kot delovni čas, **pomenijo oviranje delovanja sveta delavcev** oziroma onemogočanje pravic, ki jih imajo člani sveta delavcev po ZSDU in ZDR-1.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Pravice člana SD med čakanjem na delo doma

Vprašanje:

Delodajalec je eni od članic sveta delavcev odredil šestmesečno čakanje na delo doma. Ker ji mandat v svetu delavcev s tem ni prenehal, je svet delavcev zahteval, da ji delodajalec v tem času omogoči normalno opravljanje njene funkcije, zlasti dostop v prostore družbe, ter da ji zagotovi povrnitev prevoznih in drugih stroškov udeležbe na sejah in v drugih aktivnostih sveta delavcev. Delodajalec je to zavrnil z obrazložitvijo, da delavka ni poklicna članica sveta delavcev, in da v času čakanja na delo doma v skladu z veljavnimi pravili nima dostopa v prostore družbe, družba pa tudi ni dolžna kriti kakršnikoli stroškov v zvezi z njenimi aktivnostmi v funkciji članice sveta delavcev. Kakšno je vaše stališče in kako naj svet delavcev ukrepa?

Odgovor:

Stališče sveta delavcev, da mora biti članu sveta delavcev omogočeno opravljanje njegove funkcije tudi v času čakanja na delo doma, je po mojem mnenju povsem pravilno in pravno edino smiselno. Žal pa se pri tem stališču ni mogoče neposredno opreti na kako decidirano določbo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), temveč ga je mogoče utemeljiti le z ustrezno razlago zakona s pomočjo uporabe uveljavljenih pravno-interpretacijskih metod. S formalistično, strogo gramatikalno razlago, kakršne se je v tem primeru poslužil delodajalec, seveda ni možno najti smiselne rešitve, ki bi ustrezala razumnemu preudarku. Prav to pa je sicer eno temeljnih pravnih načel, ki jih je treba upoštevati pri uporabi takšnih in drugačnih predpisov (*lex semper intendit, quod convenit rationi* – zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku).

V zvezi s tem sta za pravni razmislek v konkretnem primeru pomembni predvsem dve temeljni izhodišči, in sicer:

1. opravljanje funkcije voljenega delavskega predstavnika ni sestavni del opravljanja »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu skladno s pogodbo o zaposlitvi in ga zato tudi ni mogoče obravnavati po enakih pravnih pravilih (ZSDU je po svoji pravni naravi v bistvu del korporacijskega, ne del delovnega prava), tako da uresničevanje obeh vrst nalog med seboj ni, vsaj ne nujno, povezano in pogojeno eno z drugim;

2. zakonske pravice, ki jih v zvezi z opravljanjem svoje funkcije uživa delavski predstavnik, po drugi strani samoumevno predstavljajo hkrati tudi dolžnost delodajalca, da mu omogoči njihovo uresničevanje.

Nesporno je, da ima vsak član sveta delavcev ne glede na svoj trenutni delovnopravni status, v konkretnem primeru torej v času čakanja na delo doma, pravico in – nasproti delavcem, ki so ga izvolili na to funkcijo – tudi dolžnost, da se v tem času (najmanj) udeležuje sej sveta delavcev, zagotavlja posvetovanje z delavci in se tudi izobražuje za učinkovito opravljanje te funkcije, delodajalec pa mu je dolžan to (najmanj) v okvirih, določenih v 62. in 63. členu ZSDU, tudi omogočiti. In sicer tako materialno kot tudi z drugimi ukrepi, torej (najmanj) z dodelitvijo evidenčne kartice za dostop v prostore družbe za te namene, s povračilom potnih stroškov za udeležbo na sejah sveta delavcev ali za izvedbo posvetovanj z delavci ter stroškov morebitnega izobraževanja. Kajti vse materialne in druge pogoje za delo sveta delavcev po zakonu – in po logiki – zagotavlja delodajalec, ne člani tega organa iz lastnega žepa. Nezagotavljanje teh pogojev s strani delodajalca je zato mogoče utemeljeno oceniti (najmanj) kot oviranje ali celo onemogočanje opravljanja aktivnosti člana sveta delavcev v smislu določbe 56. člena ZSDU, ki med drugim pomeni tudi prekršek po 8. točki 107. člena istega zakona.

Konkretni »spor« bi vsekakor kazalo še enkrat poskusiti z delodajalcem rešiti sporazumno z uporabo zgoraj navedenih pravnih in stvarnih argumentov, kajti za odklonilno stališče delodajalca – posebej še, ker gre v obravnavanem primeru za razmeroma minorne stroške – ni najti stvarnih in razumnih razlogov, ampak je očitno v igri nekaj povsem drugega, kar nima nobene zveze z veljavnim pravom, zlasti pa ne z »duhom« ZSDU. Kolikor bi bil dosežen ustrezen sporazum, pa bi bilo vsekakor smiselno ustrezne rešitve (za morebitne bodoče tovrstne primere) urediti tudi v participacijskem dogovoru po 5. členu ZSDU.

Če ta poskus ne bi bil uspešen, pa ima svet delavcev na razpolago dve pravni možnosti, in sicer sprožitev bodisi postopka za prekršek po že omenjeni 8. točki 107. člena ZSDU pri Inšpektoratu RS za delo kot prekrškovnemu organu bodisi sprožitev arbitražnega spora po določilih 99. do 104. člena ZSDU. V interesu dolgoročnega razvoja sodelovalnih razmerij, ki so temelj in predpogoj učinkovitega delovanja celotnega sistema delavskega soupravljanja, bi bila vsekakor primernejša druga od navedenih možnosti. Če naj bi bil spor rešen hitro, kar bi bilo v danem primeru brez dvoma nujno zagotoviti, pa bi bila verjetno učinkovitejša prva. Glede tega se bo moral svet delavcev pač odločiti na podlagi lastne presoje in ocene konkretnih okoliščin v konkretnem okolju v danem trenutku.

Sistemizacija delovnega mesta profesionalnega predsednika sveta delavcev

Vprašanje:

Po določilih 64. člena ZSDU lahko svet delavcev zahteva »profesionalizacijo« določenega svojih števila članov. Ali je delovno mesto poklicnega člana sveta delavcev potrebno sistemizirati? Ali je v zvezi s tem potrebno izpeljati postopek skupnega posvetovanja in pridobiti mnenje sindikatov?

Odgovor:

Kar zadeva vprašanje potrebe po sistemiziranju delovnega mesta profesionalnega člana sveta delavcev, sta relevantni predvsem dve že pred časom podani mnenji Inšpektorata RS za delo in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno mesto predsednika sveta delavcev po teh mnenjih ne sodi v sistemizacijo delovnih mest (in s tem tudi ne v tovrstni splošni akt delodajalca), ampak ga je treba urediti posebej. In sicer v participacijskem dogovoru in v konkretni pogodbi o zaposlitvi, kajti pri tem delu sicer ne gre za delovno mesto v okviru »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak je to delavskopredstavniška »funkcija«. Postopka za eno in drugo pa sta seveda povsem ločena in medsebojno nepovezana, tako da vas zakonske določbe o postopku sprejemanja sistemizacije delovnih mest po sistemu skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) glede tega ne zavezujejo. Ker torej pri tem ne gre za spremembo splošnega akta o sistemizaciji delovnih mest, pravno-postopkovno gledano tudi ni potrebno zahtevati mnenja sindikata v smislu prvega odstavka 10. člena ZDR-1. Seveda pa je treba pri konkretnem opredeljevanju tega delovnega mesta (zlasti zaradi primerljivosti njegovega vrednotenja) kolikor mogoče vseeno upoštevati splošno metodologije za sistemizacijo in vrednotenje delovnih mest v konkretnem podjetju.

Na splošno je torej ključnega pomena predvsem dejstvo, da v danem primeru, kot rečeno, ne gre za opravljanje dela »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak za specifično »funkcijo«. Zato profesionalni delavec na tej funkciji preprosto že po logiki stvari pri svojem delu tudi ne more biti – razen glede spoštovanja splošnih pravil reda in discipline ter varstva pri delu v podjetju – neposredno podvržen ne direktivni in ne disciplinski oblasti delodajalca, ampak je v teh pogledih (tj. tako glede odrejanja vsebine kot tudi načina dela, izrabe delovnega časa in dopustov ter drugih odsotnosti z dela ipd.) – če malce poenostavimo – njegov »delodajalec« lahko izključno le svet delavcev. Pri tem je povsem nepomembno, v kateri organizacijski oddelek (običajno je to splošno-kadrovski) je formalno uvrščen z »organigramom« podjetja. V delovnem smislu je profesionalni član sveta delavcev »podrejen« izključno samo svetu delavcev, ne morda direktorju ali vodji konkretne organizacijske enote. Če bi bil profesionalni član v tem pogledu kakorkoli podrejen delodajalcu, bi namreč ta funkcija lahko v celoti izgubila svoj temeljni smisel in namen.

Eno ključnih vprašanj pri opredeljevanju tega delovnega mesta v participacijskem dogovoru in konkretni pogodbi o zaposlitvi je torej, kako zagotoviti njegovo popolno neodvisnost od njegovih »formalno nadrejenih« v poslovnem procesu. Poleg tega pa je treba ob sklepanju tovrstnih pogodb o zaposlitvi upoštevati še nekaj drugih specifik (npr. pravico do vzdrževanja stika s stroko na prejšnjem delovnem mestu tudi med trajanjem mandata na tej funkciji zaradi možnosti vrnitve na isto delo po prenehanju mandata; karierna zagotovila za čas po prenehanju mandata itd.).

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Živko Bergant**, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani; **Tej Gonza**, magister ekonomskih znanosti, predsednik Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, strokovna sodelavska Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Vladimir Šega**, univ. dipl. elektroinženir, predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Valentina Franca**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani; **Anja Strojin Štampar**, magistra poslovnih ved in doktorica pravnih znanosti, docentka na Evropski pravni fakulteti Nove univerze in odvetnica v Odvetniški pisarni Jedek & Pensa iz Ljubljane; **Rok Hodej**, vodja javnih zadev pri Združenju Manager; **Sonja Špoljarić**, univ. dipl. pravnica, direktorica kadrovskih in splošnih zadev v družbi BSH Hišni aparati Nazarje; **Alenka Grašič**, profesorica nemškega jezika, asistentka vodstva in PR v družbi BSH Hišni aparati Nazarje; **Darja Andrejovec**, predsednica Sveta delavcev BSH Hišni aparati Nazarje; **Aleš Klopčič**, predsednik podružnice sindikata SKEI v družbi BSH Hišni aparati Nazarje; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS)

Študijsko srečanje članov v BSH Hišni aparati Nazarje

Tradicionalno vsakoletno študijsko srečanje članov ZSDS neposredno v enem od podjetij, katerega svet delavcev je član združenja, je namenjeno spoznavanju dobrih praks in izmenjavi konkretnih soupravljalskih izkušenj med člani združenja. Tokrat je svoje kolege iz drugih podjetij v goste povabil Svet delavcev družbe BSH Hišni aparati Nazarje. Več kot 70 udeležencem iz vse Slovenije so najprej podrobno predstavili delovanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju, nato pa so jim prijazno razkazali še proizvodnjo ter jim razložili potek ključnih delovnih procesov, prijetno druženje pa se je zaključilo s skupnim kosilom v obratu družbene prehrane v podjetju.

