TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2022, LETNIK XXVI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Aktualni kapitalizem je razvojno dokončno izčrpan, čas je za ekonomsko demokracijo

Stran 3



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

»Razvojna kriza« v ekonomski in pravni teoriji kapitalizma

Za uvod v tokratno rubriko »Iz teorije za prakso ekonomske demokracije«, ki se sicer podrobneje loteva nekaterih temeljnih sistemskih vprašanj in izzivov nadaljnjega družbeno-ekonomskega razvoja, si tokrat sposojamo kar kratek povzetek nekaterih misli iz uvoda k predlogu Programskega manifesta Združenja svetov delavcev Slovenije z – zelo povednim – naslovom »Za ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma«. Spričo čedalje bolj očitne ekonomske, socialne in okoljske deviantnosti delovanja obstoječega kapitalizma namreč postaja stanje stvari družbenorazvojno gledano brez dvoma skrajno resno, če ne že naravnost kritično. Vsekakor pa se v tem pogledu nahajamo na odločilni zgodovinski prekretnici.

S te namreč lahko zdaj razvojno krenemo:

- *bodisi v smer postopnega izgrajevanja neke želene ekonomsko uspešnejše, hkrati pa socialno pravičnejše in okoljsko odgovornejše družbe,*
- *ali pa – zlahka – tudi nazaj v smeri ponovnega vračanja v družbeno-ekonomske odnose prvobitnega kapitalizma.*

Tudi ta druga »razvojna« opcija je namreč na žalost realno vsekakor še ***povsem odprta, in celo tudi nadvse aktualna.*** *Vse pa je odvisno od tega, kam se bosta pač v tem smislu obrnili prevladujoča ekonomska in pravna teorija kot dve ključni* ***»idejni usmerjevalki«*** *razvoja družbeno-ekonomskih sistemov. Kajti tja bo verjetno krenil tudi ta razvoj ter njegova institucionalna regulacija v praksi. In če hočemo v prvo navedeno smer, bi bil vsekakor skrajni čas za radikalnejši preobrat. A trenutno stanje na tem področju zagotovo ni posebej obetavno.*

Povsem splahnela reformatorska vnema

Takoj po začetku zadnje velike gospodarske krize leta 2008 je kazalo, da se je družboslovje povsem poenotilo v oceni, da s točke, na kateri je aktualni kapitalizem kot »sistem« (ponovno!) nasedel tokrat, »razvoja« ne bo več moč nadaljevati po isti poti. In da o neki želeni ekonomsko uspešnejši, socialno pravičnejši in kohezivnejši ter okoljsko odgovornejši družbi vsekakor lahko samo sanjamo, če ne bo prišlo do zares ***temeljite – tudi institucionalne – rekonstrukcije tega kapitalizma kot sistema****, ne pa morda samo takšnih ali drugačnih modelov ekonomskih in socialnih politik znotraj tega sistema. Številni ugledni ekonomisti so, denimo, takrat v en glas ugotavljali, da ni propadel samo socializem, ampak propada tudi kapitalizem, in da so vsi dosedanji ekonomski modeli dokončno odpovedali, tako da bi bilo nujno povsem* ***redefinirati obstoječe predpostavke*** *ter* ***ekonomske teorije napisati popolnoma na novo****. Da bi bilo treba na najbolj ugledne ekonomske šole enostavno izobesiti napise »Zaradi prenove zaprto«, je bilo moč med drugim prebrati. Še toliko bolj pa to seveda velja tudi za* ***pravno teorijo*** *(zlasti še korporacijsko- in delovnopravno), ki sicer že skozi vso zgodovino razvoja kapitalizma zgolj slepo sledi ekonomski. In to, če je treba, tudi zoper vsa lastna temeljna načela.*

Pričakovati je torej bilo, da bo v družboslovni, zlasti ekonomski in pravni teoriji dobesedno ***zavrelo od novih idej*** *za radikalnejšo sistemsko preobrazbo tega kapitalizma, ki je sicer po svoji ekonomski naravi in pravno-institucionalni zasnovi v bistvu še vedno čisto navaden klasični »mezdni« kapitalizem, ki pa je v novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja brez dvoma že zdavnaj postal* ***popoln sistemski anahronizem****. In kaj od tega se je dejansko zgodilo?* ***Žal popolnoma nič.*** *Takoj, ko se je krivulja rasti BDP, ki še danes velja za ključno merilo (družbeno)ekonomske uspešnosti, začela spet rahlo obračati navzgor, je vsa tovrstna prenoviteljska vnema naenkrat povsem splahnela.*

Lahkotna vrnitev v preživete razvojne vzorce

Samokritična teza o »ničevosti dosedanje ekonomske vednosti« je bila v trenutku pozabljena, etablirana ekonomska teorija pa se je nemudoma spet ***olajšano zatekla nazaj k »večnim resnicam« klasične politične ekonomije****, na temelju katerih zdaj spet veselo proizvaja najrazličnejše sofisticirane matematične formule in modele. In, kot da se ni zgodilo, oziroma se ne dogaja nič bistvenega, spet suvereno poučuje »klasiko« o tem, da naj bi bil obstoječi liberalni kapitalizem – vsaj ekonomsko – nesporno absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative (!?), ter da morajo zato njegovi sistemski temelji nujno še naprej ostati* ***absolutno »nedotakljivi«****. Za vse njegove druge negativne posledice, ki naj bi bile menda zgolj neizogibna in »normalna« posledica delovanja objektivnih tržnih zakoni-*

tosti, pa da naj bi bila pač dolžna poskrbeti (t. i. socialna) ***država, ne ekonomski sistem sam****. Pravna teorija pa se, kot že rečeno, z morebitnim kritičnim proučevanjem temeljev tega sistema tako ali tako že doslej ni ukvarjala.*

Namesto o temeljiti, predvsem tudi institucionalni ***rekonstrukciji aktualnega kapitalizma kot »sistema«****, zlasti še sedanje – tudi teoretično povsem zgrešene – pravne zasnove kapitalističnega podjetja (kot temeljne ekonomske celice družbe) in delovnega razmerja (kot temeljnega produkcijskega odnosa med lastniki dela in kapitala), se tako danes v ekonomski teoriji vse »razvojne« razprave spet sučejo bolj ali manj smo še okrog* ***»neoliberalizma«*** *in* ***»socialne države«*** *kot dveh domnevno alternativnih družbenoekonomskih sistemov. Ki pa to seveda v resnici nista, niti približno, ampak gre zgolj za dva različna koncepta/modela možnih* ***»razvojnih politik«*** *znotraj nespremenjenih institucionalnih okvirov istega, tj. obstoječega kapitalizma. Kar z odpravo njegovih temeljnih sistemskih protislovij pač nima popolnoma nobene zveze.*

Smo res obsojeni na še nadaljnji retrograden razvoj?

Aktualna »razvojna« kriza kapitalizma kot sistema je torej v resnici predvsem ***posledica hude razvojne krize v ekonomski in pravni teoriji****, ki enostavno ne najdeta poti iz železnih okvirov – bodisi klasične bodisi marksistične – politične ekonomije in številnih njunih teoretičnih zablod, ki jih je sicer že zdavnaj empirično dokazala in jih vsakodnevno še naprej dokazuje praksa sama. Če in dokler tu ne bo nobenih premikov, smo pač na žalost neizogibno obsojeni na* ***izrazito retrograden*** *nadaljnji družbenoekonomski »razvoj«. Njegovi obrisi pa so zdaj že bolj ali manj jasni in prav nič privlačni.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Mato Gostiša

Aktualni kapitalizem je razvojno dokončno izčrpan, čas je za ekonomsko demokracijo

Še vsak družbenoekonomski sistem v dosedanji zgodovini človeške civilizacije (od praskupnosti prek sužnjelastništva in fevdalizma do kapitalizma) je, ko je prišel do točke, na kateri je s svojim institucionalnim ustrojem začel postajati cokla nadaljnjemu ekonomskemu in socialnemu razvoju družbe, doživel radikalne spremembe in s tem – bodisi po evolutivni bodisi po revolucionarni poti – tudi preoblikovanje v nov, razvojno naprednejši družbenoekonomski sistem. In aktualni kapitalizem glede tega zagotovo ni prav nobena izjema, le da so se dosedanji reformatorski poskusi s socialističnimi eksperimenti na temelju marksizma v praksi izkazali za neuspešne. Vendar pa to seveda nikakor ne pomeni »konca zgodovine« razvoja družbenoekonomskih sistemov z obstoječim kapitalizmom, ampak pomeni samo to, da je pač treba naprej raziskovati v drugih smereh. Nič drugega.

Prav nobenega dvoma pa ni več, da je njegova temeljita sistemska rekonstrukcija zdaj že več kot le nujna, če naj sedanja civilizacija na dolgi rok – tudi »fizično« – sploh preživi. Ali bodo te spremembe evolutivne in usmerjene v splošno sprejete želene družbeno razvojne vizije, ali pa bodo revolucionarne in v tem primeru morda celo kaotične ter distopične, pa je bolj ali manj v celoti odvisno od smeri, ki jo bosta v tem smislu začrtali prevladujoča **ekonomska in (tudi) pravna teorija**. Prav aktualna ekonomska teorija, ki se na vse pretege trudi kapitalizem v njegovi sedanji obliki še naprej »znanstveno opravičevati«, in veljavno

pravo, ki ga kot takega prisilno »uzakonja« v praksi, sta namreč bolj ali manj edino, kar ga kljub njegovemu čedalje bolj deviantnemu delovanju danes, v okoliščinah radikalno spremenjene objektivne družbenoekonomske realnosti v primerjavo s tisto iz časov njegovega nastanka, **sploh še – bolj ali manj umetno – vzdržuje pri življenju.**

Katastrofični ekonomski, socialni in okoljski učinki aktualnega kapitalizma

Verjetno bi bilo ob vsem, kar je bilo na to temo v zadnjih letih že napisanega v znanstveni in strokovni literaturi ter javnih medijih, povsem odveč ponavljati in posebej utemeljevati notorično dejstvo, da obstoječi kapitalizem v sodobni družbenoekonomski realnosti sistemsko že dolgo deluje v vseh pogledih izrazito **razvojno retrogradno**. In da je kot tak na dolgi rok pravzaprav sposoben »proizvajati« samo še čedalje bolj katastrofične in za družbo ter planet naravnost uničujoče **ekonomske, socialne in okoljske učinke,** namesto obratno. In sicer:

1) od permanentno in eksponentno naraščajoče ***neenakosti,*** ki nezadržno ruši vsa nujno potrebna temeljna ekonomska ravnovesja med agregatno ponudbo in povpraševanjem ter s tem logično povzroča tudi nenehne vse bolj globoke in vse težje obvladljive ciklične gospodarske krize, obenem pa vedno hujše socialne tenzije ter izrazito notranjo razslojenost in nekohezivnost družbe,

2) prek še nadaljnjega povsem nerazumnega teoretičnega malikovanja in sistemskega favoriziranja ekonomske vloge in pomena finančnega kapitala ob istočasni popolni ***sistemski ignoranci ekonomske motivacije nosilcev človeškega kapitala*** kot nesporno najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti, kar je seveda že v osnovi skregano s težnjo po optimalni ekonomski učinkovitosti sistema v sodobnih pogojih gospodarjenja v »eri znanja«,

3) pa vse do ***izrazito neodgovornega uničevanja naravnega okolja*** na račun ustvarjanja dobičkov za vsako ceno, ki danes že zelo resno grozi tudi s popolnim uničenjem planeta in z njim temeljnih eksistenčnih pogojev človeške civilizacije,

če omenimo zgolj nekaj najbolj očitnih. Vsaka nova ciklična kriza zdaj v bistvu že pomeni tudi njegov **popoln sistemski kolaps**, iz katerega se brez obsežnih zunanjih interventnih posegov države kot sistem sam niti ne bi bil več sposoben vrniti v življenje. Brez dvoma gre torej za zgodovinsko preživet in praktično že povsem neviabilen sistem, nesposoben samoregulacije svojih notranjih protislovij, oziroma za sistem s »pozitivno povratno zanko«[1] predvsem pa nesporno tudi **razvojno popolnoma izčrpan družbenoekonomski sistem**, ki v tem smislu niti perspektivno nima več ponuditi prav ničesar obetavnega. Vsaj ne pretežni večini človeštva, potrebam katere naj bi sicer načeloma služil.

Nujno se je otresti nebuloze »fukuyamizma«, ki trdi, da se je po propadu dosedanjih socialističnih sistemov aktualni kapitalizem dokončno izkazal kot absolutno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence in brez alternative.

Prav nič nenavadnega torej ni, da se zlasti zaradi omenjenih katastrofičnih okoljskih učinkov aktualnega kapitalizma v svetu danes (po Salecl, 2022: 32) razvija posebna veja študij o prihodnosti, imenovana **»kolapsologija«**, ki se ukvarja z verjetnostjo družbenega razpada zaradi podnebnih sprememb, pandemij in podobnih katastrof. A vsekakor precej bolj nujno kot le proučevanje njegovih tovrstnih sistemskih posledic, bi bilo razviti vejo študij za proučevanje globljih sistemskih vzrokov zanje in s tem pogojenih možnih alternativnih družbenoekonomskih sistemov. S tem se namreč v sodobnih družboslovnih vedah, ki so sicer v tem pogledu v glavnem še vedno močno prepojene s **t. i. fukuyamizmom**[2], danes žal – in to v bistvu že od Marxa naprej – ne ukvarja nihče.

Zato bi se bilo treba tako v družboslovni znanosti kot v politiki nemudoma otresti globoko zakoreninjene, a znanstveno že v osnovi povsem nesprejemljivo »fatalistične« teze fukuyamizma, ki trdi, da se je spričo neuspeha socialističnih eksperimentov v praksi aktualni kapitalizem dokončno izkazal kot **absolutno superioren družbenoekonomski sistem, ki nima konkurence in tudi ne alternative.** Kar je seveda prava pravcata teoretična nebuloza. Posebej še, ker v resnici – razen omenjene socialistične – nobena od drugih možnih alternativnih oziroma t. i. tretjih poti, ki pa teoretično seveda vsekakor obstajajo, doslej v praksi sploh še niti ni bila preizkušena. Na primer, **»ekonomska demokracija«** kot sicer v osnovi še vedno povsem tržni in zasebnolastniški družbenoekonomski sistem, ki pa naj bi za razliko od sedanjega temeljil na **popolni enakosti** – tako korporacijskega kot tudi širšega sistemskega – položaja in pravic lastnikov kapitala in lastnikov dela oziroma »človeškega kapitala«, in kot tak v bistvu ne bi imel več popolnoma zveze ne z obstoječim kapitalizmom in ne s takšno ali drugačno obliko socializma. In katerega teoretične podlage so danes že dobro razdelane ter znanstveno argumentirane, vendar pa zaenkrat žal v mainstream ekonomski teoriji po krivem še povsem zanemarjene.

Brez odgovorov sodobne ekonomske in pravne teorije

Na te izzive sodobnega časa zaenkrat nimata odgovorov ne /neo/klasična in ne marksistična ekonomska teorija, ki sta v tem pogledu žal **prakti no popolnoma »brezidejni«**. Čista utopija pa je seveda upati, da bo morda res mogoče zgolj z nekakšnimi kozmetičnimi in sistemsko povsem benignimi segmentarnimi popravki v delovanju posameznih mehanizmov tega kapitalizma v obliki trenutno tako zelo opevanih ***t. i. strukturnih (davčnih, fiskalnih, socialnih itd.) reform,*** kakršne nam kot edini razvojni recept še vedno ponuja ak-

[1] V sistemski teoriji pa je znano, da vsak sistem s pozitivno povratno zanko prej ali slej kolapsira, ugotavlja Felber (2012: 9), ki sedanjemu kapitalizmu to usodo sicer napoveduje predvsem zaradi njegove evidentne nepravičnosti, nedemokratičnosti in neupoštevanja osrednjih človeških vrednot, kakršne sta skozi zgodovino oblikovali filozofija in religija. Zupančič (2011: 118), ki sicer posebej problematizira predvsem pojav korupcije v tem sistemu, pa v zvezi s tem pravi: »Po sistemski teoriji pa je tudi jasno, da se taka regresija lahko implodira, kolabira, se sesuje sama vase šele, ko kot spirala, ki se nezadržno širi – pozitivna povratna zanka – res udari v zid drugega sistema. Za globalni kapitalizem je to med drugim sistem zunanjega, naravnega okolja, čemur bo sledila ekološka katastrofa, da o notranjem okolju ljudi (odtujenost, alienacije, cinizem ...) sploh ne govorimo.«

[2] Po ameriškem filozofu Francisu Fukuyami in njegovem znamenitem eseju *Konec zgodovine?,* objavljenem leta 1989, tj. takoj po propadu Sovjetske zveze in padcu berlinskega zidu, kasneje pa še knjigi *The End of History and the Last Man*.

tualna etablirana ekonomska stroka, in ki se njegovih sistemskih temeljev sicer niti ne dotikajo, kaj šele, da bi jih zares kakorkoli spreminjale, iz njega kdaj (spet) narediti nek »razvojno napreden« družbenoekonomski sistem na poti v želeno ekonomsko uspešnejšo, obenem pa tudi socialno pravičnejšo in kohezivnejšo ter okoljsko odgovornejšo družbo. Kar pa načelno vsekakor še vedno ostaja – in tudi edino prav je tako – splošno sprejet in proklamiran **dolgoročni družbenorazvojni cilj in edina logična vizija nadaljnjega razvoja človeške civilizacije.**

Adam Smith se v znanstveno analizo produkcijskih odnosov sploh niti ni spuščal, ampak je zatečeno »mezdno« delovno razmerje kot temeljni produkcijski odnos kapitalizma tistega časa enostavno sprejel kot nekaj »samoumevnega«.

Ta cilj torej preprosto ni uresničljiv brez radikalnejše institucionalne rekonstrukcije samih sistemskih temeljev aktualnega kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema, ki je po svojem najglobljem ekonomskem bistvu in pravno-institucionalni zasnovi nedvomno še vedno zgolj čisto navaden **klasični »mezdni« kapitalizem,** kakršen se je sicer (spontano) razvil v družbenoekonomskih okoliščinah 18. in 19. stoletja, že v osnovi popolnoma neprimerljivih z današnjimi. V ekonomski teoriji pa ga je, kot vemo, s svojo razpravo *Bogastvo narodov* (1776) »posnel« in »razložil« (ne pa ga – kot se pogosto zmotno zatrjuje – tudi kakorkoli znanstveno kritično analiziral in teoretično »utemeljil«, zlasti ne kot najboljšega in edino možnega!) Adam Smith, ki še danes velja za očeta sodobne ekonomske teorije.

Bistvo /neo/klasične ekonomske teorije kapitalizma

Zlasti v morebitno kritično analizo **produkcijskih odnosov** (kot eno sicer nesporno bistvenih integralnih sestavin in ključno determinanto takšne ali drugačne ekonomske in socialne »narave« vsakokratnega družbenoekonomskega sistema) se namreč Smith sploh niti ni spuščal, ampak je zatečeno **mezdno delovno razmerje** med lastniki dela in kapitala kot ***temeljni produkcijski odnos*** kapitalizma tistega časa enostavno sprejel kot nekaj, kar naj bi bilo pač za zasebnolastniški in tržni sistem gospodarjenja popolnoma samoumevno, ekonomsko logično in povsem »neproblematično«. In kar zato niti ne potrebuje kakršnegakoli resnejšega znanstveno-kritičnega preverjanja in utemeljevanja. V svojih teoretičnih razmišljanjih se je zato tega produkcijskega odnosa dotaknil **zgolj povsem mimogrede**, pravzaprav v enem jedrnatem samem stavku, v katerem jedrnato opredeljuje njegovo bistvo (Smith, 2010: 62): *»Kakor hitro se sredstva nakopičijo v rokah posameznikov, jih bodo nekateri izmed njih seveda uporabili za zaposlitev delavnih ljudi, oskrbeli jih bodo z materiali in živežem, da bi z dobičkom prodajali njihovo delo oziroma vrednost, ki jo delo doda materialom.«* In to je bolj ali manj tudi vse, kar pravzaprav ekonomska teorija še danes ve povedati bistvenega na to temo.

Šlo naj bi torej za povsem običajen **tržnomenjalni/kupoprodajni odnos**, v katerem so lastniki kapitala sistemsko že *a priori* postavljeni v vlogo samoumevnih »podjetnikov« in delodajalcev/zaposlovalcev, ki naj bi s tem, ko organizirajo in financirajo produkcijo zase, posledično ekonomsko omogočali tudi eksistenco »delavnim ljudem«, ki razen svojega dela nimajo sredstev za preživljanje. In sicer tako, da od njih v zameno za »živež« (beri: za mezdo/plačo kot tržno ceno delovne sile) – povsem enako kot tudi vsa druga svoja produkcijska sredstva – enostavno **kupujejo** njihovo delo in ga nato, vgrajenega v svoj lastni produkt, »z dobičkom prodajajo naprej«.[3] In si ta dobiček zato upravičeno tudi v celoti prisvajajo kot izključno svoj dohodek. Kajti pravično je, kot je še zapisal Smith (2010: 94), da *»tisti, ki hranijo, oblačijo in nastanjajo vse ljudstvo, dobivajo tolikšen del produktov dela, da se tudi sami lahko dovolj dobro hranijo, oblačijo in nastanjajo«.* In to je v ekonomski teoriji (če odmislimo ponesrečeno Marxovo teorijo o zasebni lastnini produkcijskih sredstev kot izključni determinanti produkcijskih odnosov kapitalizma in domnevni povzročiteljici vseh njegovih deviantnosti) še dandanes bolj ali manj »vsa znanost« o **ekonomskem bistvu in – bojda tudi sploh edino možni – vsebini ter obliki kapitalističnih produkcijskih odnosov.**

Praktične posledice »mezdnega« produkcijskega odnosa

Skratka, če to ekonomsko-teoretično prevedemo: ključni in edini produkcijski dejavnik/faktor, ki poganja vso ekonomijo, je kapital, edini motiv gospodarjenja pa dobiček kot ekonomski donos za njegove lastnike. Zato naj bi bilo tudi povsem samoumevno in logično, da imajo lastniki kapitala (konkretno prek »lastniškega« obvladovanja podjetij kot delodajalcev in kupcev delovne sile na trgu dela) **tako ekonomsko kot tudi odločevalsko absolutno »vladajoč« položaj** v družbenoekonomskem sistemu. Delo je namreč v tem produkcijskem odnosu sistemsko že v osnovi obravnavano zgolj kot navadno »tržno blago« (za razliko od v podjetje vloženega kapitala, ki to seveda nikoli ne more biti niti teoretično!) in s tem v bistvu le kot eno izmed »produkcijskih sredstev« v rokah lastnikov kapitala, s katerimi ti ustvarjajo svoj produkt.

Kot tako torej delo v resnici niti teoretično nima sistemskega statusa samostojnega »produkcijskega dejavnika/faktorja«, namenjenega – tako kot (lastniški ter dolžniški) kapital in zemlja – ustvarjanju ekonomskega donosa njegovim lastnikom, ampak le vzdrževanju njihove eksistence. Kajti za razliko od dobička je mezda/plača **samo tržna protivrednost vložka/inputa, ne pa tudi dejanskega ekonomskega izložka/outputa dela v produkcijskem procesu** in zato seveda ne vsebuje prav nobenega ekonomskega donosa na ta vložek,

[3] Teoretično povsem zgrešeno in močno zavajajoče je torej govoriti o »najemanju« (namesto o kupoprodaji!) dela, česar se sicer – iz po svoje seveda razumljivih razlogov – še danes bolj ali manj striktno poslužujeta ekonomska in delovnopravna teorija. Kajti nekaj, kar se, tako kot to velja za delo, v produkcijskem procesu »porablja« in vgrajeno v produkt prodaja naprej, pač niti teoretično ne more biti zgolj predmet najema. Pravno gledano je predmet najema lahko le »stvar«, ki jo je treba po končanem najemu vrniti lastniku, kar pa pri človeškem delu kajpak ni možno. Nagrada za delo torej nikakor ne bi smela biti, tako kot danes, zgolj neke vrste »amortizacija porabljene delovne sile« kot tržnega blaga, ampak bi morala nujno vsebovati tudi ustrezen ekonomski donos njegovim lastnikom na konkreten vložek/input tega produkcijskega dejavnika v produkcijski proces in produkt. A o tem več še v nadaljevanju.

ampak ima, kot že rečeno, ekonomsko gledano v bistvu le značaj nekakšne »**amortizacije delovne sile**«. Predvsem pa tudi nima popolnoma nobene zveze z njihovim dejanskim prispevkom k ustvarjenemu – bodisi fizičnemu bodisi ekonomskemu – produktu podjetja.

Tako imenovani *rezidualni presežek outputa dela,* ki bi po logiki stvari seveda moral predstavljati ekonomski donos za njegove lastnike, se namreč, kot skozi aktualni t. i. Clarkov model domnevno 100-odstotno tržne faktorske razdelitve dohodkov[4] sicer posredno priznava tudi neoklasična ekonomska teorija sama[5], **sistemsko samodejno v celoti prelije** v dohodke lastnikov vseh drugih produkcijskih faktorjev, v vsakem primeru pa vsaj deloma v dobiček[6]. A to naj bi bilo pač povsem »normalna« posledica delovanja trga kot edinega zveličavnega regulatorja razdelitve produkta v kapitalizmu, ne pa morda kakršnakoli »**napaka v sistemu**«. Ključno dejstvo, da so (za razliko od dobičkov, obresti in rent, ki že same po sebi pomenijo ekonomski donos na input konkretnega produkcijskega dejavnika) mezde/plače delavcev tako sploh edini izmed vseh faktorskih dohodkov, ki lastnikom ne prinaša nobenega ekonomskega donosa na vložek njihovega produkcijskega faktorja v produkcijske procese, pa ta teorija kajpak raje modro zamolči.

Kljub nespornemu dejstvu, da so na opisani način **evidentno ekonomsko izkoriščani** in v produkcijskih procesih (kot »mezdna delovna sila« pod absolutno direktivno in disciplinsko oblastjo delodajalcev!) sistemsko postavljeni v **vsestransko odvisen in podrejen položaj,** pa so lahko delavci samo hvaležni lastnikom kapitala, da jim s svojim kapitalom sploh omogočajo zaposlitev in preživetje.[7]

Izključno samo radikalna sprememba tega »mezdnega« produkcijskega odnosa, ki pa bi bil načeloma lahko (in bi tudi moral biti!) tudi v pogojih zasebnolastniškega in tržnega gospodarstva brez dvoma povsem drugačen, tj. vsestransko popolnoma enakopraven oziroma »partnerski«, lahko privede tudi do želenih sprememb aktualnega družbenoekonomskega sistema.

Jedro in izvor sistemske deviantnosti aktualnega kapitalizma

Prav ta, torej klasični mezdni produkcijski odnos med delom in kapitalom, ki do absurdnosti favorizira vlogo in sistemski položaj zgolj enega od dveh ekonomsko sicer povsem enakovrednih temeljnih produkcijskih dejavnikov in njegovih lastnikov, tj. kapitala, je brez dvoma tudi **glavno jedro in osnovni izvor vseh uvodoma navedenih deviantnosti aktualnega kapitalizma**. Zato nedvomno lahko izključno samo *radikalna sprememba tega »temeljnega« produkcijskega odnosa,* ki pa bi bil načeloma lahko (in bi tudi moral biti!) tudi v pogojih zasebnolastniškega in tržnega gospodarstva brez dvoma povsem drugačen, **tj. vsestransko popolnoma enakopraven oziroma »partnerski«** (v pravem pomenu te besede), privede tudi do uvodoma navedenih želenih sprememb aktualnega družbenoekonomskega sistema kot celote.

Iz povedanega je namreč popolnoma jasno, od kod nesprejemljiva (in ekonomsko vsekakor povsem neutemeljena) ***družbena neenakost*** in kako se sistemsko samodejno generira ter nenehno potencira. Prav tako je jasno, da zgolj s pridiganjem dolžne »hvaležnosti delavcev lastnikom kapitala/podjetnikom za delovna mesta« (ob istočasnem njihovem še nadaljnjem popolnem izključevanju iz /so/upravljanja podjetij in /so/udeležbe pri razdelitvi ustvarjenih poslovnih rezultatov) v t. i. eri znanja enostavno ne bo več mogoče še naprej zagotavljati ***optimalne delovne motivacije in organizacijske pripadnosti (»zavzetosti«) nosilcev človeškega kapitala,*** ki je sicer temeljni pogoj za poslovno uspešnost v sodobnih pogojih gospodarjenja. In da je družbenoekonomski sistem, ki zanemarja motivacijo svojega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, na dolgi rok pač neizogibno obsojen na propad. Nadalje je jasno, v čem je pravi izvor ***sodobnega »prekariata«*** in od kod tolikšna nemoč prizadevanj proti njegovemu (ponovnemu) nezadržnem širjenju, ki smo mu priča v zadnjih desetletjih. Ne nazadnje pa je jasno tudi, da lahko – večinoma povsem anonimni – korporacijski kapital s svojimi podjetji po svetu v lovu na dobičke za svoje lastnike (ki sicer sami živijo in uživajo te dobičke nekje povsem drugje!) danes tako zelo ***brezobzirno onesnažuje in uničuje lokalna naravna okolja*** izključno samo zato, ker »mezdni« delavci, ki pa so sicer v pretežni večini hkrati tudi prebivalci konkretnih okolij, pri upravljanju teh podjetij sistemsko že a priori nimajo popolnoma nobene besede.

[4] Po njenem utemeljitelju, ameriškem ekonomistu J. B. Clarku, avtorju knjige *Distribution of Wealth* (1899).

[5] Samuelson in Nordhaus (2002: 223), avtorja najbolje prodajanega učbenika ekonomije v zgodovini (Paul Samuelson pa je med drugim tudi Nobelov nagrajenec za ekonomijo), v zvezi s tem razdelitvenim modelom pojasnjujeta: »[…] Ta proces bo porazdelil natanko 100 odstotkov proizvoda. Katerikoli dejavnik, ne le delo, je lahko spremenljiv. Ker dobi vsaka enota dejavnika plačilo mejnega proizvoda zadnje najete enote, obstaja rezidualni presežek outputa od mejnih proizvodov poprejšnjih inputov. Pri določanju cen na osnovi mejne produktivnosti je ta ostanek natanko enak dohodkom drugih dejavnikov.«

[6] Ob predpostavki, da podjetje posluje samo z lastnim kapitalom (tj. brez najete zemlje in/ali dolžniškega kapitala), namreč zgoraj citirana trditev Samuelsna in Nordhausa pomeni, da je ves rezidualni presežek outputa dela vsebovan v dobičku kot dohodku lastnikov lastniškega kapitala. Vsaj deloma tudi v dobičku pa je ta presežek vsebovan v vsakem primeru. Dobiček, kakršenkoli že je, torej v resnici nikoli in pod nobenim pogojem ni in niti teoretično ne more biti izključno samo »output« kapitala in podjetništva (tj. tveganja in poslovnega inoviranja) njegovih lastnikov, ki bi si ga iz tega naslova zato lahko ti, kot trdi A. Smith, ekonomsko zares upravičeno v celoti in izključno prisvajali. Te logike »razdelitve« dohodkov ekonomsko-teoretično preprosto ni mogoče utemeljiti, zlasti pa ne z zgoraj omenjeno Clarkovo formulo.

[7] V zvezi s to analizo mezdnega produkcijskega odnosa velja posebej opozoriti na bistveno razliko med »trajnim« delom po t. i. pogodbi o zaposlitvi in »občasnim ali začasnim« delom na podlagi t. i. delovršnih pogodb. V tej analizi seveda govorimo le o t. i. trajnem delovnem razmerju kot produkcijskem odnosu, vzpostavljenem na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki pomeni »kupoprodajo dela« v pravem pomenu besede (tj. delo je v teh primerih tržno blago samo po sebi), ne zgolj o »kupoprodaji določenih delovnih storitev« na podlagi delovršnih pogodb, ki med kupcem in prodajalcem ne ustvarjajo nobenega produkcijskega odnosa. Te storitve so namreč – tako kot velja za »izdelke« – res tržno blago. Nujno je torej treba v teh razpravah jasno razlikovati t. i. trg dela od trga delovnih storitev.

Kajti če bi jo imeli, sami sebi in svojim otrokom kajpak zanesljivo ne bi nikoli na ta način uničevali lastnega naravnega bivalnega okolja.

Nesmiselno demoniziranje zasebne lastnine in trga

Sistemski problem aktualnega kapitalizma namreč zagotovo nista:

- ne ***zasebna lastnina produkcijskih sredstev***, ki sicer obstaja že od razpada praskupnosti dalje,
- ne ***trg oziroma tržni sistem gospodarjenja na splošno*** (razen seveda v segmentu zgoraj obravnavanega spornega »trga dela«!), ki, kot v svoji knjigi *Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa.* (2004) ugotavlja J. K. Galbraith, sicer igra pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pr. n. štetjem dalje.

Ne eno in ne drugo torej ni šele »izum« kapitalizma, prav tako tudi ne njegova glavna opredelilna značilnost[8], predvsem pa ne krivec za njegovo deviantno delovanje. (Iz)ključni problem je v njegovem opisanem sistemsko institucionaliziranem temeljnem produkcijskem odnosu. Ta namreč, kot rečeno, že v izhodišču ne priznava **»enakosti lastninske pravice« nad delom in kapitalom** in s tem tudi ne – sicer edino logičnega – **»enakega obsega korporacijskih upravičenj«** njunih lastnikov glede upravljanja podjetij in prisvajanja njihovega poslovnega rezultata, trg in njegov objektivni mehanizem ponudbe in povpraševanja pa na ta način posredno **sistemsko zlorablja** za »legalno« ekonomsko izkoriščanje in podrejanje lastnikov dela s strani lastnikov kapitala.

Karl Marx kot doslej edini teoretik, ki je sploh ponudil kako sistemsko alternativo klasičnemu mezdnemu kapitalizmu, je torej s svojo ekonomsko teorijo v tem pogledu žal očitno **povsem zgrešil bistvo temeljnih problemov tega kapitalizma.** Kar ne nazadnje – povsem empirično – dokazuje tudi že omenjen dokaj klavrn propad vseh dosedanjih socialističnih eksperimentov v svetu zaradi njihove nesporne ekonomske neučinkovitosti. V to smer torej zagotovo ne kaže (več) resneje eksperimentirati ne v teoriji in ne v praksi.

»Socialna država« ni rešitev

Prav tako zanesljivo tudi ne z danes sicer nadvse popularnim *t. i. konceptom socialne države.* **»Neoliberalizem«** in **»socialna država«** sta namreč v resnici le dve inačici različnih možnih *konceptov razvojnih »politik«* znotraj istega, tj. klasičnega mezdnokapitalističnega družbenoekonomskega sistema, ne pa dva različna družbenoekonomska »sistema«. Koncept socialne države, temelječ na arbitrarnem državnem (predvsem davčnem) prerazdeljevanju/redistribuciji družbenega bogastva, na dolgi rok niti približno **ne odpravlja prav nobenega od temeljnih protislovij aktualnega kapitalizma,** ampak v najboljšem primeru zgolj rahlo blaži njegove najbolj ekstremne negativne socialne posledice. Kritike neoliberalizma in zavzemanja za »socialno državo« zato v nobenem primeru ne gre zamenjevati s kritiko aktualnega kapitalizma kot sistema in zavzemanja za nov, boljši družbenoekonomski sistem. V resnici potrebujemo povsem nov, **»ekonomsko pravičnejši« model razdelitve ustvarjenega produkta na primarni ravni**, ne pa kakršnegakoli državnega prerazdeljevanja, ki seveda ne bo nikoli pripeljalo niti do približka kaki »družbeni pravičnosti«. Ekonomska in družbena/socialna pravičnost pa sta seveda sinonima.

Zdi se torej, da je tudi Thomas Piketty s svojo idejo o globalni progresivni obdavčitvi kapitala, ki jo zagovarja v svoji znameniti knjigi *Kapital v 21. stoletju*, verjetno povsem zgrešil **bistvo problema ekonomsko nepravične razdelitve produkta v aktualnem kapitalizmu.**

Očitno nasprotje z elementarno »naravno« ekonomsko logiko

Zgoraj predstavljeno teoretično razlogovanje klasične politične ekonomije o domnevni popolni ekonomski logičnosti mezdnega produkcijskega odnosa v tržnem gospodarstvu je v objektivnih družbenoekonomskih okoliščinah časa, v katerem je nastalo, pravzaprav mogoče do neke mere tudi razumeti. Kapital je bil namreč takrat dejansko ekonomsko »redek« produkcijski faktor; delo je bilo večinoma enostavno, nekvalificirano in bolj ali manj zreducirano zgolj na uporabo »fizične delovne sile« kot dodatka strojem, le-te pa je bilo na trgu v izobilju. A v sodobni družbenoekonomski realnosti, to je v t. i. eri znanja in izrazito hitro naraščajočega produkcijskega pomena »človeškega kapitala« (*vis a vis* »finančnemu kapitalu«), so **te objektivne predpostavke gospodarjenja že dobesedno obrnjene na glavo.** Tako da na njih kajpak preprosto ni več mogoče graditi neke vsaj približno smiselne razvojno usmerjene ekonomske teorije. Ravno nasprotno.

Predvsem pa je treba vedeti, da je takšno teoretično razlogovanje v resnici že tudi takrat predstavljalo **popolno teoretično stranpot in zablodo**, ki je povsem izven tudi najbolj elementarne »naravne« ekonomske logike produkcije in produkcijskih odnosov, izhajajoče iz – v tistem času v ekonomski teoriji sicer že poznanega – ***»Pettyjevega aksioma«***[9], kateremu v ekonomski teoriji sicer doslej še nihče ni niti poskušal argumentirano oporekati. Metaforično pa je nadvse pronicljivo izražen v njegovi znameniti misli: *»Delo je oče proizvoda*, *zemlja* (danes: fizični kapital podjetij, op. p.) *je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.«* Samuelson in Nordhaus (2002: 214) pa sta v drugi polovici 20. stoletja k temu kot nekakšno bolj ali manj samoumevno piko na i **pristavila e**: *»Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input. Različni inputi vzajemno delujejo«.* In tem brezčasnim ter znanstveno neovrgljivim resnicam o ekonomskem bistvu produkcije in produkcijskih odnosov, ki bi zato vsekakor morale predstavljati temeljno izhodišče celotni sodobni ekonomski teoriji produkcije in razdelitve (a ga žal ne!), pač **enostavno res ni mogoče oporekati**.

Znanstvena zabloda ali zgolj »nedolžna teoretična prevara«?

In ker je temu tako, bi vsekakor moralo biti že klasikom politične ekonomije popolnoma jasno, da mora biti z mezdnim produkcijskim odnosom, posledično pa tudi s celotnim na njem institucionalno zasnovanim družbenoekonomskim sistemom, nekaj že v temelju zelo hudo narobe. In da ga kot takega **znanstveno preprosto sploh niti ni mogoče utemeljiti**. Morda je prav to tudi razlog, da se je temu poskusu (že) Smith raje kar odpovedal in se, kot rečeno, posvetil zgolj »pojasnjevanju« delovanja tega objektivno zatečenega sistema.

Kajti niti v kapitalizmu kot sicer tipičnem tržnem sistemu **produkcija** kot prva faza gospodarskega procesa po svoji ekonom-

[8] Bistvo in ključna značilnost kapitalizma v primerjavi s prejšnjimi zgodovinskimi družbenoekonomskimi sistemi (sužnjelastništvo, fevdalizem) je nov, tj. podjetniški način proizvodnje za trg, ne pa zasebna lastnina in trg sama po sebi.

[9] Tako imenovan po njegovem odkritelju, predhodniku angleške klasične ekonomije Williamu Pettyju (1623–1687).

ski naravi kajpak ni nikakršna medsebojna »tržna menjava« produkcijskih faktorjev, ampak je *proces /so/ustvarjanja nove oziroma dodane vrednosti v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti med delom in kapitalom ter njunimi lastniki.* Kar pa z menjavo kot posebno fazo gospodarskega procesa nima popolnoma nobene zveze. Povsem enako velja tudi za fazo **razdelitve produkta**, ki bi morala seveda že po logiki stvari temeljiti na načelu *»kakor je bil /so/ustvarjen, mora biti produkt tudi (sorazmerno) razdeljen med njegove soustvarjalce«*.[10]

(Ekvivalentna) tržna menjava namreč sama po sebi namreč prav ničesar **ne ustvarja**, nobenega »produkta«, in tudi popolnoma ničesar – zlasti ne proizvedenega produkta, ki je predmet te menjave – **ne /raz/deli**. Kako je torej mogoče, in to za nameček celo povsem resno, teoretizirati o tem, da naj bi bili v kapitalizmu pa kljub vsemu tudi produkcijski, *tj. proizvodni in razdelitveni* odnosi med lastniki dela in kapitala že samoumevno (po kakšni logiki le?) lahko zgolj strogo »tržni«, torej menjalni/kupoprodajni, in nič drugače? Oziroma kako bi lahko trg, katerega edina ekonomska funkcija je sicer izključno le opravljanje menjave med seboj enakih ekonomskih vrednosti, lahko hkrati in vzporedno opravljal še funkcijo »regulatorja« odnosov med lastniki dela in kapitala tudi v fazah proizvodnje in faktorske razdelitve produkta, čeprav ne eni ne drugi že po svoji naravi **niso nikakršna »menjava«**?

Edino, kar je pri vsej stvari samoumevno, je samo to, da trg svojo morebitno funkcijo regulatorja (tudi) proizvodnih in razdelitvenih produkcijskih odnosov, če mu jo družbenoekonomski sistem, tako kot to žal velja za aktualni mezdni kapitalizem, kljub vsemu na vsak način – čeprav povsem umetno – vsiljuje, pač lahko opravlja **le izrazito deviantno**. A ne po svoji krivdi. Trg s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja vedno deluje popolnoma enako in pri tem ne dela nobenih »napak«. Napake so lahko le v konkretnem institucionalnem sistemu, v katerega je inštaliran.

Nesmisli o (domnevno) »tržni« faktorski razdelitvi produkta

Očitnega dejstva, da se **produkt v kapitalizmu v resnici sploh ne /raz/deli** med lastnike dela in kapitala (ne tržno in ne netržno!), seveda ni mogoče prikriti z že omenjeno neoklasično oziroma t. i. Clarkovo teorijo – domnevno strogo »tržne« – *razdelitve dohodka na osnovi mejne produktivnosti produkcijskih faktorjev*, ki je bil sicer v ekonomski teoriji bolj ali manj na silo skonstruiran šele koncem 19. stoletja (kot nekakšen odgovor na Marxovo kritiko kapitalističnega prisvajanja produkta). Po tej teoriji naj bi **neposredno že trg** s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja (prek določanja cen produkcijskih faktorjev na osnovi njihove mejne produktivnosti, ki naj bi predstavljala njihov neto prispevek k produktu in s tem tudi »pravičen« dohodek njihovih lastnikov), samodejno ***porazdelil natanko 100 odstotkov proizvoda***, pri čemer naj bi bil t. i. rezidualni presežek outputa vsakega izmed njih ***natanko enak dohodkom drugih dejavnikov***. A ta logika seveda ne pije vode, pojem »razdelitev produkta« pa je v zvezi z njo vsekakor treba uporabljati strogo le v narekovajih.

1.

Teza, da sta v kapitalizmu fazi produkcije in razdelitve sistemsko preprosto združeni v eno, tako da je **produkt, ko je ustvarjen, hkrati tudi že razdeljen,** in da si zato osnovne štiri faze gospodarskega procesa v bistvu sledijo po zaporedju: ***1) produkcija, 2) razdelitev, 3) menjava in 4) potrošnja,*** je eklatanten teoretični nesmisel. Kajti v tržnem gospodarstvu pač ni mogoče deliti proizvedenega »fizičnega« produkta (ne naturalnega in ne vrednostnega), prav tako tudi ne »narodnega dohodka« (njegova porazdelitev je pač le posledica takšne ali drugačne delitve ali pa nedelitve na ravni podjetij), temveč bi bil lahko predmet morebitne faktorske razdelitve v pravem pomenu te besede zgolj ***t. i. ekonomski produkt*** (dobiček ali izguba) kot finančni rezultat poslovanja podjetja.

Zato je seveda logično, da mora biti v tržnem sistemu gospodarjenja fizični produkt (izdelek ali storitev), ko je proizveden, v vsakem primeru **najprej tudi finančno realiziran na trgu, nato vrednostno ugotovljen** v obliki takšnega ali drugačnega poslovnega rezultata podjetja, tj. dobička ali izgube, **šele ta »ekonomski produkt« pa je oziroma bi lahko bil tudi razdeljen,** in sicer po nekih vnaprej dogovorjenih kriterijih, med njegove soustvarjalce. Zato je jasno, da produkcija in razdelitev niti teoretično ne moreta biti združeni v eno, ampak si lahko omenjene osnovne faze gospodarskega procesa v resnici logično sledijo – tudi časovno – le po zaporedju: ***1) produkcija, 2) menjava 4) razdelitev, in 4) potrošnja***. Se pravi fazi proizvodnje nujno sledi menjava in šele nato razdelitev (in ne obratno!), njuna »združitev« v eno samo fazo gospodarskega procesa pa je tudi teoretično povsem nemogoča.

2.

Tudi izhodiščna teza te teorije »razdelitve«, da so v tržnem gospodarstvu **vsi produkcijski faktorji tržno blago, dohodki njihovih lastnikov pa mejni produkt in tržna cena teh faktorjev,** je seveda zgolj »nedolžna prevara«. Za v podjetje vloženi lastniški kapital in dobiček kot dohodek njegovih lastnikov namreč v resnici ***ne velja nič od tega.*** Tako imenovani vloženi kapital je v podjetje vložen po nominalni vrednosti (in vlaganje seveda ni kupoprodaja!), kasneje pa ni nikoli več v pravnem prometu kot samostojno tržno blago in predmet menjave. Torej tudi sploh niti ne more imeti svoje lastne **tržne cene**. V delnicah ali deležih podjetja, ki se kasneje prodajajo na trgu, je namreč poleg vrednosti tega vloženega kapitala v vsakem primeru že vsebovana tudi vrednost t. i. intelektualnega – človeškega in strukturnega – kapitala. Dobiček kot dohodek njegovih lastnikov, bodisi dejanski bodisi »pričakovani«, pa kajpak **ni »tržna cena« in s tem tudi ne »mejni produkt« ničesar.** Ne lastniškega kapitala ne podjetništva njegovih lastnikov in tudi ne njune kombinacije kot nekakšnega morebitnega posebnega »četrtega« temeljnega produkcijskega dejavnika (poleg dela, zemlje in kapitala).

Dobiček je, kot je ugotovil že Adam Smith, pač tisto, kar ostane po plačilu dohodkov lastnikov »ostalih« produkcijskih faktorjev (mezd/plač, rent in obresti), niti približno pa ne – za razliko od navedenih – nikakršen ***»tržni dohodek«.*** Prav nič čudnega torej ni, da omenjena teorija v bistvu ne ve, kaj z njim sploh početi, kako ga morda kljub vsemu pojasniti in utemeljiti kot »tržnega«, torej določenega v obliki konkretne tržne cene nekega konkretnega pro-

[10] Tudi Samuelson in Nordhaus (2002: 214), denimo, v zvezi z omenjeno objektivno »asociativno« naravo produkcijskih in razdelitvenih odnosov nadvse prostodušno priznavata (a žal potem, ko utemeljujeta že omenjeni neoklasični model razdelitve – tako kot tudi vsi drugi zagovorniki obravnavane teorije – na to v glavnem kar pozabita): »Proizvodnja je skupinsko delo. Motorna žaga je sama po sebi neuporabna, če želimo požagati drevo. Prav tako ni nič vreden delavec s praznimi rokami. Skupaj pa lahko delavec in žaga prav lepo požagata drevo. Z drugimi besedami: produktivnost enega dejavnika, kot je delo, je odvisna od razpoložljive količine drugega dejavnika, s katerim dela. [… To pomeni, da je nemogoče reči, koliko outputa je proizvedel en sam ločen proizvodni dejavnik. Različni inputi vzajemno delujejo.« V nadaljevanju pa v tem kontekstu potem citirata še omenjeni Pettyjev aksiom.

dukcijskega faktorja[11], ter kam ga potemtakem pravzaprav vtakniti v svoje sicer sila sofisticirane formule (domnevno 100-odstotno »tržne«) razdelitve celotnega produkta, ki se iz tega razloga seveda niti matematično nikakor ne izidejo.

Predvsem pa ima enormne težave s pojasnjevanjem dobička kot (med drugim tudi) ***nagrade za podjetništvo njegovih lastnikov.*** Kajti pretežna večina teh so danes v bistvu le še t. i. portfeljski vlagatelji, ki – razen prevzemanja tveganja, katero pa nikakor ni imanentno le lastnikom kapitala, temveč tudi delavcem (le da seveda v drugih, a vsekakor ekonomsko prav tako relevantnih oblikah) – niso nosilci nobene od temeljnih podjetniških funkcij (podjetniška ideja in ustanovitvena iniciativa; organizacija, vodenje in inoviranje v poslovnih procesih; upravljanje podjetij in izvajanje nadzora itd.), kljub temu pa jim sistemsko pripada celoten dobiček (??). Podjetništvo oziroma bolje rečeno podjetnost, je namreč **osebnostna lastnost ljudi**, ki jo nekdo ima, ali pa je nima, nikakor pa je ni mogoče, kot uči *t. i. agentska teorija*, preprosto kar »kupiti« na trgu s kapitalom (z zaposlitvijo menedžerjev kot svojih »agentov«), posledično pa iz tega naslova uživati polne in izključne korporacijske pravice. Teza, da lastnikom kapitala v kapitalizmu že sistemsko samodejno in ekonomsko logično pripada status podjetnikov, s tem pa tudi celoten dobiček, je pač le del »ekonomike nedolžnih prevar«. Dobiček pa ima v teh primerih pretežno značaj **dohodka iz lastnine same po sebi**, torej povsem nedelovnega dohodka, ki ga od rente loči samo še element tveganja.

3.

Trg torej s tem, ko neposredno določa ceno, mejni produkt in tržne dohodke zgolj nekaterih, tj. zgolj omenjenih »ostalih«, ne pa vseh produkcijskih faktorjev (ob predpostavki, da je »preostanek« pa pač dobiček za lastnike lastniškega kapitala), v resnici ne »razdeli« **prav nobenega produkta**. Resda v končni posledici tudi to privede do neke takšne ali drugačne *»porazdelitve« narodnega dohodka* na ravni gospodarstva kot celote, a to seveda z *»razdelitvijo produkta«*, ki se sicer ustvarja neposredno v podjetjih kot osnovnih ekonomskih celicah družbe in (bi) se zato edinole tam, lahko tudi dejansko deli(l) med njegove konkretne soproducente, nima popolnoma nobene zveze. Analiza porazdelitve narodnega dohodka, ki je sicer osnovni predmet proučevanja obravnavane teorije[12], torej v resnici ni **nikakršna »teorija razdelitve produkta«.**

Na primarni, torej na podjetniški ravni pa se v aktualnem kapitalizmu faktorsko ne deli nič. ***Mezde/plače*** se namreč (če teoretično zanemarimo njihove »sindikalne« in morebitne še prostovoljne dodatne »motivacijske« korekture) določajo na trgu, ne v podjetju, in so kot take načeloma popolnoma neodvisne od obsega ustvarjenega bodisi fizičnega bodisi ekonomskega produkta podjetja. Zato so po svoji ekonomski naravi čisto navadna »kupnina« za delo kot enega izmed produkcijskih inputov in z vidika podjetnika zgolj eden od »poslovnih stroškov«, ne pa razdelitvena oziroma udeležbena kategorija. »Plačevanja dela« z vnaprej določeno fiksno tržno kupnino pač po nobeni logiki ni mogoče teoretično obravnavati kot udeležbo pri delitvi ustvarjenega produkta, kajti »fizičnega« produkta, kot rečeno, v kapitalizmu tudi sicer ni mogoče /raz/deliti. ***Dobiček*** kot ekonomski produkt podjetij pa, kot že rečeno, sistemsko samodejno v celoti pripada lastnikom kapitala kot izključno njihov dohodek in torej prav tako ni predmet kakršnekoli faktorske delitve.

In temu bo tako, dokler se bo pač teoretično štelo, da je ustvarjeni produkt, kakršenkoli že, **izključna »last in zasluga podjetnika/delodajalca«**, ne pa *»skupni« produkt dela in kapitala ter njunih lastnikov*. Zavestno teoretično samozavajanje z nekakšnimi modeli zgolj navidezne razdelitve produkta pa seveda nima prav nobenega smisla.

4.

Če drži, da je – zaradi nesporne popolne vzajemne soodvisnosti dela in kapitala ter njunih lastnikov pri skupnem ustvarjanju produkta – *»nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input«,* potem se seveda samo po sebi odpira logično vprašanje, kako naj bi potemtakem to lahko vedel trg. O tem, kolikšni naj bi bili konkretni **»interni« prispevki dela in kapitala k ugotovljenemu ekonomskemu produktu podjetja**, namreč trg v resnici preprosto »nima pojma«, kajti to je absolutno izven njegovih dejanskih epistemičnih zmožnosti. Kajti s svojim mehanizmom ponudbe in povpraševanja lahko kajpak objektivno ovrednoti le končne proizvode (izdelke ali storitve) kot *fizični produkt podjetja*, skozi mezdo/plačo pa vrednost inputa in s tem *»stroškovni delež« dela* pri proizvodnji tega produkta. Kar pa je v razdelitvenem smislu oboje praktično popolnoma neuporabno.

Tako mezde/plače kot tudi »predvideni/pričakovani« dobički namreč lahko služijo le kot ***kalkulacijske postavke*** za določanje prodajne cene posameznih proizvodov podjetja. In čisto nič drugega. V tržnem gospodarstvu se namreč vnaprej ne ve niti tega, ali bo trg to ceno sploh priznal (in s tem tudi vse dejanske stroške proizvodnje ter predvideni dobiček), niti ne tega, kolikšen del celotne količine proizvedenih izdelkov bo v resnici tudi dejansko prodan, se pravi finančno realiziran na trgu. Tržno določene mezde/plače bi bile zato lahko v okviru modela neke morebitne tudi »dejanske« delitve soustvarjenega produkta sistemsko obravnavane le kot ***akontacija na udeležbo pri bodočem ugotovljenem poslovnem rezultatu podjetja***, pričakovani dobički pa so relevantna ekonomska količina samo pri oblikovanju prodajnih cen (proizvodov ali pa delnic oziroma deležev podjetja), ne pa kot razdelitvena kategorija.

* * *

Skratka, kakršenkoli morebiten »dogovorni« model razdelitve, ki bi res pomenil delitev ustvarjenega produkta v pravem pomenu besede, bi bil torej vsekakor lahko samo bistveno boljši, nikakor pa ne bi mogel biti slabši in bolj zgrešen ter ekonomsko nepravičen od zgoraj obravnavanega (domnevno) »tržnega«, ki to v resnici sploh ni.

Trg dela je tipičen »kvazitrg«

Tako imenovani trg dela/delovne sile je v bistvu **tipičen *kvazitrg*, ki v resnici sploh niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo**, ampak je v njem – vedno bil in ostaja – popoln sistemski tujek. Kajti:

Menjava na tem trgu niti približno ni ***ne svobodna*** (eksistenčna prisila delavcev za vstopanje vanjo!) in zato tudi ***ne ekvivalentna*** (mezda še zdaleč ne vsebuje ce-

[11] Samuelson in Nordhaus kot tipična zagovornika te teorije, denimo, dobiček pojasnjujeta takole (2002: 255): »Poleg plač, obresti in rent ekonomisti pogosto govorijo o četrti kategoriji dohodka, ki jo imenujemo *dobiček*. … Za ekonomiste je poslovni dobiček mešanica različnih elementov, ki vključujejo tudi implicitni donos od lastnikovega kapitala, nagrado za tveganje in inovacijski dobiček«. To pa je hkrati bolj ali manj tudi vse (in hkrati tudi nič!), kar ve ta teorija povedati o bistvu in izvoru dobička.

[12] »Teorija razdelitve dohodka na osnovi mejne produktivnosti analizira načine, kako razdelimo celotni narodni dohodek med različne proizvodne dejavnike.« (Samuelson in Nordhaus, 2002: 223)

lotnega outputa dela, ki pa delavcem seveda pripada že na temelju same lastninske pravice nad delom!), čeprav naj bi bilo sicer po ekonomski teoriji oboje ključni pogoj za »normalno« delovanje kateregakoli trga.

Delo je integralna sestavina človeka in kot tako ne filozofsko in ne pravno gledano v nobenem primeru **sploh ne bi smelo biti *»tržno blago«*.** Če prodaš delo (v odvisno delovno razmerje), namreč prodaš človeka, zato je že Filadelfijska deklaracija iz leta 1994 tudi izrecno prepovedala obravnavati delo kot tržno blago (njen 1. člen se glasi: *»Delo ni tržno blago.«*). Na trgu dela se torej danes v resnici opravlja ***prepovedana menjava*.**

Tržno (mezdno) delovno razmerje med lastniki dela in kapitala, ki je seveda na ta način tudi sámo izrazito ***kvazitržno razmerje***, potemtakem tudi teoretično povsem nesprejemljiv institut aktualnega družbenoekonomskega sistema. Niti približno pa to, kot že rečeno, seveda **ni edini možen** temeljni produkcijski odnos med lastniki dela in kapitala v zasebnolastniškem in tržnem sistemu gospodarjenja. Nasprotno, takšna teoretična predpostavka je vsekakor **huda znanstvena zabloda**.

Tako imenovani trg dela/delovne sile je v bistvu tipičen »kvazitrg«, ki v resnici sploh niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, ampak je v njem – vedno bil in ostaja – popoln sistemski tujek.

Radikalno spremenjena družbenoekonomska realnost

Od časov Adama Smitha in prve industrijske revolucije, ko je, kot že rečeno, nastajala zgoraj predstavljena /neo/klasična ekonomska teorija (mezdnega) kapitalizma, so se seveda v družbenoekonomski realnosti zgodili – in se z veliko naglico še naprej dogajajo – **naravnost tektonski premiki** glede ekonomske vloge in pomena posameznih produkcijskih dejavnikov za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih. Razkorak med objektivno realnostjo in opisanim, praktično že povsem arhaičnim veljavnim institucionalnim družbenoekonomskim sistemom je tako danes, v 21. stoletju kot eri znanja ter hitre avtomatizacije, robotizacije in digitalizacije produkcijskih procesov, že tako velikanski, da je začel ne samo zelo resno zavirati nadaljnji ekonomski in socialni razvoj, ampak ga, kot rečeno, v bistvu že tudi obračati v izrazito retrogradno smer. Nujna potreba po čim prejšnji radikalni spremembi tega sistema, zlasti še v smislu ***temeljite institucionalne preureditve produkcijskih odnosov***, je zato več kot očitna.

V zvezi s tem (če za ponazoritev uporabimo znamenito Skandiino vrednostno shemo, po kateri je *tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital,* pri čemer slednjega sestavljata človeški in strukturni kapital) zagotovo ni več mogoče sistemsko še naprej enostavno ignorirati očitnega trenda izrazito naglega prehajanja težišča produkcijskega pomena temeljnih produkcijskih dejavnikov s ***finančnega kapitala na intelektualni kapital.*** Relativni delež tega kapitala v tržni vrednosti podjetij v primerjavi z deležem finančnega kapitala, s tem pa seveda tudi njegova dejanska »produkcijska moč« oziroma njegov dejanski prispevek k ustvarjenemu produktu podjetij, namreč skokovito in nezadržno narašča. Empirični podatki kažejo, da danes v povprečju že kar **okoli 85 % tržne vrednosti podjetij** predstavlja intelektualni kapital, katerega nosilci so zaposleni (delavci), **samo še okoli 15 % pa finančni kapital.** Teza, da zaposleni s svojim »človeškim kapitalom« (tj. znanjem, sposobnostmi, ustvarjalnostjo, motivacijo, pripadnostjo itd.) v sodobnih pogojih gospodarjenja niso več le »mezdna delovna sila«, ampak glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij, torej že zdavnaj nikakor ni več zgolj prazna fraza. Gola »delovna sila« kot zgolj ena izmed treh osnovnih komponent dela (poleg intelektualne in emocionalne) v današnjih pogojih gospodarjenja postaja čedalje bolj irelevantna, človeški kapital in sodobno delo pa sta **praktično že sinonima**. Namesto o delu in kapitalu kot dveh temeljnih produkcijskih dejavnikih, bi tako v bistvu lahko upravičeno govorili samo še o dveh različnih »vrstah kapitala«.

A to so danes v družboslovju že bolj ali manj splošno znane stvari. Ne samo paradoksalno, ampak že skoraj naravnost nepojmljivo pa je, da spričo vsesplošnega lahkotnega zatiskanja oči pred to novo družbenoekonomsko realnostjo celoten družbenoekonomski sistem, zlasti sistem korporacijskih pravic (tj. upravljanje podjetij in udeležba pri njihovih poslovnih rezultatih), še vedno v celoti temelji izključno le na ***lastnini nad finančnim kapitalom podjetij.*** V čemer seveda ni več najti niti kančka zdravorazumske logike. Enakopravna, sorazmerna in obvezna (ne zgolj nekakšna marginalna in z vidika delodajalcev prostovoljna!) soudeležba pri upravljanju podjetij in razdelitvi njihovih poslovnih rezultatov sta namreč pod temi pogoji že zdavnaj postali ***»naravni« ekonomski pravici lastnikov človeškega kapitala,*** ki bi ju zato kot taki vsekakor moralo nemudoma priznati tudi veljavno pravo.

Če ekonomska teorija človeškemu kapitalu nesporno že priznava status kapitala v pravem pomenu te besede, bi bilo kajpak tudi njegovim lastnikom treba priznati **status enakopravnih »članov korporacij«** in povsem enake korporacijske pravice, kot jih imajo lastniki finančnega kapitala. Pa ne samo zaradi načela ekonomske pravičnosti, temveč predvsem tudi učinkovitejšega sproščanja tega ogromnega, a zaenkrat slabo, vsekakor pa podoptimalno izkoriščenega **»ustvarjalnega« kapitala v produktivne namene**. V enaki meri pa seveda zaradi nujnega izgrajevanja kohezivnejše in okoljsko odgovornejše družbe, kar je, kot že rečeno, čedalje bolj očiten imperativ dolgoročnega preživetja človeške civilizacije nasploh. (Gostiša, 2022: 11)

Nujna vrnitev »politične ekonomije« k *Pettyjevemu aksiomu*

Ekonomska znanost (skupaj z njo pa seveda nujno tudi korporacijsko- in delovnopravna, ki ji sicer že vseskozi, in to pogosto celo zoper lastna temeljna načela, povsem nekritično sledita), bi morala aktualno teorijo »mezdnega kapitalizma« zato vsekakor **čim prej pospraviti v svoje zgodovinske arhive**. In »politično ekonomijo«, ki je kot znanstvena veda žal povsem zamrla, iz katere ključen sestavni del je seveda tudi – že dolgo nazaj popolnoma opuščeno – analitično proučevanje produkcijskih odnosov kot ključne determinante družbenoekonomskega sistema, **zastaviti povsem na novo**. Kar pomeni predvsem njeno nujno vrnitev k *Pettyjevemu aksiomu*, iz katerega sicer logično sledi, da:

1) sta delo in kapital dva ekonomsko že v osnovi popolnoma enakovredna produkcijska dejavnika, ki drug brez drugega načeloma nista sposobna ustvariti ničesar, in da je torej kakršnakoli produkcija vedno njuna ***»skupna produkcija«***, kakršnokoli

podjetje kot pravni okvir za izvajanje te produkcije vedno ***»skupno podjetje«***, ki naj bi ga zato načeloma skupaj tudi upravljala, kakršenkoli ustvarjeni produkt pa vedno njun ***»skupen produkt«***, ki naj bi se zato tudi razdelil med njune lastnike skladno z njihovim ugotovljenim dejanskim ekonomskim prispevkom k temu produktu;

2) je ekonomsko-teoretično absolutno neutemeljeno kakršnokoli ***sistemsko favoriziranje*** enega ali drugega – bodisi kapitala bodisi dela – kot »delodajalca« drugemu, kakršnega sta sicer skušala vsak v svojo diametralno nasprotno smer utemeljiti Adam Smith in Karl Marx (pri čemer pa »osvoboditev dela« kot temeljni postulat marksizma vsekakor še vedno ostaja v celoti relevantna kot končni cilj takšnih ali drugačnih bodočih družbenorazvojnih poti);

3) so produkcijski – tj. proizvodni in razdelitveni – odnosi med lastniki dela in kapitala samoumevno lahko le ***popolnoma enakopravni oziroma »partnerski«***, se pravi, temelječi na enakopravnem soupravljanju produkcijskih procesov ter poslovanja podjetij in sorazmerni udeležbi pri delitvi doseženih poslovnih rezultatov.

In kar bi morale biti tudi temeljne predpostavke prihodnjega razvoja družbenoekonomskega sistema v uvodoma navedeni želeni smeri.

Prav na teh teoretičnih izhodiščih *Pettyjevega aksioma* o ekonomskem bistvu produkcije in produkcijskih odnosov pa, kot že rečeno, gradi teorija **»ekonomske demokracije«** kot povsem novega – sicer v osnovi še vedno povsem tržnega in zasebnolastniškega – družbenoekonomskega sistema, ki pa naj bi za razliko od aktualnega temeljil na popolni enakosti korporacijskih in drugih ekonomskih pravic lastnikov dela in kapitala v zgoraj navedenem smislu.

Institucionalna preobrazba sistema in razvoj »ekonomske demokracije«

To pa seveda neizogibno zahteva predvsem temeljito preobrazbo veljavne pravne zasnove kapitalističnega podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe. In sicer iz sedanje koncepcije podjetja/korporacije/gospodarske družbe kot ***»pravno personificiranega (zgolj) kapitala«***, ki je povsem izven zgoraj navedene »naravne« ekonomske logike, v koncepcijo ***»ekonomsko demokratičnega podjetja/korporacije«*** kot vsestransko enakopravne/partnerske skupnosti/združbe dela/človeškega kapitala in finančnega kapitala ter njunih lastnikov (kot »članov korporacije« z vsemi pripadajočimi pravicami). Posledično pa preoblikovanje sedanjega ***»mezdnega«*** kot interesno izrazito antagonističnega/konfliktnega v ***»partnersko«*** kot interesno asociativno produkcijsko razmerje med lastniki dela/človeškega kapitala in finančnega kapitala podjetij. In sicer s preprosto odpravo spornega ***kvazitrga dela*** v vlogi »regulatorja« proizvodnih in razdelitvenih produkcijskih odnosov, kjer mu, kot že rečeno, v »pravem« tržnem družbenoekonomskem sistemu enostavno ni mesta. In kjer definitivno lahko povzroča samo njegovo izrazito izkrivljeno delovanje.

Institucionalni razvoj »ekonomske demokracije« kot novega družbenoekonomskega sistema, ki ga seveda ni mogoče vzpostaviti čez noč, bi torej moral v bistvu potekati *v dveh fazah*, in sicer:

- v **prvi fazi** bi bilo treba že znotraj institucionalnih okvirov sedanjega družbenoekonomskega sistema v maksimalni možni meri normativno in praktično razvijati (prostora za to pa je zaenkrat še ogromno) vse tri oblike ***sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije*** kot neke vrste »zametek ekonomske demokracije«, to so (1) delavsko soupravljanje, (2) udeležba zaposlenih pri dobičku in (3) širše notranje lastništvo zaposlenih;
- v **drugi fazi** pa izpeljati še zgoraj navedeno tudi pravno-institucionalno preoblikovanje koncepcije podjetja /korporacije /gospodarske družbe in delovnega razmerja, s tem pa tudi dokončno preobrazbo aktualnega mezdnega kapitalizma v ***»ekonomsko demokracijo«*** kot v temelju spremenjen družbenoekonomski sistem.

Pravo, katerega je, če pač obstajata ustrezna znanstveno-teoretična podlaga in potrebna politična volja, seveda mogoče kadarkoli spreminjati, to namreč vsekakor zmore, tako da pri tem nikakor ne gre zgolj za neko morebitno *»razvojno utopijo«*. Tako kot ga je institucionalno ustvarilo in ga kot takega vse doslej tudi vzdrževalo, **lahko – edinole – pravo veljavni družbenoekonomski sistem tudi spremeni.**

Namesto zaključka

Namesto zaključka pravzaprav lahko samo **ponovimo naslovno trditev**: aktualni kapitalizem je razvojno dokončno izčrpan družbenoekonomski sistem, čas je za ekonomsko demokracijo. Prej ko bo to spoznanje prodrlo tako v družboslovnih znanostih in seveda predvsem tudi v politiki, prej bo mogoče družbenoekonomski razvoj spet obrniti v smer evolutivnega izgrajevanja neke želene ekonomsko uspešnejše in socialno pravičnejše ter kohezivnejše, obenem pa okoljsko odgovornejše družbe. V nasprotnem pa tudi razni despotični razvojni scenariji žal nikakor niso izključeni.

»Ekonomska demokracija« pomeni povsem nov – sicer v osnovi še vedno povsem tržen in zasebnolastniški – družbenoekonomski sistem, ki pa naj bi za razliko od aktualnega temeljil na popolni enakosti korporacijskih in drugih ekonomskih pravic lastnikov dela in kapitala.

Literatura:

Felber, Christian (2012) Ekonomija za skupno blaginjo: Skupni čut za vrednote. Intervju v Sobotni prilogi Dela z dne 25. 8. 2012, str. 7–9. ČZP Delo. Ljubljana.

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

Gostiša, Mato (2002) Programski manifest ZSDS: Za ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma. Povzeto dne 22. 8. 2022 po: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/08/Manifest-ZSDS_Programski-Novelira n-16.-avg-2022.pdf.

Piketty, Thomas (2015) Kapital v 21. stoletju (orig. Le capitalau XXIte siecle), Mladinska knjiga Založba, Ljubljana.

Salecl, Renata (2022) Kolapsologija. Sobotna priloga Dela z dne 21. 8. 2022, str. 32. ČZP Delo. Ljubljana.

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

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

Zupančič, Boštjan. M. (2011) Tembatsu: Druga od suhih krav. Samozaložba, 2011. Domžale.



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Lastniška kultura in participativno vodenje – korak do uspešnosti ESOP podjetja

Skoraj vsako ESOP podjetje želi imeti zaposlene, ki razmišljajo in delujejo kot lastniki. Številne raziskave in desetletja izkušenj kažejo, da je lastništvo zaposlenih močno orodje za izboljšanje uspešnosti podjetja – vendar le, če podjetja vzpostavijo »kulturo lastništva«, v kateri zaposleni razmišljajo in delujejo kot lastniki. To v praksi pomeni mnogo več, kot le biti prijazen do strank, zmanjšati količino odpadkov, priti pravočasno na delo in tam trdo delati.

Rezultati raziskav kažejo, da je učinkovita lastniška kultura tista, ki generira veliko idej dobro obveščene in močno vključene delovne sile. Podjetja, ki imajo kulturo z visoko vključenostjo zaposlenih in ustvarjanjem idej, ustvarijo postopno od 6 do 11-odstotno rast na leto v primerjavi s predvideno uspešnostjo ostalih podjetij v njihovi*h panogah.*

Kaj je lastniška kultura?

Kulturo lastništva predstavljajo **prepričanja in navade, ki zaposlene spodbujajo k razmišljanju in delovanju kot lastniki**. Gradnja participativne kulture je večstopenjski proces. Podjetje, ki želi razviti močno lastniško kulturo, bo poskušalo okrepiti vključevanje zaposlenih na vseh ravneh sprejemanja odločitev, in sicer: avtonomije zaposlenih pri vsakdanjem delu, sodelovanja pri sprejemanju odločitev na ravni delovnih skupin in vpliva na odločitve, ki se nanašajo na usmeritve celotnega podjetja. Dobro je, če **podjetja z vključevanjem zaposlenih pričnejo postopoma**, tako da počasi dajejo večji poudarek na sodelovanju zaposlenih pri sprejemanju odločitev na ravni delovnih skupin in nato postopoma ugotovijo in/ali se odločijo, če želijo zaposlenim omogočiti vpliv na sprejemanje odločitev na višji ravni.

Izkušnje podjetij v lasti zaposlenih kažejo, da se vključenost zaposlenih v procese sprejemanja odločitev dolgoročno izplača, saj se s tem povečata delovna prizadevnost zaposlenih in stopnja reševanja težav v delovnem procesu. Nasprotno se pri tistih, ki se s pričakovanji zaposlenih ne ukvarjajo, običajno poveča stopnja cinizma in nezaupanja zaposlenih.

Temelj zdrave kulture lastništva je **povezava med pravicami**, ki jih pričakujejo zaposleni, **in odgovornostm**i, ki jih ob tem sprejemajo. Jedro lastniške kulture je splet pričakovanj in zaznav, kako najti ravnotežje med pravicami in odgovornostmi na naslednjih šestih področjih: odločanje, informiranje in učenje, organizacijska pravičnost, odgovornost, delo in plačilo ter podjetništvo. Sodelovanje zaposlenih pri odločanju npr. **ne prinaša le dodatnih pravic, temveč tudi številne odgovornosti**. Zaposleni morajo prevzeti odgovornost, da njihov prispevek pri odločanju vodi k sprejemanju najboljših odločitev. Čeprav uvedba lastništva pogosto prinese s seboj dodatne pravice, so za oblikovanje zdrave kulture lastništva enako pomembne tudi odgovornosti, ki prihajajo v paru s pravicami. Idealna lastniška kultura ima **izrazito poudarjene pravice** zaposlenih pri sprejemanju odločitev na eni in **izrazito močne odgovornosti** na drugi strani.

Lastniška moč v podjetju izhaja iz izkoriščanja finančnih (spodbujevalni učinek) in nefinančnih vidikov (kulturni učinek) lastništva zaposlenih. **Spodbujevalni učinek** odraža zmožnost lastništva, da zaposlenim zagotovi **dodatni denarni razlog** za dobro opravljanje svojega dela. Ima pomembno vlogo pri motiviranju zaposlenih, saj vsakemu zaposlenemu daje individualni motiv za spodbujanje uspeha podjetja in njegove vrednosti.

Spodbujevalni učinek v podjetjih je mogoče doseči tudi z **drugimi finančnimi orodji**, ki ne temeljijo nujno na lastništvu zaposlenih. Kulturni učinek je mogoče doseči le z dejanskim lastništvom zaposlenih. Gre za globoko povezanost zaposlenih s podjetjem in za odnos, ki ne temelji samo na denarju in finančni spodbudi, temveč predvsem na pripadnosti podjetju. Kulturni učinek je **posledica psihološkega lastništva** in obstaja samo v podjetjih, ki med svojimi zaposlenimi občutek lastništva aktivno negujejo. Spodbujevalni učinek pred-

stavlja potrebno osnovo, vendar dejanska moč lastništva zaposlenih izhaja iz kulturnega učinka.

Ustvarjanje lastniške kulture vključuje vsaj naslednjih šest korakov:

1. Zagotoviti zaposlenim dovolj visok finančni lastniški delež, ki bo predstavljal del finančne varnosti zaposlenih.

2. Zagotoviti zaposlenim izobraževanje o lastništvu, ki ljudi uči, kako podjetje služi denar in kakšna je njihova vloga pri ustvarjanju finančnih prihodkov.

3. Deliti podatke o uspešnosti podjetja, o tem, kako deluje podjetje na splošno in kako vsaka posamezna delovna skupina prispeva k temu.

4. Usposobiti ljudi za poslovno pismenost, da bodo razumeli številke, ki jih podjetje deli (npr. podatki iz letnega poročila podjetja).

5. Pogosto (vendar ne vedno) deliti dobiček z zaposlenimi v okviru načrtov za delitev dobička ali na kakšen drug način.

6. Graditi vključenost zaposlenih, da se zaposlenim omogoči, da prispevajo ne le ideje in informacije, ampak da to postane del njihovega vsakdanjega dela znotraj delovnih skupin. Ustvariti je potrebno primerne struktDure za podajanje povratnih informacij in za prenos pooblastil na nižje ravni.

Ustvarjanje **kulture visoke zavzetosti** ni lahko delo, a se dolgoročno izplača. Poznamo zelo malo podjetij, ki so se odmaknila od kulture visoke zavzetosti, ko so jo enkrat vpeljali, čeprav jo pogosto spreminjajo in nadgrajujejo. Običajno pričnejo z enim sistemom in ko se ljudje na to navadijo ter se njihove sposobnosti in samozavest dvignejo, sistem nadgradijo. Kulture z visoko zavzetostjo zaposlenih so se večkrat izkazale za najučinkovitejšo spremembo, ki jo lahko podjetje vpelje za izboljšanje uspešnosti.

Participativno vodenje – jedro lastniške kulture v ESOP podjetjih

Eden od pomembnih dejavnikov lastniške kulture je **razvoj veščin participativnega vodenja**. V ESOP podjetjih je participativno vodenje razumljeno kot sposobnost vplivanja, vodenja in usmerjanja drugih z namenom doseganja skupnega cilja.

Komponente participativnega odločanja

V procesu odločanja ločimo dve obliki odgovornosti pri sprejemanju odločitev in tri oblike pravic pri sprejemanju odločitev:

- *Prva odgovornost odločanja* se imenuje »**aktivni glas**«, kar pomeni, da morajo tisti, ki odločajo, to opravilo vzeti resno. V sprejemanje odločitev potrebno vložiti določeno količino svojega časa in energije, da se lahko sprejme kar najboljša odločitev. Vsi vključeni se morajo zavezati, da se bodo udeleževali sestankov, zbirali informacije in proučevali alternative.
- *Druga odgovornost odločanja* se imenuje »**odgovorni glas**« in je ključna komponenta priznavanja strokovnega znanja drugih. Doseganje te stopnje odgovornosti odločanja predstavlja velik izziv za lastniško kulturo. Ta izziv je proces, ki zahteva spremembe tako v strukturi podjetja kot v odnosih in obnašanju vseh vključenih v procese odločanja.

> *Podjetje mora upravljati strokovno usposobljeno osebje … ključ do učinkovitega upravljanja je jasna hierarhija … enakost mora biti primarna, hierarhija pa sekundarna … če so cilji in vrednote jasni in pošteni, dobi stil vodenja še veliko več pomembnosti, kot si jo zasluži … če so vsi interesi usmerjeni k istemu cilju (dobičkonosnost) in če vsi delamo v smeri tega cilja in potreba po moči in nadzoru bosta vse manjša (Carris in Bettit 2017, 166).*

Vrste participativnih odločitev

Vrste odločitev, kjer imajo zaposleni lastniki lahko pravice, spadajo v tri kategorije:

1. avtonomija se nanaša na odločitve, ki spadajo v vsakodnevne delovne dejavnosti, kjer je svoboda odločanja najbolj pričakovana.

2. sodelovanje se nanaša na vpliv pri sprejemanju lokalnih odločitev na ravni delovnih skupin.

3. vpliv se nanaša na odločitve, ki vplivajo na celotno podjetje. Na splošno je za pričakovati, da bo nevodstveno osebje imelo najnižjo stopnjo vključenosti v sprejemanje tovrstnih odločitev.

Vključenost zaposlenih v sprejemanje odločitev, ki se nanašajo na njihova delovna mesta in s tem povezano stopnjo nadzora nad sprejetimi odločitvami, naj temelji na dveh principih: zaposleni naj **sodelujejo pri sprejemanju tistih odločitev, ki se nanašajo na delo, ki ga neposredno izvajajo** ter sodelujejo naj pri sprejemanju odločitev, povezanih z delom **oziroma procesi, ki jih najbolje razumejo**. Kot pričakovano bo stopnja vključenosti zaposlenih najvišja z vidika avtonomije pri vsakodnevnem delu, nižja bo pri vključenosti v odločanje na ravni delovnih skupin in najnižja kar se tiče vpliva na odločitve, ki se nanašajo na usmeritve glede celotnega podjetja.

Podjetja so pri oblikovanju participativnega vodenja običajno najuspešnejša, ko nanj gledajo celostno in zasledujejo odgovor na vprašanje: Katere veščine in načine obnašanja potrebujejo zaposleni-lastniki, da bodo le-ti v podporo uspešnemu poslovanju in kulturi podjetja? V splošnem imamo pri tem v mislih temeljne veščine, ki naj bi jih osvojili vsi zaposleni, in posebne veščine, ki so posebej zaželene pri nadrejenih, menedžerjih in vodstvenem kadru. Uspešen sistem oblikovanja participativnega vodenja opremi ljudi z veščinami, ki jih potrebujejo, ko rastejo in se razvijajo skupaj s podjetjem, katerega lastniki so.

Temeljne veščine participativnega odločanja zaposlenih

Temeljne veščine, ki naj bi jih osvojili skoraj vsi zaposleni, so naslednje:

Čustvena inteligenca zajema čustvene in socialne veščine, ki nam pomagajo razumeti in izražati naša čustva, razumeti čustva drugih ter nas usmerjati v interakcijah z drugimi. Pomembna je predvsem z vidika razvijanja samozavedanja in empatije ter pri izgradnji dobrih odnosov z drugimi. Čedalje več raziskav kaže, da je razvita čustvena inteligenca bistveno močnejši dejavnik uspeha kot osvojene tehnične veščine ali IQ.

Preseganje razlik pomeni prepoznati lastni osebnostni tip in tip osebnosti drugih. Znanje o različnih temperamentih in načinih zaznavanja nam bo pomagalo pri prepoznavanju čustvenih potreb sodelavcev in nas posledično vodilo do uspešnega sodelovanja z različnimi ljudmi. Usposabljanja, ki ljudi učijo ljudi delati z različnimi tipi osebnosti, so uporabna predvsem za podjetja, katerih zaposleni, stranke ali kupci so različnih narodnosti, saj omogočajo zaposlenim-lastnikom boljše sodelovanje z ljudmi različnih kultur in tipov osebnosti.

Komunikacijske veščine opremijo zaposlene s sposobnostjo aktivnega poslušanja, dajanja in prejemanja povratnih informacij, obvladovanja konfliktov ter učin-

kovitega spraševanja oziroma postavljanja pravih vprašanj. Skoraj vsako podjetje, ki pomaga svojim zaposlenim-lastnikom pri razvoju temeljih veščin, ima od tega številne koristi. Učenje veščin participativnega vodenja pomaga vsem ali vsaj veliki večini zaposlenih pri iskanju skupnega jezika v podjetju, saj zaposleni lažje prepoznajo razlike v osebnostih in tako morebitne konflikte produktivno razrešijo. Rezultat tega pa je kolektivno zavedanje, da gradijo kulturo spoštovanja in transparentnosti.

Veščine participativnega vodenja lahko zaposlenim lastnikom koristijo tudi v njihovem vsakdanjem življenju izven delovnega mesta, saj jim veščine boljšega poslušanja in bolj razvite empatije pridejo prav tudi v interakcijah z družinskimi člani in prijatelji. Kvalitetnejša in bolj zdrava razmerja v času izven delovnega mesta pa vodijo do večjega zadovoljstva zaposlenih-lastnikov in do večje produktivnosti na delovnem mestu.

Zaključek

Ob uvedbi lastništva zaposlenih je zato v podjetju potrebno poskrbeti za razvoj korporativne kulture, ki poudarja lastniški duh podjetja, temelji na zaupanju, spoštovanju, enakosti in poštenosti, spodbuja sodelovanje ter vključenost vseh zaposlenih v procese sprejemanja odločitev. Ključ do izboljšanja učinkovitosti poslovanja podjetja z uvedbo lastništva zaposlenih je torej **kombinacija spodbud, ki so dovolj pomembne, da motivirajo zaposlene**; vključenost zaposlenih, ki mora biti dovolj močna, da zaposlenim omogoča sodelovanje pri sprejemanju pomembnih odločitev in takšnega okolja delovnega mesta ali etosa podjetja, ki motivira zaposlene, da delo opravljajo po svojih najboljših močeh. Lastniška kultura se ne nanaša na vključevanje vseh v vse, temveč na to, da vodstvo zaposlene obvešča, jim da možnost in nudi podporo, da se vključijo tam, kjer lahko s svojim znanjem in izkušnjami največ prispevajo.

Viri:

Betit, Cecile G. 2017. Carris Companies' Practice of Employee Governance. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/pdf/jcc6bet2.pdf (14. junij 2022).

Mackin, Christopher, Loren Rodgers. 2001. Managing Ownership Complexity. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/complexity.shtm (15. februar 2019).

Ownership Associates 1998. Participation: Decision Making and Employee Ownership. The Ownership Culture Report, No. 2. Cambridge, MA. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr2.pdf (15. februar 2019).

Ownership Associates 2001. Ownership and Motivation What Does Ownership Mean to Employees? The Ownership Culture Report, No. 4. Cambridge, MA. https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr4.pdf (5. marec 2019).

Rodgers 2000. Making Employee Ownership Real: An Interview with Loren Rodgers of Ownership Associates. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/makingownership.shtm (5. marec 2019).

NCEO. 2021. What Is Ownership Culture? Dostopno na: https://www.nceo.org/ownership-culture (5. marec 2022).

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
Nina Bakovnik

Delavska predstavništva in trg dela na Islandiji

Islandija morda ni tipična država, h kateri bi se ozrli na področju delavske participacije, vendar pa je zaradi njene posebnosti, to je izjemno visoke gostote sindikalnega članstva, vsekakor ne velja prezreti. Islandija je s povprečjem čez 90 % namreč država z daleč najvišjo stopnjo članstva v sindikatih na svetu, kar kaže na posebno vrsto angažiranosti in moči delavcev v delovnih organizacijah. V okviru sindikalnega udejstvovanja pa se na Islandiji razvijajo tudi nekatere klasične oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Islandija sicer ni članica Evropske unije (EU), a jo z Evropo v enotni trg povezuje Sporazum o Evropskem gospodarskem prostoru (Sporazum EGP), zato se nanjo raztezajo tudi pravila prostega pretoka blaga, kapitala, storitev in oseb v EU, **vključno s sicer omejeno evropsko regulacijo delavske participacije**. V tem prispevku podrobneje predstavljamo glavne značilnosti trga dela, delavskih predstavništev, socialnega dialoga in sodelovanja delavcev pri upravljanju v tej unikatni državi.

Značilnosti trga dela in socialno partnerstvo na Islandiji[1]

Islandija je članica Evropskega gospodarskega prostora (EGP), ki združuje države članice EU in tri države EFTA (Islandijo, Lihtenštajn in Norveško) v enotni trg, za

[1] Povzeto po ASI, The Icelandic Labour Market, dostopno na: https://www.asi.is/english/the-icelandic-labour-market/ (18. 8. 2022).

katerega veljajo enaka osnovna pravila na področju prostega pretoka blaga, kapitala, storitev in oseb. Islandija je tudi članica različnih mednarodnih organizacij, kot so Mednarodna organizacija dela (MOD), Svetovna trgovinska organizacija (STO) in Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). Islandski trg dela zaznamujeta predvsem **fleksibilnost in visoka stopnja delovne aktivnosti tako žensk kot moških.**

Pogoji dela se na prvem mestu urejajo s **kolektivnimi pogodbami** prek kolektivnih pogajanj. Slednja imajo v državi zelo dolgo tradicijo v vseh sektorjih gospodarstva in socialni partnerji igrajo bistveno vlogo pri določanju ključnih dejavnikov na trgu dela, kot so plače, delovni čas in druge temeljne pravice iz dela. Zakonska podlaga daje kolektivnim pogodbam **splošno veljavnost** za vse delavce in delodajalce, ki delujejo v določeni panogi ter na geografskem območju, ki ga pokriva posamezna pogodba. **Pokritost s kolektivnimi pogodbami je 88-odstotna**. Na Islandiji ni z zakonom predpisane minimalne plače, ampak se le-ta določa v okviru kolektivnih pogodb. Delovnopravna zakonodaja socialnim partnerjem zagotavlja predvsem pravni okvir za kolektivna pogajanja, pravico do stavke in reševanje sporov. Kot najpomembneje določa, da se plače in pogoji dela urejajo v kolektivnih pogodbah, ki zagotavljajo **minimalne standarde** in so lahko ugodneje urejeni na nižjih ravneh kolektivnega dogovarjanja ali v pogodbah o zaposlitvi. Sprejeti pa so tudi **številni zakoni** o zaposlovanju in delu na specifičnih področjih, kot so enake pravice moških in žensk, pokojninski sistem, starševski dopust ter varnost in zdravje na delovnem mestu.

Na Islandiji igra pomembno vlogo tudi **tripartitno dogovarjanje**. Socialni partnerji so namreč zastopani tudi v javnih institucijah, ki se ukvarjajo z vprašanji trga dela, kot so uprava za varnost in zdravje pri delu, direktorat za delo, sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti in center za enakost spolov. Na ta način se zasleduje cilj soglasnega odločanja med socialnimi partnerji in vlado glede oblikovanja politike in zakonodajnega okvira na področju zaposlovanja in dela.

Islandija v številkah[3]

Prebivalstvo	372,295
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	88 %
Članstvo v sindikatih	92,2 % (2020, OECD)
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	panožna/na specifičnem geografskem območju
Sveti delavcev	ne oz. izjemoma
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	ne

Sindikaliziranost na Islandiji je izjemno visoka. V sindikate je po zadnjih dostopnih podatkih OECD vključenih **92,2 % odstotkov delovne populacije**.[2]

Socialni partnerji so zastopani tudi v javnih institucijah, ki se ukvarjajo z vprašanji trga dela, kot so uprava za varnost in zdravje pri delu, direktorat za delo, sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti in center za enakost spolov.

Sindikalne organizacije[4]

Zakon o sindikatih in delovnih sporih št. 80/1938[5] ureja pravico delavcev do ustanavljanja sindikatov in zvez sindikatov z namenom skupnega delovanja za interese delavskega razreda in delavcev na splošno. Sindikati so v skladu s tem zakonom pogodbene stranke kolektivnih pogodb glede plač in pogojev dela svojih članov. Volilna enota sindikata nikoli ne sme biti manjša od ene občine. Območje lahko obsega več kot eno občino, pri nekaterih sindikatih pa je volilno območje razširjeno na celotno državo. V sindikate se lahko včlanijo vsi, ki delajo v zadevnem poklicu oziroma panogi v geografskem okrožju posameznega sindikata, v skladu z morebitnimi dodatnimi pravili, ki jih določa statut sindikata. Članstva ni mogoče zavrniti na podlagi spola, narodnosti ali drugih podobnih osebnih okoliščin. Sindikati se povezujejo v nacionalne zveze, ki so nato povezane v Islandsko konfederacijo dela (ASI).

Islandsko konfederacijo dela (ASI) sestavljajo sindikati splošnih delavcev, pisarniških in trgovskih delavcev, mornarjev, gradbenih in industrijskih delavcev, električarjev in različnih drugih poklicev. Ti sindikati so povezani v **pet nacionalnih zvez**, ki so nato povezane v ASI:

- Sindikat splošnih in posebnih delavcev (SGS),
- Islandska trgovinska zveza (LIV),
- Zveza kvalificiranih delavcev v gradbeništvu in industriji (Samidn),
- Sindikat islandskih elektrotehničnih delavcev (RSI),
- Zveza islandskih pomorščakov (SSI).

Poleg tega je v ASI neposredno povezanih **še 7 nacionalnih sindikatov**:

- Združenje turističnih vodnikov Islandije,
- Islandsko združenje kabinskega osebja,
- Islandsko združenje patologov za mleko,
- Grafia (sindikat delavcev v tiskarski in medijski industriji),
- MATVÍS (sindikat delavcev v gostinstvu in turizmu),
- Islandski sindikat pomorskih inženirjev in kovinskih tehnikov,
- Združenje frizerjev

Približno dve tretjini organiziranih delavcev na Islandiji je članov sindikatov, ki so vključeni v ASI. Po podatkih zveze je **skupno število članov ASI danes približno 133.000**; od tega je 120.000 članov aktivnih na trgu dela. Sindikati, vključeni v ASI,

[2] OECD in AIAS (2021) Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. OECD Publishing, Paris, dostopno na: www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm (18. 8. 2022).

[3] OECD in AIAS (2021) Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State

[4] Povzeto po ASI, The Icelandic Confederation of Labour (ASI) in Trade Unions, dostopno na: https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/the-icelandic-confederation-of-labour-asi/; https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/trade-unions/ (18. 8. 2022).

[5] Act on Trade Unions and Industrial Disputes No. 80/1938, dostopno na: https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/Act_on_trade_unions_and_industrial_disputes_No_80_1938_with_subsequent_amendments.pdf.

zastopajo skoraj izključno delavce v zasebnem sektorju, nekateri njihovi člani pa so zaposleni tudi v javni upravi.

Največja sindikata na Islandiji sta **Efling-stéttarfélag** in **VR**, ki pa sicer **nista povezana v ASI**. Sindikat Efling je s 27.000 člani eden največjih sindikatov na Islandiji in pokriva vsa področja dela v Reykjaviku in njegovih predmestjih, razen zaposlenih v trgovini in obrti. Med drugim zastopa člane v pristanišču v Reykjaviku, delavce v tovarnah, tovarnah rib in industriji, zaposlene v zdravstvenem sektorju, delavce v javnem sektorju, kot so odvoz smeti, javne službe, prometne storitve, živilski sektor (proizvodnja in gostinske storitve), hoteli in restavracije, pomočnike kvalificiranih obrtnikov in druge.[6] VR je sindikat trgovcev in pisarniških delavcev z okvirno 40.000 člani.[7]

Vloga ASI je spodbujati interese članskih sindikalnih zvez, sindikatov in delavcev z vodenjem in usklajevanjem politik na področju zaposlovanja, dela, sociale, izobraževanja, okolja in trga dela. ASI predstavlja sindikate na različnih ravneh državne uprave, glede vprašanj, kot so delovna zakonodaja, politika zaposlovanja in socialna politika ter varnost in zdravje pri delu. ASI je včlanjena v različne mednarodne in regionalne organizacije, med drugim v Nordisk fackligt samarbejde (NFS), ki je organizacija nordijskih konfederacij dela, Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC) in Mednarodno konfederacijo sindikatov (ITUC).

Delodajalci na trgu dela so organizirani na podoben način. Med njimi je najbolj reprezentativna **Konfederacija islandskih delodajalcev (SA).**

Kolektivna pogajanja[8]

Kolektivne pogodbe so v skladu z veljavno zakonodajo **samodejno zavezujoče za vse delavce in delodajalce**, ki delujejo na poklicnem/panožnem in geografskem območju, ki ga pokriva posamezna pogodba. Za osebno veljavnost kolektivne pogodbe ni pogoj, da so delavci člani sindikata podpisnika, ali da so tisti, ki jih zaposlujejo, člani socialnega partnerja na strani delodajalcev.

Stvarna veljavnost kolektivnih pogodb je povezana s poklicnim področjem sindikata podpisnika in v skladu z veljavno zakonodajo zajema tudi vsa dela, ki jih običajno opravljajo delavci, ki so člani sindikata podpisnika, ali jih opravljajo delavci, ki opravljajo isto vrsto dela, za katero velja pogodba. **Krajevna veljavnost** pa je odvisna od stvarne veljavnosti in omejitev, ki jih določa geografsko območje pogajalskega sindikata.

Vsaka nacionalna sindikalna zveza se s SA pogaja **o vsaj eni splošni kolektivni pogodbi**, ki se nanaša na plače in druge pogoje dela. O dodatnih pogodbah se pogajajo posamezni sindikati, pri čemer se upoštevajo dodatne lokalne specifike. Splošne kolektivne pogodbe dopolnjujejo kolektivne pogodbe, ki jih sindikati sklenejo na lokalni ravni o različnih konkretnih vprašanjih, kot je ureditev izmenskega dela. Sklepajo pa se **tudi podjetniške kolektivne pogodbe**, in sicer običajno v primeru velikih industrijskih podjetij, kot so podjetja za proizvodnjo aluminija in hidroelektrarne. O takih pogodbah se **lahko pogaja več sindikatov**, ki pripadajo različnim poklicnim sektorjem in nacionalnim zvezam, tovrstni dogovori pa lahko zajemajo vsa pomembna vprašanja, ki jih sicer zajema že splošna kolektivna pogodba.

Posebnost kolektivnih pogajanj na Islandiji pa je predvsem **možnost zavrnitve sklenjene kolektivne pogodbe s strani širšega sindikalnega članstva oziroma kolektiva**. Kolektivna pogodba načeloma velja od dneva podpisa oziroma na dogovorjen dan, razen če je zavrnjena z večino glasov na zaupnem glasovanju v štirih tednih od datuma podpisa. Za veljavno glasovanje o kolektivni pogodbi mora sodelovati vsaj petina zaposlenih, ki so vpisani v volilni imenik ali register članov in delajo na podlagi te konkretne kolektivne pogodbe. Če dva ali več sindikatov sodelujejo pri podjetniški kolektivni pogodbi, jo je treba dati v **skupno glasovanje**, v katerem sodelujejo vsi člani, za katere velja.

Delavska predstavništva v podjetjih[9]

Na Islandiji sveti delavcev, kot jih poznamo pri nas, niso vzpostavljeni oziroma za takšna delavska predstavništva v predpisih niti ni podlage. Vendar pa so se nekatere oblike delavske participacije, ki odstopajo od klasičnega sindikalnega udejstvovanja, v praksi vseeno razvile, predvsem pod okriljem oziroma s pomočjo sindikatov. Pomemben del pa je k razvoju oblik soupravljanja prispevala tudi evropska zakonodaja.

Primarni delavski predstavniki na delovnih mestih so sindikalni zaupniki. Delavci, ki pripadajo posameznemu sindikatu, imajo pravico izvoliti enega sindikalnega predstavnika v delovnih organizacijah, kjer je zaposlenih od 5 do 50 delavcev, in dva sindikalna predstavnika, če je število delavcev večje od 50. Po volitvah sindikat imenuje sindikalne predstavnike oziroma zaupnike. Predstavniki sindikata so imenovani za obdobje dveh let.

Njihova vloga je sprejemanje in presoja pripomb in predlogov zaposlenih v zvezi z delovnimi pogoji ali zmogljivostmi itd. Upravičene pritožbe morajo posredovati delodajalcu in zahtevati spremembo. Dvakrat letno lahko med delovnim časom v dogovoru z ustreznim sindikatom in vodstvom podjetja na delovnem mestu skličejo sestanek. Deležni so tudi posebne delovnopravne imunitete. Delodajalec namreč ne sme odpovedati delovnega razmerja sindikalnim predstavnikom zaradi njihovega statusa, ali jim na kakršen koli način povzročiti škode zaradi dejstva, da jim je sindikat naložil opravljanje nalog. Če namerava delodajalec zmanjšati število delavcev, ima predstavnik sindikata ob enakih pogojih prednost pri ohranitvi delovnega mesta.

Islandija ima dobro razvit sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju predvsem v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ki se odvija prek izvoljenih predstavnikov sindikatov in odborov za varnost in zdravje pri delu v podjetjih. Zastopanje sindikatov oziroma glasu delavcev v tovrstnih zadevah in odborih je natančneje urejeno v kolektivnih pogodbah in velja za najbolj vpliven način sodelovanja delavcev pri upravljanju. Odbori za varnost in zdravje se ustanovijo v podjetjih, ki zaposlujejo 50 ali več zaposlenih. Zaposleni izberejo dva predstavnika iz svoje skupine, delodajalec pa prav tako imenuje dva predstavnika. Odbor organizira dejavnosti na področju zdravega delovnega okolja in varnosti in zdravja pri delu v podjetju, obvešča zaposlene o tovrstnih zadevah, pregleduje delovna mesta in spremlja

[6] Glej Efling. O sindikatu, dostopno na: https://www.efling.is/en/about/about-the-union/ (18. 8. 2022).

[7] Glej VR, O sindikatu dostopno na: https://www.vr.is/en/about-vr/ (18. 8. 2022).

[8] Povzeto po ASI, Collective Agreements, dostopno na: https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/collective-agreements/ (18. 8. 2022).

[9] Povzeto po ASI, Workplace Representation, dostopno na: https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/workplace-representation/ (18. 8. 2022).

učinkovitost sprejetih ukrepov za izboljšanje delovnega okolja/varnosti in zdravja pri delu.[10]

Nazadnje pa zaposleni pri odločanju sodelujejo tudi prek posvetovalnih odborov, ki so vzpostavljeni pri posameznih delodajalcih. Gre za relativno novejšo prakso oziroma obliko sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, ki se je oblikovala v posledici prenosa evropske zakonodaje v nacionalni sistem. V skladu z dogovorom med ASI in SA iz leta 2008, ki je bil sklenjen na podlagi določb Zakona št. 151/2006 o splošnem okviru pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja, imajo delavci v podjetjih, ki redno zaposlujejo vsaj 50 delavcev, pravico imenovati dva člana v štiričlanski posvetovalni odbor. Ta odbor služi kot forum za izmenjavo informacij med menedžmentom in delavci o trenutnem gospodarskem stanju podjetja, njegovem razvoju in spremembah, ki bi lahko vplivale na položaj delavcev.[11]

Delavci v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi imajo pravico imenovati dva člana v štiričlanski posvetovalni odbor, ki predstavlja forum za izmenjavo informacij in posvetovanje med menedžmentom in delavci o trenutnem gospodarskem stanju podjetja, njegovem razvoju in spremembah, ki bi lahko vplivale na položaj delavcev

Pravica do obveščenosti in posvetovanja

Kot omenjeno, so neposredna posvetovanja med poslovodstvom in zaposlenimi v islandskih podjetjih precej nov pojav. Tovrstno obliko sodelovanja pri upravljanju sistemsko ureja Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006[12], ki je bil sprejet z namenom implementacije Direktive 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti v nacionalno zakonodajo.

Cilj tega zakona je zagotoviti pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v podjetjih ter spodbuditi predstavnike delavcev in podjetja k sodelovanju pri oblikovanju in izvajanju mehanizmov obveščanja in posvetovanja ob upoštevanju interesov obeh strani.[13] Pri tem so kot predstavniki delavcev definirani sindikalni delavski zaupniki in/ali kolektivni predstavniki delavcev, zaposlenih v zadevnem podjetju, ki nimajo sindikalnega zaupnika, razen v primeru drugačnih določb v kolektivnih pogodbah, ali če je v podjetju dogovorjena drugačna ureditev.[14] Na tej osnovi so bili v sporazumu med ASI in SA oblikovani tudi zgoraj omenjeni posvetovalni odbori, tako da je v posledici izvrševanja zakona vseeno prišlo do določene delitve med sindikalnim predstavništvom in voljenim delavskim predstavništvom.

Zakon predpisuje obveznost za podjetja z najmanj 50 zaposlenimi na domačem trgu dela, da predstavnikom delavcev zagotovijo informacije in se z njimi posvetujejo o določenih zadevah, in sicer na naslednjih treh glavnih področjih:

a) najnovejši dogodki in napovedi v zvezi z dejavnostmi in finančnimi sredstvi podjetja;

b) stanje, struktura in obeti glede zaposlovanja v podjetju ter vse spremembe, ki jih je mogoče predvideti v zvezi s tem, in predvideni ukrepi, zlasti kadar je ogrožena varnost zaposlitve;

c) odločitve, ki bodo verjetno povzročile bistvene spremembe v strukturi dela ali pogodbah o zaposlitvi delavcev, vključno z odločitvami, ki temeljijo na določbah zakona o spremembah lastništva podjetij in zakona o kolektivnem odpuščanju.[15]

Pri tem morajo biti informacije posredovane tako, da so njihova pravočasnost, način predstavitve in vsebina oblikovani in zagotovljeni na način, da predstavnikom delavcev omogočijo, da začnejo ustrezno preverjanje in po potrebi pripravijo oziroma organizirajo posvetovanje.[16]

Zakon nadalje predpisuje, da se mora po predložitvi informacij predstavnikom delavcev omogočiti posvetovanje z delodajalcem, tako da dobijo povratno informacijo na vsako mnenje, ki ga izrazijo. Delodajalec mora pojasniti tudi razloge za tak odgovor. Posvetovanje se izvede tako, da se v vsakem posameznem primeru ad hoc določijo ustrezen čas, način in vsebina posvetovanja. Posvetovanje poteka na podlagi informacij, ki jih zagotovi delodajalec, in vseh mnenj, ki jih predstavniki delavcev želijo predstaviti. Potekati mora na ustrezni ravni vodstva, odvisno od predmeta razprave. Posvetovanje o odločitvah iz točke c) zgoraj mora zasledovati namen, da se doseže sporazum o morebitnih povezanih odločitvah delodajalca.[17]

Delodajalci predstavnikom delavcev niso dolžni posredovati informacij, ali se z njimi posvetovati, če so informacije po objektivnih merilih take narave, da bi tovrstno ravnanje lahko povzročilo resno škodo ali motnje v dejavnosti podjetja.[18]

Sodelovanje v organih družbe in druge oblike delavske participacije

Islandski Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih ne vsebuje posebnih določb o sodelovanju delavcev v organih družbe. Po dostopnih informacijah v državi tudi ni razvita tovrstna praksa. Podobno velja za ostale oblike delavske participacije, tj. za finančno udeležbo zaposlenih in delavsko lastništvo.

---

[10] Lißner, Lothar, Worker Participation in Iceland, dostopno na: https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Iceland (18. 8. 2022).

[11] Glej tudi ibid.

[12] Act on information and consultation in undertakings No. 151/2006, dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2396/Act%20No.151_2006%20%20on%20information%20and%20consultation%20in%20undertakings.pdf.

[13] Člen 2, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

[14] Člen 3, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

[15] Člen 4, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

[16] Ibid.

[17] Člen 5, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

[18] Člen 7, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Pravni standard »v dobro družbe« in delavsko soupravljanje

V tem prispevku skušam na poenostavljen način predstaviti nekaj temeljnih teoretičnih konceptov o tem, kako razumeti pravni standard »v dobro družbe« v primerih, ko gre za delovanje delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih družbe. Menim namreč, da slovenska teorija in sodna praksa doslej temu vprašanju nista namenili dovolj pozornosti, slovenska zakonodaja pa je glede tega še vedno precej nejasna.

Jedro problema

V praksi delavskega soupravljanja namreč pogosto srečujemo primere, ko menedžment podjetja (ali lastniki) predstavnike delavcev v organih družb **prepričuje, da morajo pri odločanju v teh organih ravnati izključno v korist družbe, kar (domnevno) pomeni maksimiranje dobička**. Pri tem se sklicujejo na 263. člen Zakona o gospodarskih družbah, v povezavi z njegovim 3. členom. Prvi določa, da mora član organa vodenja ali nadzora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe. Ker je gospodarska družba skladno s 3. členom taistega zakona že po svoji definiciji ustanovljena za opravljanje pridobitne dejavnosti, to je za pridobivanje dobička[1], naj bi bilo ravnanje »v dobro družbe« **samo tisto ravnanje, ki pomeni ustvarjanje čim večjega donosa**.

Po drugi strani pa taiste predstavnike svet delavcev podučuje, da so pri opravljanju svoje funkcije delavskega predstavnika v poslovodnem ali nadzornem organu dolžni zastopati interese delavcev, tako kot to piše v 80. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Interes delavcev pa ni maksimiranje dobička, pač pa **stabilnost zaposlitve, dobre plače, varni delovni pogoji, možnosti za napredovanje in izobraževanje** itd.

V praksi se torej delavski predstavniki v organih poslovodenja in nadzora pogosto počutijo, kot da so **med Scilo in Karbido**: od menedžmenta podjetja (ali lastnikov) poslušajo grožnje z odškodninsko odgovornostjo v primerih, ko ne glasujejo v smeri maksimizacije dobička, od sveta delavcev pa grožnje z odpoklicem s funkcije člana poslovodnega ali nadzornega organa, če ne glasujejo skladno z interesi delavcev.

Uvod

Pravica delavcev, da sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih, je ustavna pravica, določena v 75. členu Ustave Republike Slovenije[2], in konkretizirana v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju[3] (v nadaljevanju: ZSDU). Zakon v V. poglavju ureja **sodelovanje delavcev v organih družbe, in sicer v poslovodnem in nadzornem organu**. V zvezi s tem določa, da člani poslovodnih in nadzornih organov v družbi, ki so predstavniki delavcev,

*»**zastopajo interese vseh delavcev** v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe…«* (80. člen ZSDU).

Poenostavljeno povedano, predstavniki delavcev v upravi družbe zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih upravi družbe daje Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1[4]). Prav tako predstavniki delavcev v nadzornem svetu zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih nadzornemu svetu določa ZGD-1. Ta pa o dolžnostih članov organov družb določa:

*»Član organa vodenja ali nadzora mora pri opravljanju svojih nalog ravnati **v dobro družbe** s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (263. člen ZGD-1).*

Če obe določbi združimo, bi se »vsota obeh« glasila nekako tako:

Predstavniki delavcev – člani poslovodnih in nadzornih organov, v okviru pooblastil teh organov *zastopajo interese vseh delavcev in obenem ravnajo v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega*

[1] Namreč, ZGD-1 v 3. členu opredeljuje gospodarsko družbo tako, da jo definira kot pravno osebo, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost (1. odstavek 3. člena ZGD-1), pridobitna dejavnost pa je vsaka dejavnost, ki se na trgu opravlja zaradi pridobivanja dobička (2. odstavek 3. člena ZGD-1).

[2] Uradni list RS, št. 33/91 in spremembe.

[3] Uradni list RS, št. 42/07 – UPB in 45/08.

[4] Uradni list RS, št. 65/09 – UPB in spremembe,

gospodarstvenika (in varujejo poslovno skrivnost družbe[5]*).*

Kot sem zapisala zgoraj, so predstavniki delavcev v poslovodnih in nadzornih organih pri svojem delovanju v praksi velikokrat postavljeni pred (umetno) dilemo, kako obenem upoštevati 263. člen ZGD-1 in 80. člen ZSDU. Menim, da je ta dilema umetna (neprava), saj **izhodiščno predpostavlja, da ravnanje v dobro družbe pomeni zgolj ravnanje v smeri maksimizacije dobička**. Zdi se tudi, kot da so predstavniki delavcev v poslovodnih in nadzornih organih v nekakšnem konfliktu interesov – kot da bi bili interesi delavcev diametralno nasprotni interesom družbe. Ali so res? Kaj pa sploh to pomeni: »v dobro družbe« (teorija uporablja tudi izraz »v interesu družbe«)? Ali je interes družbe resnično enak profitnim interesom lastnikov (delničarjev, družbenikov), v smislu: interes družbe = interes lastnikov? Menim, da ne, kar pojasnjujem v nadaljevanju.

Teoretični koncept družbe/podjetja in korporacijskega upravljanja

Odgovor na zgoraj postavljeno vprašanje, kako sploh razumeti pojem »v dobro družbe« (gre za pravni standard, več o tem v naslednjem podpoglavju), je odvisen od izhodiščnega teoretičnega koncepta podjetja oziroma družbe in korporacijskega upravljanja. Teoretični pogledi na družbo in podjetje so se skozi čas spreminjali in razvijali.

Po klasični oziroma lastniški teoriji podjetja je podjetje **premoženje, ki je organizirano s pridobitnim namenom v lastnikovo korist**. Podjetje je torej pogodba med lastniki, obenem je tudi objekt lastninske pravice in z njim lastnik razpolaga po svoji volji (Bohinc 2008, 786).

Ta tradicionalni pogodbeni koncept se je (v devetdesetih letih prejšnjega stoletja) umaknil sodobnejšemu konceptu, po katerem je družba oblika pravne organizacije podjetja (institucijska teorija). Podjetje (kot ekonomski oziroma poslovni pojem) v pravnem prometu nastopa v pravno-organizacijski obliki družbe ali samostojnega podjetnika (Ivanjko 1994, 21–24). Podjetje kot institucija ima svoje organe, ti pa so pooblaščeni uresničevati namen podjetja (Bohinc 2008, 790). V sodobni teoriji podjetja in družbe je podjetje predvsem **ekonomski in poslovni pojem, mestoma tudi sociološki pojem**. Podjetje je pravni pojem le toliko, kolikor se nanj nanaša zakonodaja. Po drugi strani pa je res, da se tudi pravni pomen podjetja širi, saj zakonodaje vse bolj uporabljajo izraz podjetje in ga razlikujejo od družbe kot njegove pravne organizacije. (Bohinc 2008, 791).

Obenem je podjetje **stičišče raznih interesov**. Najprej je to interes ustanoviteljev. Vendar se od trenutka ustanovitve oziroma delovanja podjetja krog interesov razširi (na poslovne partnerje, upnike, zaposlene, investitorje ipd.). Pravni red je z zakonodajo postopoma poleg interesa lastnikov vnašal tudi druge interese do končne vzpostavitve družbinega lastnega interesa, v katerega dobro mora ravnati uprava.

Po **»klasičnem« oziroma lastniškem konceptu** je interes podjetja enak interesom lastnikov: maksimiranje vrednosti za lastnike.[6] Po **novejšem, deležniškem konceptu**, ki temelji na družbeni odgovornosti podjetij, pa je poslanstvo podjetja služiti interesom vseh njegovih deležnikov. Podrobneje sta bili obe teoriji že predstavljeni v tej reviji.[7] Pri slednjem (deležniškem) konceptu govorimo tudi o interesno uravnoteženem korporacijskem upravljanju, ki je značilen za Evropo in je, v primerjavi z ZDA, manj osredotočen na ustvarjanje profita (Small-mann 2004). Zanj velja, da **prepoznava interese vseh deležnikov**, poleg delničarjev tudi zaposlenih, menedžerjev, ponudnikov, kupcev in skupnosti (Festić et al 2019). Mazzucato (2018) celo meni, da je upoštevanje deležniškega koncepta razvojna zahteva.

Bohinc (2008, 787) je že pred poldrugim desetletjem opozarjal, da sta podjetniška in korporativna kultura vedno odraz prostora in časa in da kapitalistično podjetje že zdavnaj **ni več zgolj gospodarski oziroma pravni mehanizem lastnika za zadovoljevanje njegovih osebnih interesov**. Če smo v preteklem tisočletju govorili, da je osrednja vrednota delničarjev profit in tekmovalnost oz. konkurenca, stopata na prvo mesto vrednot pri delničarjih »milenijcih« družbena blaginja in šele nato profit (Barzuza et al. 2020). Ob upoštevanju dejstva, da so milenijci »opremljeni« z drugačnim sistemom vrednot kot starejše generacije, bodo razprave o lastniškem in deležniškem konceptu ter dileme o tem, kaj razumeti kot **»interes podjetja«** čez desetletje ali dve, najbrž že povsem obsoletne. Tako tudi Monbiot (2020) meni, da danes dobiček ni več primarna vrednota, oziroma se dobiček »vrednoti« (presoja) tudi skozi prizmo družbene odgovornosti in blaginje celotne družbe. Tudi sicer je v teoriji zaslediti razprave o približevanju lastniškega in deležniškega modela (glej npr. Goergen et al., 2008). Hilb (2001, 175) pa zagovarja, da podjetja ustvarijo trajni napredek le, če uspejo ustvariti dodano vrednost pri vseh svojih aktivnostih tako za delničarje, stranke, zaposlene in tudi družbo. Zato je Hilb (prav tam) oblikoval nov model korporativnega upravljanja: »KISS model« (kontrola, integracija, strategija, situacija). Hilb pri tem poudarja, da se uspeh podjetja odraža skozi kot zagotavljanje vrednosti za vse njegove deležnike.

Interes družbe kot skupek (ravnovesje) različnih interesov

Če pustimo najnovejše teorije o približevanju modelov korporativnega upravljanja ob strani (potrebovale bodo nekaj časa, da prodrejo tudi v prakso) in se osredotočimo na ugotovitve slovenskih korporativno-pravnih teoretikov, lahko zapišemo, da domača teorija korporacijskega upravljanja ugotavlja **obstoj temeljnih nasprotujočih si interesov znotraj gospodarske družbe oziroma pri njenem upravljanju**. Pri tem ne gre zgolj za nasprotujoče si interese podjetja kot ekonomske entitete in podjetja kot pravne osebe, pač pa tudi družbenikov, delavcev, upnikov, širše skupnosti (spomnimo samo na interese varovanja okolja) in drugih (prim. Kocbek et al 2010, 27). Pravzaprav lahko govorimo kar o **interesnem pluralizmu**, v katerem so organi družbe nosilcih različnih interesov (Bohinc 2008, 373; Kocbek et al. 2010, 30–49).

[5] O poslovni skrivnosti in delavskem soupravljanju glej članek Bohinc R. 2019. Participativne pravice delavcev v novi ureditvi poslovne skrivnosti. Ekonomska demokracija, št 5/19, str. 10–13. O poslovni skrivnosti in delavski participaciji sta pisali tudi Franca V. in Zirnstein E., vendar še pred uveljavitvijo novega Zakona o poslovni skrivnosti leta 2019.

[6] Glej npr Kodeks SDH, točka 3.1.: *»Temeljni cilj družbe s kapitalsko naložbo države je maksimiziranje vrednosti družbe ter ustvarjanje tem višjega donosa za lastnike na dolgi rok, če iz zakona oziroma akta o ustanovitvi ne izhaja kaj drugega. Družbe poleg temeljnega cilja zasledujejo tudi druge cilje, ki jih za posamezno družbo opredeljuje zakon oziroma akt o ustanovitvi družbe.«*

[7] Glej »Pripombe in predlogi ZSDS k osnutku Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družb Združenja nadzornikov Slovenije iz leta 2018 (https://www.delavska-participacija.com/priloge/2846-1.docx).

V slovenski korporacijski teoriji je torej nesporno, da se v družbi oblikujejo razne interesne sfere tako na ravni interesov družbenikov (delničarjev) kot tudi na ravni družbe kot celote, pa tudi zunanjih deležnikov. Za interes družbe kot celote je značilno, da je ta interes pravzaprav **skup različnih interesov**, ki so posredno ali neposredno povezani z gospodarsko družbo (Kocbek et al 2010, 25). Zakonodajalec se tega zaveda, zato poskuša **te interese usklajevati**. V 274. členu ZGD-1 kot interesno sfero izpostavlja **lastnike kapitala**, torej delničarje, v ZSDU pa kot posebno interesno sfero izpostavlja **tudi delavce** (izrecno v 80. členu ZSDU). Delavce kot interesno sfero omenja tudi Kodeks upravljanja javnih delniških družb (glej točko 3.3.2.). Torej: interesi v gospodarski družbi so »polivalentni, konfliktni, dinamični in kontradiktorni« (Kocbek et al 2010, 23).[8]

Da gre za skup različnih interesov, je razvidno tudi iz statusno-pravne zakonodaje. Zakonski predpisi o registraciji, dejavnosti, osnovnem kapitalu in podobni, varujejo upnike. Zakonski predpisi o pravicah manjšinskih delničarjev varujejo slednje. Zakonski predpisi o oblikovanju zakonskih rezerv, ohranjanju osnovnega kapitala, o poslovnih knjigah, varujejo podjetniški interes (celo pred interesi družbenikov/delničarjev) ipd. Kocbek to polivalentnost (skup) različnih interesov označuje kot »poseben skupni interes« (Kocbek et al 2010, 25). Povedano drugače: **interes družbe je rezultanta interesov vseh deležnikov družbe in se dejansko oblikuje šele skozi procese oblikovanja posameznih konkretnih odločitev znotraj organov družbe.** Oblikovanje posameznih konkretnih odločitev je torej posledica usklajevanja mnogoterih, v skrajnih primerih tudi diametralno nasprotnih interesov različnih deležnikov družbe.

Ko govorimo o interesu družbe (ZGD-1 govori o odločanju »v dobro družbe«), govorimo o pravnem standardu. **Pravni standard »v dobro družbe«** je kot vsebinsko merilo vključen v obvezujoče pravno pravilo (ius cogens), vendar pa se njegova vsebina prepozna (določi) šele v vsakem konkretnem primeru. To v praksi seveda povzroča nejasnosti in težave.

O pravnih standardih

Pravni standardi so abstraktna pravila ravnanja, ki jih je treba napolniti (ugotoviti) v vsakem posamičnem primeru. Zakonodajalec pravni standard uporabi, ko v zakonski normi ne more dovolj natančno in določno opisati vsebine zapovedi ali prepovedi (tega ne more storiti niti primeroma), vsebino pravnega standarda pa je mogoče objektivno prepoznati. Dejansko gre pri pravnih standardih za **nedoločene pravne pojme**, ki se sklicujejo na strokovne, poklicne, krajevne in druge standarde in ravnanja, kot so v veljavi na različnih področjih človekovega udejstvovanja (na primer: »skrbnost vestnega in poštenega gospodarstvenika«, »pošteno ravnanje«, »vestno zdravljenje«, »krajevno običajna mera« in podobno).

Poglavitne značilnosti pravnih standardov Pavčnik (2001, 58) pojasnjuje tako: »pravni standardi se obračajo na pravne subjekte z zahtevo, naj ravnajo tako, kot je tipično, normalno, povprečno v določenem okolju oziroma na določenem delovnem področju, in s tem vzpostavljajo merilo, ki se kot nalašč prilega pravnemu urejanju in načelu pravne enakosti. Sklicevanje na standarde ravnanja prihaja v poštev povsod tam, kjer je niansiranost vedenja tolikšna, da je ni mogoče ustrezno jezikovno in pravno-tehnično izraziti že v samem zakonu ali drugem formalnem pravnem viru.«

Na podlagi teh spoznanj Plavšak (2016, 19) pravni standard opredeljuje tako: »pravni standard je vsebinsko merilo ravnanja, vključeno v nedoločeni (raztegljivi) pojem in opredeljeno tako, da se sklicuje na ravnanje, ki je tipično, normalno, povprečno (standardno) v določenem okolju (na primer ravnanje, ki ustreza standardu ravnanja v poslovnem prometu) ali na določenem področju človekovega udejstvovanja (na primer ravnanje, ki ustreza strokovnemu ali poklicnemu standardu).

Napolnjevanje pravnega standarda je odvisno od **okoliščin konkretnega primera in od izoblikovanih standardov vedenja in ravnanja**, ki so raznoliki in vsebinsko soodvisni od spreminjajočih se dejanskih okoliščin. Ker se življenjske situacije med seboj močno razlikujejo, se lahko tudi razlage istega pravnega standarda v praksi med seboj močno razlikujejo.

Na kratko še o odškodninski odgovornosti

Kot sem pojasnila zgoraj, 263. člen ZGD-1 ureja dolžnosti članov organov družbe tako, da morajo pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe in z vestnostjo poštenega gospodarstvenika. Če svojih nalog ne opravljajo v skladu s temi zahtevami, ima to lahko **za posledico odškodninsko odgovornost**.

Odškodninska odgovornost je v našem pravnem redu urejena v 2. oddelku II. poglavja splošnega dela Obligacijskega zakonika (v nadaljevanju: OZ[9]), v 131. do 189. členu, poslovna odškodninska odgovornost pa še v 1. odseku 1. oddelka III. poglavja OZ (239. do 246. člen). Uvodna določba 131. člena uzakonja krivdno odgovornost z obrnjenim dokaznim bremenom. Predpostavke odškodninske odgovornosti so protipravno ravnanje, škoda, vzročna zveza med enim in drugim ter krivda (oziroma objektivna odgovornost). Določbe OZ o povzročitvi in povrnitvi škode so splošne določbe, ki veljajo za odškodninsko odgovornost tudi v vseh posebnih primerih, če predpisi, ki urejajo odškodninsko odgovornost v teh primerih, ne določajo drugače. Tak predpis je ZGD-1, ki je v razmerju do OZ lex specialis. Odškodninsko odgovornost članov organov vodenja in nadzora ureja 263. člen ZGD-1, ki ima v primerjavi z ureditvijo v OZ nekaj posebnosti (več o tem glej Mayr 2015).

Z vidika naše obravnave je pomembno predvsem izpostaviti, da se je za ugotavljanje odškodninske odgovornosti članov organov družb uveljavilo **pravilo podjetniške presoje** (ang. business judgement rule). Po tem pravilu člani organov družb ne odgovarjajo za škodo, nastalo družbi na podlagi njihovih podjetniških odločitev, če se dokaže, da so ob sprejemu odločitve z zadostno stopnjo skrbnosti šteli posel kot koristen za družbo, oziroma so verjeli, da ravnajo v njeno dobro. Tudi tu je **»zadostna stopnja skrbnosti« pravni standard**, ki ga je treba napolniti v vsakem posamičnem primeru. Pomeni predvsem skrben proces priprave in sprejema odločitve, kamor spada na primer pridobitev zadostnih informacij o poslu, posvetovanje s strokovnjaki, priprava analiz in podobno. Pri uporabi pravila podjetniške presoje je treba nujno izhajati iz stanja, kot je bilo ob sprejemu odločitve, in ne iz védenj in znanj, ki so na razpolago pozneje.

Kaj vse to, kar sem zgoraj zapisala, pomeni za delovanje **delavskih predstavnikov** v praksi? Kako razumeti pravni standard »v dobro družbe« v primerih, ko gre za

[8] Da gre za skup različnih interesov, je razvidno tudi iz statusno-pravne zakonodaje. Zakonski predpisi o registraciji, dejavnosti, osnovnem kapitalu in podobni, varujejo upnike. Zakonski predpisi o pravicah manjšinskih delničarjev varujejo slednje. Zakonski predpisi o oblikovanju zakonskih rezerv, ohranjanju osnovnega kapitala, o poslovnih knjigah, varujejo podjetniški interes (celo pred interesi družbenikov/delničarjev) ipd.

[9] Uradni list RS, št. 97/07 – UPB1.

delovanje delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih? Kot sem zapisala zgoraj, so le-ti pri svojem delovanju velikokrat postavljeni pred (umetno) dilemo, kako obenem upoštevati 263. člen ZGD-1 (odločanje v dobro družbe) in 80. člen ZSDU (zastopanje interesa vseh delavcev). Nesporno je namreč, da imajo različni deležniki v družbi različne interese. Celo delavci imajo med seboj lahko različne interese, saj lahko skupine delavcev oblikujejo posebne, pogosto nasprotujoče si interese (Kocbek et al 2010, 25–26). Kako naj torej delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora ravnajo v praksi?

Iz teorije v prakso

Bohinc (2007) v zvezi z omenjenim »interesnim nasprotjem« poudarja, da morajo člani poslovodnih in nadzornih organov pri svojem odločanju predvsem paziti na to, da ne dajejo prednosti morebitnim osebnim interesom ali interesom tretjih oseb pred cilji družbe. Po njegovem mnenju je bistveno, da pri izvajanju svoje funkcije ne dovolijo vključevanja morebitnih interesov družine, čustev, politične ali kakšne druge (ne)naklonjenosti in podobno (Bohinc 2007, 1455).

Če izhajamo iz koncepta, da je interes družbe sestavljen iz več posamičnih interesov (t. i. interesni pluralizem, glej zgoraj), potem delavski predstavniki skupaj s predstavniki drugih interesnih skupin **interes družbe so-oblikujejo**. Izhajajoč iz 80. člena ZSDU je nesporno in povsem zakonito, da delavski predstavniki v organih poslovodenja in/ali nadzora zastopajo interese delavcev. To pa še ne pomeni, samo po sebi, da delavski predstavniki s tem kršijo pravilo »v korist družbe«. Namreč, delavski predstavniki so že po črki zakona **predstavniki interesov delavcev in prelivanje interesa delavcev v poslovodne odločitve je samo bistvo delavskega soupravljanja**. Po drugi strani pa je interes delavcev samo eden izmed interesov znotraj družbe, in interes družbe je skupek (rezultanta) različnih interesov. Ugotavljanje interesa družbe je povezano tudi s tem, kaj je kot cilj družbe zapisano v njenih avtonomnih aktih, predvsem v ustanovitvenem aktu, raznih politikah in strategijah upravljanja. Zelo povedni sta lahko tudi poslanstvo in vizija podjetja, ki se pogosto sklicujeta na družbeno odgovornost, skrb za sodelovanje z lokalno skupnostjo, prepoznavnost v okolju in podobno. Zagotovo pa **interes družbe ni zgolj maksimiranje dobička, kar je splošno sprejeto tudi v teoriji (glej zgoraj).** Na to se delavski predstavniki v praksi lahko vedno sklicujejo.

Izhajajoč iz vsega zgoraj zapisanega menim in priporočam, naj delavski predstavniki kot člani poslovodnih in nadzornih organov pri sprejemanju odločitev skušajo **ravnati ravnovesno (usklajevalno)** tako, da pri opravljanju svoje funkcije vseskozi, predvsem pa pri sprejemanju odločitev, **opravijo celovito osebno presojo vseh relevantnih okoliščin** in pri tem skušajo delovati **strokovno, objektivno in pošteno**. Priporočam jim tudi, da si o presoji vseh relevantnih okoliščin naredijo kakšne osebne, pisne zaznamke, oziroma naj **shranijo dokumentacijo, ki je bila relevantna za sprejem odločitev** (katere okoliščine so vzeli v poštev pri odločanju, katere vidike so proučili, katere dokumente so naštudirali ipd.). To je pomembno predvsem za tiste, ki se soočajo z grožnjami menedžmenta (lastnikov) o uveljavljanju odškodninske odgovornosti po 263. členu ZGD-1. Če dokažejo skrbnost (vestnost) pri sprejemanju poslovnih odločitev, se v praksi nimajo česa bati, ne glede na to, da so pri sprejemu odločitve dali prednost interesu delavcev pred drugimi interesi (interesi lastnikov, interesi upnikov, interesi lokalnega okolja ipd.).

Predstavniki delavcev naj si pri oblikovanju stališč za sprejem neke konkretne odločitve v svojstvu člana poslovodnega ali nadzornega organa **predhodno pridobijo stališče (smernice) sveta delavcev** (ta stališča naj tudi dokumentirajo). Svoje odločitve do posameznih točk dnevnega reda naj na seji ustrezno artikulirajo in v razpravi tudi predstavijo, kaj je v neki konkretni zadevi interes zaposlenih. Nato pa naj, v fazi usklajevanja končne odločitve, upoštevajo vse relevantne okoliščine in opravijo celovito osebno presojo. Smernice in stališča sveta delavcev kot njihove baze so seveda pomembna, **ne pomenijo pa imperativnega mandata**. Predstavniki delavcev – člani poslovodnih in nadzornih organov so namreč pri sprejemu končne odločitve (glasovanja /odločanja v organih družbe) popolnoma samostojni, za svoje odločitve pa tudi osebno odgovorni. Pomembno je, da znajo sprejeto odločitev argumentirano zagovarjati kadarkoli in pred komerkoli.

Zaključek

Zastopanje interesov delavcev je **bistvo same ideje sodelovanja delavcev pri upravljanju**. To pa še ne pomeni samo po sebi, da delavski predstavniki s tem kršijo pravilo »v dobro družbe« in da delujejo v nasprotju s predpisanim standardom skrbnosti. Pri svojem delovanju v funkciji člana poslovodnega ali nadzornega organa tehtajo med različnimi interesi. Pred sprejemom dokončne odločitve naj opravijo celovito osebno presojo vseh relevantnih okoliščin. Med te okoliščine nedvomno spadajo tudi stališča sveta delavcev do posameznih vsebin, ki so predmet odločanja organa družbe. Poleg interesa delavcev pa opozarjam tudi na druge interese. Interes družbe je namreč **rezultanta interesov vseh deležnikov družbe** in se dejansko oblikuje šele skozi procese oblikovanja posameznih konkretnih odločitev znotraj organov družbe. Povedano drugače: interes družbe se oblikuje skozi proces usklajevanja mnogoterih, v skrajnih primerih tudi diametralno nasprotnih interesov različnih deležnikov družbe.

Literatura

Barzuza, M., Quinn, C., Webber, D. H. 2020. Shareholder value(s): Index fund ESG activism and the new millennial corporate governance. https://ecgi.global/working-paper/shareholder-values-index-fund-esg-activism-and-new-millennial-corporate-governance (16. 8. 2022)

Festić, M., Pašić, P., Bratina, B. 2019. Pomen korporativnega upravljanja bank glede na lastništvo bank. V: Država kot dober gospodar: družbeno odgovorno upravljanje podjetij v državni lasti. ur. Rado Bohinc, 133–167. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Goergen, M., Manjon, M. C., Renneboog, L. 2008. Is the German system of corporate governance converging towards the Anglo-American model? https://www.researchgate.net/publication/5151207_Is_the_German_system_of_corporate_governance_converging_towards_the_Anglo-American_model (15. 8. 2022).

Hilb, Martin. 2012. New Corporate Governance: Successful Management Board Tools. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-23595-5.pdf (18. 8. 2022).

Ivanjko, Š. 1994. Podjetje in družba. Podjetje in delo : revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo 20 (1), str. 18–32.

Kocbek, M., Ivanjko, Š., Bratina, B., Podgorelec, P. 2010. Nadzorni sveti in upravni odbori v delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo. Ljubljana: Založba GV.

Mayr, V. 2015. Odškodninska odgovornost članov organov vodenja in nadzora. Odvetnik 17 (2), str. 16–22.

Mazzucato, M. 2018. The value of everything: Making and taking in the global economy. United Kingdom: Penguin books.

Monbiot, G. 2020. Brexit stems from a civil war in capitalism – we are all just colleteral damage. https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/nov/24/brexit-capitalism (17. 8. 2022).

Pavčnik, M. 2001. Teorija prava, Prispevek k razumevanju prava, 2., pregledana in dopolnjena izdaja. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Plavšak, N. 2016. Novela ZFPPIPP-G. Odvetnik 18 (3), str. 17–23.

Smallman, C. 2004. Exploring theoretical paradigms in corporate governance. https://www.researchgate.net/publication/247833440_Exploring_Theoretical_Paradigm_in_Corporate_Governance (15. 8. 2022).

Vloga svetov delavcev pri ergonomskem oblikovanju delovnih mest

Ergonomske izboljšave delovnih mest za preprečevanje kostno-mišičnih bolezni

Kostno-mišične bolezni so glavni vzrok za odsotnost z dela in delovno invalidnost. Nastajanje kostno-mišičnih bolezni lahko preprečimo ali vsaj omejimo s prilagoditvami in izboljšavami dela in delovnega mesta, o čemer nas uči ergonomija, ki v ospredje svojega proučevanja postavlja človeka in predpostavlja, da morajo vsi elementi okolja služiti uporabniku in ne obratno. Vprašanje, ali in koliko so pri oblikovanju posameznih delovnih mest ustrezno upoštevani temeljni principi in spoznanja ergonomije, je zato zagotovo eno temeljnih vprašanj, s katerimi bi se morali začeti intenzivneje ukvarjati tudi sveti delavcev kot zastopniki interesov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu. In sicer tako pri presoji veljavnih ocen tveganja v izjavah o varnosti kot tudi pri oblikovanju predlogov za njihove morebitne spremembe in dopolnitve.





Pišeta:
dr. Metoda Dodič Fikfak in Tanja Urdih Lazar

Kostno-mišične bolezni in ergonomija

Na **nastanek kostno-mišičnih bolezni** vplivajo številni dejavniki delovnega okolja, v veliki meri pa so posledica:

- dela s ponavljajočimi se gibi, prisilnimi telesnimi položaji, pretirano uporabo moči pri delu itd. ter
- delovnega okolja z delavcem neprilagojeno delovno opremo in neustreznimi orodji in stroji.

Ergonomija dela proučuje medsebojni vpliv med telesnimi in umskimi sposobnostmi delavca ter nalogami, delovnimi razmerami in zahtevami delovnega mesta. Njen cilj je ugotoviti, ali so delavci izpostavljeni zdravstvenim tveganjem in kako je obstoječa tveganja mogoče odpraviti. Človekovo okolje, delo in orodja poskuša prilagoditi človeku, da bi mu zagotovila produktivno, varno, udobno in učinkovito delo.

Ko uvajamo ergonomijo pri delu, **bodisi odpravimo obstoječi ergonomski problem bodisi uvedemo ergonomsko izboljšavo**, še preden se problem pojavi.

Načela ergonomije

Kadar načrtujemo ali ergonomsko ocenjujemo ureditev delovnega okolja, delovno orodje ali delovne naloge, si pomagamo z ergonomskimi načeli.

Z upoštevanjem **12 načel ergonomije** lahko zmanjšamo tveganje za nastanek kostno-mišičnih bolezni in simptomov zaradi preobremenjenosti.

1. načelo: Ohranjaj nevtralni položaj telesa

Najboljši položaj telesa je tisti, pri katerem so v nevtralnem položaju predvsem hrbtenica, vrat, rameni in zapestji. Hrbtenica ima v stranskem pogledu obliko dvojne črke »S«, pri kateri sta naprej izbočena vratni in ledveni del, nazaj izbočen pa prsni del. To obliko moramo ohranjati tako med stojo kot tudi med sedenjem.

Pri **sedečem** delu je predvsem pomembno, da stol podpira ledveni del in da delovna naloga ne zahteva čezmernega nagibanja vratu. Pri **stoječem** delu ohranjamo nevtralni položaj hrbtenice predvsem tako, da postavimo delovno površino na ustrezno višino, zaposlenemu pa s podporo za noge omogočimo, da izmenično počiva z vsako od spodnjih okončin.

Vedno se poskušamo izogibati upogibanju hrbtenice naprej, delu pod višino kolen in dvigovanju bremen. Poleg tega ohranjamo tudi nevtralno držo zgornjih okončin s komolci ob telesu in s sproščenimi rameni ter nevtralno držo zapestij.

2. načelo: Zmanjšaj uporabo mišične sile

Telesne položaje, v katerih človek uporablja **čezmerno silo**, zamenjamo za ugodnejše. Poleg mišične sile, ki jo naloga zahteva, moramo upoštevati tudi, kakšna je mišična moč posameznika, ki nalogo opravlja, v kakšnem telesnem položaju jo opravlja, s kakšno hitrostjo mora izvajati gibe, ki zahtevajo veliko silo, in ali pri delu uporablja orodje.

Delo in orodje načrtujemo tako, da obremenimo večje mišične skupine namesto manjših. Če je le mogoče, delo, ki zahteva uporabo velike mišične sile, mehaniziramo.

3. načelo: Ohranjaj vse lahko dosegljivo

Orodje in naloge, ki jih opravlja, **postavimo znotraj dosega delavca**, pogosto uporabljani predmeti naj bodo znotraj dosega iztegnjene zgornje okončine, tisti, ki se uporabljajo zelo pogosto, pa znotraj dosega podlakti. Izogibamo se delu pod višino kolen in nad višino ramen.

4. načelo: Zagotovi delo na primerni višini

Večino dela naj delavec opravlja **na višini med sredino stegen in ramensko višino**. Kadar je to mogoče, naj bo delovna

površina prilagodljiva po višini, sicer jo prilagodimo velikim osebam in manjše postavimo na podstavke.

Višina delovne površine mora omogočati **sproščen položaj zgornjih okončin**. V splošnem velja, da za lahka opravila delovno površino postavimo v višino komolcev, za opravila, ki zahtevajo večjo mišično silo, do 25 cm pod višino komolcev in za naloge, ki zahtevajo posebno natančnost, do 30 cm od oči.

5. načelo: Zmanjšaj število ponavljajočih se gibov

O ponavljajočih se gibih govorimo, **kadar traja cikel naloge manj kot 30 sekund, več kot 50 % cikla pa se izvajajo podobni gibi**. Delavci jih izvajajo predvsem s prsti, zapestji, zgornjima okončinama in hrbtom.

Obremenitev pri ponavljajočih se gibih je tem večja, čim večkrat se gib ponovi ter čim večji so hitrost, sila giba in število aktivnih mišic.

Najlažje se jim izognemo z uporabo električnega orodja, kadar je to mogoče. Za zmanjševanje števila ali intenzivnosti ponavljajočih se gibov lahko preoblikujemo tudi nalogo, in sicer tako, da je kar najbolj raznolika, cikli za opravljanje nalog pa daljši, delavcu omogočimo različne položaje telesa pri delu in pogost počitek ter raztezanje obremenjenih delov telesa.

6. načelo: Zmanjšaj statično mišično delo

Z **vztrajanjem v enakem telesnem položaju dlje časa** človek opravlja statično mišično delo, ki lahko privede do bolečine in mišične utrujenosti. V takem primeru je treba zagotoviti možnost spreminjanja položaja telesa med delom ali pa zmanjšati trajanje dela in silo, s katero se delo opravlja, ter omogočiti nevtralni položaj telesa med delom in razgibavanje mišic. Kadar je to mogoče, orodje podpremo s stojalom ali obesimo na strop, da delavca razbremenimo njegove teže.

7. načelo: Zmanjšaj točkovni pritisk na telo

Do točkovnega pritiska na dele telesa pride takrat, **ko je telo v stiku z robovi predmetov** (rob mize, stola, ročaja in podobno). Ob tem lahko pride do poškodbe mehkih tkiv, predvsem do pritiska na žile in živce v roki, podlakti in pod kolenom.

Točkovni pritisk zmanjšamo tako, da robove, s katerimi prihaja človek v neposredni stik, mehko oblazinimo ali zaoblimo. Ročno orodje naj se po dimenzijah in obliki prilega delavcu, dolžina ročaja pa naj bo večja od 100 mm, da se izognemo točkovnemu pritisku na sredino dlani. Le v nekaterih primerih, ko je orodje majhno in opravilo lahko, se sme ročaj končati v dlani, na primer izvijač pri finomehaniki.

8. načelo: Omogoči zadosten manevrski prostor

Delovno mesto je treba **načrtovati za visoke ljudi** (nad 180 cm), in sicer tako, da jim zagotovimo zadosti prostora za glavo, kolena in noge. S tem se izognemo poškodbam zaradi udarcev, prisilni drži telesa in nevarnim gibom, kot so zasuki v hrbtenici.

9. načelo: Predvidi mišični počitek med delom

Za človeka je ergonomsko najbolj ustrezno **razgibano delo, pri katerem pogosto spreminja telesni položaj in zmerno obremenjuje mišice, srčna frekvenca pa se mu občasno poviša**.

Vrsta mišičnega počitka je odvisna od vrste dela. Pri sedečem in statičnem delu moramo delavcu zagotoviti raznolike položaje telesa in mu omogočiti več krajših odmorov, med katerimi se giba in razteza, torej aktivni počitek; pri dinamičnem delu pa predvidimo pasivni počitek. Tempo dela naj si delavec določa sam, če je to mogoče.

10. načelo: Ohranjaj udobno delovno okolje

V delovnem prostoru poskrbimo za ustrezno **razsvetljavo brez bleščanja, primerno temperaturo, prezračevanje ter zaščito pred hrupom, vibracijami, nevarnimi kemičnimi snovmi in sevanjem.**

11. načelo: Zagotovi razumljivost ukazov

Vsi pripomočki, ki jih delavec uporablja, naj bodo oblikovani tako, da je **že na prvi pogled jasno, kako se z njimi upravlja**. Tudi navodila za uporabo predmetov dela in orodij naj bodo pisana razumljivo.

12. načelo: Zmanjšaj stres

Stres na delovnem mestu **zmanjšamo z dobro organizacijo dela, s primerno porazdelitvijo dela med zaposlene ter s timskim delom.**

Pomembno je ljudi spodbujati, da spremenijo slabe navade in privzamejo zdrav slog življenja: spodbujati je treba pravilno telesno držo, redno raztezanje, ohranjanje mišične mase in kondicije s telesno aktivnostjo, prenehanje kajenja, neuporabo alkohola in preostalih psihoaktivnih snovi, zdravo prehranjevanje, učinkovito obvladovanje stresa, pozitivno razpoloženje ter reden in zadosten spanec.

Dober načrt – pot do učinkovitega programa za preprečevanje kostno-mišičnih bolezni

Tako kot na splošno za programe promocije zdravja pri delu tudi za ukrepe na področju preprečevanja kostno-mišičnih bolezni velja, da jih je treba **skrbno načrtovati ter oblikovati po meri konkretnih delovnih razmer in potreb zaposlenih**. Zato moramo zbrati dovolj podatkov o zdravju delavcev in razmerah v delovnem okolju ter na tej podlagi začrtati tako ukrepe za prilagoditve delovnih mest kot tudi za usposabljanje zaposlenih.

Ergonomske prilagoditve delovnih mest običajno uvajamo postopoma ali v več fazah, še posebej če gre za večje organizacije in veliko raznolikih delovnih mest. Načrtovanje nam pomaga, da je to delo čim bolj sistematično in učinkovito. Prvi korak v tem procesu je pogosto ogled delovnih mest, ki vključuje **analizo posameznih delovnih mest** glede na ergonomska načela ter pripravo nabora ukrepov prilagoditev, delno pa lahko izboljšave potekajo tudi že med ogledom. Pri ogledu naj sodelujejo strokovnjaki, kot sta zdravnik medicine dela in strokovni delavec za varnost pri delu, vodje organizacijskih enot in tehnologi, ki poznajo delovna mesta, predstavniki delavcev ter delavci sami.

Ukrepi za izboljšanje delovnih mest lahko vključujejo manjše posege v **prilagoditev strojev in opreme** ter njihovo postavitev, lahko pa zahtevajo tudi nakup **ergonomske opreme** oziroma kombinacijo obeh pristopov. Hkrati je treba te spremembe dopolniti še z **organizacijskimi** (npr. prerazporeditev delovnega časa, rotacija delavcev itd.), ki naj vključujejo tudi krajše odmore, od katerih naj bo vsaj en aktiven z vajami za razbremenitev obremenjenih delov telesa.

Vsi posegi v prilagajanje delovnega okolja pomenijo tudi spremembe v načinu dela za delavce, ki delajo na spremenjenih delovnih mestih, zato je treba posebno pozornost nameniti **motivaciji delavcev za spremembe in usposabljanju za delo v novih razmerah**. Zaposleni morajo namreč razumeti, zakaj so spremembe potrebne ter da bomo z njimi **odpravili oziroma zmanjšali tveganja in dolgoročno pozitivno**

vplivali na njihovo zdravje, hkrati pa morajo usvojiti tudi znanja in veščine za delo s prilagojeno ali novo delovno opremo. **Usposabljanja** naj bodo kontinuirana, če je le mogoče, naj vsaj delno potekajo na delovnih mestih in s praktičnimi prikazi.

Zagotavljanje vseh teh zahtev za varno in zdravo delo v zvezi z ergonomskim oblikovanjem delovnih mest ter izvajanje nadzora nad njihovim uresničevanjem (po potrebi tudi v sodelovanju z inšpekcijo dela) pa je seveda **ena temeljnih nalog svetov delavcev pri zastopanju interesov delavcev na področju zagotavljanja celovite varnosti in zdravja pri delu.**

Literatura:

Dodič Fikfak M, Lipičnik K, Kermavnar T, Ivanetič I, Kutija Ž, Miklič Milek D, Stergar E. Ergonomija pri delu. V: Miklič Milek M, Urdih Lazar T, ur. Čili za delo: Učbenik za promocijo zdravja pri delu. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2016: 166–184.

Kermavnar T, Dodič Fikfak M. Oblikovanje po meri človeka: Ilustrirani učbenik iz ergonomije. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Akademija za likovno umetnost in oblikovanje, 2013.

MacLeod D. The office ergonomics kit. Boca Raton, London, New York, Washington: Lewis Publishers, 1999.

Sušnik J. Ergonomska fiziologija. Radovljica: Didakta, 1992.



Piše:
Tanja Cmrečnjak Pelicon

Trpinčenje na delovnem mestu in izkušnje v okviru projekta »Odpravimo konflikte na delovnem mestu«

Na Projektni enoti IRSD smo v dobrih petih letih izvedbe projekta »Odpravimo konflikte na delovnem mestu« zbrali veliko izkušenj in znanja s področja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu, kamor sodi tudi trpinčenje. Največ je po naših izkušnjah mogoče storiti v smislu preventive, da do zavržnih ravnanj sploh ne pride. Kadar se namreč pojavijo, je lahko že prepozno. Takšna dejanja imajo težke (tudi nepovratne) posledice ne samo za žrtve, ampak tudi za celoten kolektiv, ki najpogosteje ob takšnem dogajanju molče trpi.

V primeru **trpinčenja**, ki izpolnjuje vse znake iz zakonske definicije, in se kaže kot nasilje nad žrtvijo oziroma kot zloraba moči, **mediacije niso primeren način za reševanje spora**. V procesu mediacije namreč ne pride nujno do obsodbe storilca in dejanja. To pa je pri storjenem zavržnem ravnanju, kot je trpinčenje, nujno potrebno, da se lahko žrtev rehabilitira in znova zaživi.

Je pa mediacija lahko **zelo uporabna za reševanje zapletov na delovnem mestu, ki sami po sebi še ne pomenijo trpinčenja, bi pa lahko (nerešeni) pripeljali do njega oziroma vsaj do hujših konfliktov v delovnem okolju**. Še zlasti je treba tukaj omeniti neustrezno komunikacijo – ta je lahko pomanjkljiva, neprimerna, neprilagojena drugi strani, premalo učinkovita, preglasna, pretiha, premalo ali preveč obsežna, enosmerna ipd. Prijavitelji takšno komunikacijo radi poimenujejo kar trpinčenje na delovnem mestu, a k sreči pogosto ne gre za to. V takih primerih je mediacija učinkovit način, da se konflikti razrešijo v zgodnejši fazi in se s tem prepreči pojav trpinčenja na delovnem mestu.

Izvensodne mediacije v delovnih sporih izvajamo na Projektni enoti Inšpektorata RS za delo od leta 2017, torej od začetka šestletnega projekta "Odpravimo konflikte na delovnem mestu" – Ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem. Projekt se izvaja s finančno podporo Evropskega socialnega sklada.

Kaj trpinčenje je in kaj trpinčenje ni

Z zatrjevanim **trpinčenjem**[1] na delovnem mestu smo se srečali v zelo zgodnji fazi projekta, v prvem letu. Že v drugem primeru prejetega zaprosila za mediacijo se je skrivalo kup očitkov delodajalcu, med drugim tudi trpinčenje na delovnem mestu. S kolegico na projektu sva takoj zaznali, da potrebujeva dodatna znanja in veščine za prepoznavanje trpinčenja na delovnem mestu in da odkloniva izvedbo mediacije v primerih, ko gre za tak pojav.

Nato je v začetku leta 2019 izbruhnila **afera na enem od ministrstev**, kjer naj bi prihajalo do trpinčenja zaposlenih. Ta problematika je ob pretresljivem dogodku na ministrstvu postala predmet številnih raz-

[1] V članku uporabljam izraz trpinčenje na delovnem mestu, saj je to termin iz Zakona o delovnih razmerjih. V pogovornem jeziku pa se za množico neželenih ravnanj v delovnem okolju, ki so sistematične, žaljive in uperjene zoper osebno dostojanstvo delavca, uporabljajo tudi izrazi, kot so mobing, mobbing, staffing ipd.

prav in objav, veliko pa se je takrat omenjalo tudi možnosti, ki jih ima Inšpektorat RS za delo (v nadaljevanju: IRSD), da pomaga preprečevati in razreševati tovrstne konflikte. Na inšpektorat so se začeli množično obračati prijavitelji, ki so menili, da so žrtve trpinčenja, odgovore pa so pri nas iskali tudi mediji, ki so želeli informacije o preprečevanju in odkrivanju trpinčenja ter drugih psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu. Poznavajoč dinamiko konfliktov smo se specializirali tudi za področje **svetovanja glede ukrepov zoper trpinčenje na delovnem mestu**. Ne glede na to, da je koronavirusna bolezen zasenčila druge teme, pa trpinčenje ostaja trd oreh v delovnem okolju in skoraj ne mine dan, da se pri nas ne bi oglasila oseba, ki meni, da bi lahko bila žrtev trpinčenja, ali delodajalec, ki želi nasvet, kako naj se loti te problematike v svojem kolektivu.

Mediacija je lahko zelo uporabna za reševanje zapletov na delovnem mestu, ki sami po sebi še ne pomenijo trpinčenja, bi pa lahko (nerešeni) pripeljali do njega oziroma vsaj do hujših konfliktov v delovnem okolju.

Prepoved trpinčenja na delovnem mestu ureja **Zakon o delovnih razmerjih[2] v 7. členu**, in sicer določa, da je trpinčenje vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Iz te definicije je mogoče izluščiti naslednje elemente trpinčenja:

- **narava dejanj, ki naj bi predstavljala trpinčenje** – ne gre za kakršnakoli dejanja, ampak morajo ta biti graje vredna, očitno negativna, žaljiva za žrtev in usmerjena zoper točno določeno osebo,
- **ponavljajoča se ali sistematična dejanja** – frekvenca dejanj (eno samo dejanje ni dovolj, da bi ga lahko opredelili kot trpinčenje, pač pa gre običajno za skupek različnih dejanj – neposredne žaljivke, opravljanje za hrbtom, ukinitev bonitet, izključitev sodelavca iz družabnih dogodkov ipd.),
- **čas trajanja dejanj, ki naj bi predstavljala trpinčenje** (običajno gre za dlje časa trajajoče obdobje, npr. 12 ali več mesecev, a spodnje meje, koliko časa naj bi neka dejanja trajala, da bi jih lahko opredelili kot trpinčenje, zakon ne predvideva),
- **ključni elementi in okoliščine v zvezi s temi dejanji**: sovražnost do domnevne žrtve, sistematičnost dejanj.

Pri presoji o tem, ali gre za trpinčenje ali ne, so pomembne tudi **posledice**, ki jih je utrpela domnevna žrtev (zdravje, ugled), in **stanje splošne klime v kolektivu** (ali je denimo opaziti absentizem, fluktuacijo oziroma druge pojave, povezane s slabimi odnosi na delovnem mestu).

Trpinčenju soroden pojav na delovnem mestu je **nadlegovanje**, in sicer gre v tem primeru za obstoj žaljivega oziroma nezelenega vedenja, povezanega z osebno okoliščino žrtve (npr. vodja se norčuje iz starejšega delavca oziroma njegove starosti in ga kliče »Tastar«). Tudi nadlegovanje, ki sicer velja za obliko diskriminacije, je že bilo tema konfliktov v mediacijah na Projektni enoti.

Trpinčenje in pristojnosti Inšpektorata RS za delo

Pričakovanja prijaviteljev so pri zatrjevanem trpinčenju na delovnem mestu **običajno obratno sorazmerna s pristojnostmi in močjo ukrepov, ki jih ima na voljo inšpektor za delo**. Prijavitelji praviloma pričakujejo, da bo po prijavi trpinčenja v delovnem okolju k delodajalcu prihitel inšpektor in naredil red. Na ta način naj bi se odnosi uredili, delodajalec bi se pokesal in posipal s pepelom ter oddolžil trpinčenim zaposlenim z odškodnino, ali se jim vsaj javno opravičil. *»Zakaj pa imamo mater državo, če ne za to, da se lahko v takih primerih zatečemo v njeno naročje, ali vsaj skrijemo za njeno krilo?«* (To je nekoliko prirejena izjava enega od prijaviteljev, ki smo ga sprejeli na Projektni enoti, v kateri je lepo in slikovito strnil pričakovanja vseh prijaviteljev, še posebej tistih, ki želijo prijaviti pojav psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu, kot je npr. trpinčenje, nadlegovanje, neprimerna komunikacija ipd.). Če bi bilo tako enostavno, bi bilo trpinčenje na delovnem mestu dandanes izkoreninjeno, samo dovolj inšpektorjev za delo bi potrebovali, ki bi pri vseh več kot 228.000 poslovnih subjektih redno delali red in sproti opozarjali na neprimerne prakse.

Prijavitelji praviloma pričakujejo, da bo po prijavi trpinčenja v delovnem okolju k delodajalcu prihitel inšpektor in naredil red.

Realnost je žal popolnoma drugačna. Obisk inšpektorja za delo v podjetje običajno ne prinese harmoničnih odnosov, pač pa prej obratno. Namesto, da bi se delodajalec ukvarjal z ureditvijo odnosov v kolektivu, **najverjetneje išče prijavitelja, da bi ga kaznoval, ali pa producira dokumentacijo, ki je namenjena samo inšpektorju oziroma sama sebi**. Dokazov, da bi prišlo znotraj kolektiva do trpinčenja na delovnem mestu, praviloma ni, priče molčijo, odnosi se še poslabšajo. Inšpektor pri delodajalcu preveri, ali imajo sprejete ukrepe za varovanja dostojanstva delavcev in ali je delodajalec z njimi seznanil delavce. Če je na obe vprašanji mogoče odgovoriti pritrdilno in če ni nobenih odprtih internih postopkov obravnave trpinčenja pri delodajalcu, ni mogoče ugotoviti nobene kršitve in se inšpekcijski postopek zaključi. Zato vse akterje na trgu dela, ki se z vprašanji obrnejo na nas, **spodbujamo, da sproti rešujejo nesoglasja znotraj kolektiva in si aktivno prizadevajo preprečiti trpinčenje**. Pri tem jim lahko učinkovito pomagamo z mediacijo, a tudi če se zanjo (še) ne odločijo, jim lahko svetujemo, kako naj se konstruktivno in učinkovito lotijo obravnave konflikta.

Zanimivo je, da je prav zatrjevano trpinčenje na delovnem mestu najpogostejša vsebina spora, s katero se na Projektno enoto IRSD z zaprosilom po mediaciji obrnejo delodajalci. Kot smo prikazali že v prejšnji številki Ekonomske demokracije, so vlagatelji pobud za mediacijo najpogosteje delavci, bivši delavci ali sindikati v imenu delavcev. Le v nizkem odstotku so **delodajalci tisti, ki predlagajo mediacijo za razrešitev konflikta**. Za to se odločijo največkrat v primerih, ko v svojem delov-

[2] Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US; v nadaljevanju: ZDR-1).

nem okolju naletijo na konflikt, ki mu niso kos, in se obupani zatečejo na Projektno enoto IRSD. V teh konfliktih je dokaj pogosto, da vsaj ena stran zatrjuje, da je trpinčena, in da ne ve, kako naj s takšnim dogajanjem prekine. Prav tako je izredno zanimivo, da tudi druga oseba meni, da je trpinčena, ko jo mediatorka kontaktira in ji na kratko predstavi vsebine, o katerih se želi na mediaciji pogovoriti vlagatelj zaprosila za mediacijo. Praviloma se torej obe strani počutita žrtvi trpinčenja.

Trpinčenje in mediacija

Najprej je treba poudariti, da mediacije na Projektni enoti **ne izvajamo**, kadar gre za trpinčenje kot zlorabo moči in pojav nasilja. Takšno ravnanje odgovorne osebe delodajalca ali zaposlenih terja obsodbo v kazenskem postopku v smislu kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu (197. člen Kazenskega zakonika[3]). Zato **žrtvam trpinčenja svetujemo, da podajo kazensko ovadbo**, predstavimo pa jim tudi možnosti izredne odpovedi (111. člen ZDR-1). Slednja je izhod v sili za trpinčenega delavca, ki mu je trpinčenje že pustilo škodljive posledice na zdravju.

Seveda ni mediatorka tista, ki bi presojala, ali gre za trpinčenje ali ne, **mora pa znati prepoznati**, ali bo zadevo sploh vzela v mediacijo, če vlagatelj navaja okoliščine, ki nakazujejo na trpinčenje na delovnem mestu. Zato pred vsako mediacijo opravi dolge razgovore z vlagatelji, s katerimi izlušči bistvo spora ter oceni, ali bi bila zadeva primerna za mediacijo, ali pa bi bilo bolje, da se stranka obrne na organe pregona z naznanilom kaznivega dejanja. Kadar mediatorka v konfliktu prepozna elemente trpinčenja, stranko namreč napoti na druge načine reševanja spora (delovno sodišče, organi pregona).

Se pa zgodi, da stranka vztraja pri izvedbi mediacije, tudi ko ji mediatorka razloži, zakaj meni, da v konkretnem primeru mediacija ni najboljši način za reševanje konflikta. Tako se je že zgodilo, da so se z mediacijo uspešno zaključili tudi takšni konflikti, posebej pa moramo poudariti, da v teh primerih **mediacija ni potekala med žrtvijo in izvajalcem trpinčenja, pač pa med žrtvijo in tretjo osebo** (npr. vodjo kadrovske službe ali direktorjem). V večini teh primerov je bila žrtev v postopku prenehanja delovnega razmerja.

Primer: *Delavka je bila odpuščena iz poslovnega razloga. V času odpovednega roka je navezala stik s Projektno enoto in želela pomoč pri razrešitvi konflikta z delodajalcem. Ta naj bi pred odpovedjo z njo neprimerno komuniciral in jo neutemeljeno odrezal od komunikacije s sodelavci. Po dolgih telefonskih razgovorih z mediatorko, ko se ni mogla odločiti, kako naprej, je delavka naposled podala pobudo za mediacijo. Na njej se je želela z delodajalcem pogovoriti o odškodnini zaradi trpinčenja na delovnem mestu. Z vodjo pravne službe delodajalca (in ne z osebo, ki naj bi izvajala trpinčenje) sta v mediaciji našla način, da sta se dogovorila o odškodnini zaradi trpinčenja na delovnem mestu.*

Pri presoji o tem, ali gre za trpinčenje ali ne, so pomembne tudi posledice, ki jih je utrpela domnevna žrtev (zdravje, ugled), in stanje splošne klime v kolektivu (ali je denimo opaziti absentizem, fluktuacijo oziroma druge pojave, povezane s slabimi odnosi na delovnem mestu).

Kdaj pa je lahko mediacija zelo učinkovita?

Čeprav izvajam mediacije že več kot pet let, me vedno znova osupne **njihova učinkovitost in moč, ki jo lahko dosežejo**. Še zlasti to velja za primere t. i. zatrjevanega trpinčenja, kadar se pojavljajo določena neprimerna ravnanja v odnosu delavec – delodajalec ali delavec – sodelavec, a jih še ni mogoče šteti za trpinčenje. Brez izjeme gre v takih primerih za **neustrezno komunikacijo v delovnem okolju**. Če se v teh razmerah akterja odločita za mediacijo, lahko z njo vzpostavita precej boljšo komunikacijo in s tem preprečita medsebojne konflikte v prihodnosti. To je izvrsten in resnično navdihujoč preventivni učinek mediacije.

Ko se v kolektivu pojavi **neprimerna, neuspešna, neobstoječa ali neučinkovita komunikacija**, ki jo prijavitelji najpogosteje predstavljajo kot zatrjevano trpinčenje, lahko ravno z mediacijo uresničimo želje prijaviteljev po harmoničnem delovnem okolju, po vzpostavitvi humanih in spoštljivih odnosov. V mediacijskem procesu namreč pride do tega, da delodajalec lahko sprevidi, kako **posamezna dejanja ali opustitve vplivajo na odnose znotraj kolektiva**, in se lahko odloči, da jih bo spremenil – če resnično želi razrešiti konflikt in dvigniti raven zadovoljstva v kolektivu.

Primer: *Delavka, ki je opravljala delo na dislocirani enoti delodajalca, se je pritožila, da vodja, ki ima sicer pisarno na sedežu delodajalca, nad njo izvaja mobing, saj je ne upošteva, ji ne odgovarja na elektronsko pošto in z njo noče komunicirati. V temeljitem razgovoru s prijaviteljico sta mediatorki ocenili, da gre za težave v komunikaciji in ne za to, da bi se vodja do delavke obnašal sistematično izrazito negativno ali žaljivo oziroma jo poniževal. Na mediaciji se je delavka z vodjo s pomočjo mediatork pogovorila, povedala, kaj jo moti v njuni komunikaciji, vodja pa je povedal, zakaj ji večkrat ne utegne odgovoriti na njeno pošto (ker ima sam ogromno vodstvenih in strokovnih nalog, ki jih ne utegne pravočasno opraviti), hkrati pa ji je povedal, da jo zelo ceni kot strokovnjakinjo in da se lahko dogovorita za redne sestanke na daljavo, v katerih se bosta pogovorila o vseh odprtih zadevah. Odnos sta uredila na enem samem mediacijskem srečanju in ga s pisnim sporazumom postavila na nove temelje.*

Ker ima lahko trpinčenje na delovnem mestu zelo tragične in dolgoročne posledice za vse vpletene ter za celotno delovno okolje, je bistveno, da delodajalec ukrene vse, kar lahko, da ta pojav prepreči

Ker ima trpinčenje lahko na delovnem **mestu zelo tragične in dolgoročne posledice za vse vpletene ter za celotno delovno okolje**, je bistveno, da delodajalec ukrene vse, kar lahko, da ta pojav prepreči. To lahko stori s kontinuirano in dosledno skrbjo za dobre medsebojne odnose v kolektivu, z dobrim vodenjem ter s sprotnim konstruktivnim reševanjem konfliktov. Pri slednjem lahko mediacija naredi čudeže in prepreči, da bi do trpinčenja sploh prišlo.

[3] Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21 in 186/21).



Piše:
Matej Jemec

Nevarnost prekarnega dela in kako ga sveti delavcev lahko zajezijo

V zadnjih desetletjih smo v Sloveniji priča ogromnemu porastu prekarnega dela. To je v nasprotju s slovensko delovno-pravno zakonodajo, ki zapoveduje, da je v primeru sklenitve delovnega razmerja pogodba za nedoločen čas pravilo. In da le v izjemnih primerih pride v poštev pogodba za določen čas. Kaj šele atipične oblike zaposlitve kot so delo prek s.p.-ja, prek študentskega servisa in prek agencij. Kaj pri tem nezakonitem porastu prekarnega dela lahko naredijo sveti delavcev? Veliko. In čas je, da začnejo ta boj proti izkoriščanju delavcev znotraj njihovih družb.

Pogodba za nedoločen čas kot pravilo

12. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) v 1. odstavku določa, da se »p*ogodba o zaposlitvi* ***sklepa za nedoločen čas****, če s tem zakonom ni drugače določeno.*« To pomeni, da pogodbe ni dopustno skleniti za določen čas, če ni izpolnjen pogoj, ki ga določa ta zakon. Pogoji, pod katerimi je dopustno »**izjemoma**« skleniti pogodbo za določen čas, pa so določeni v 54. členu ZDR-1. To so, če omenimo le nekaj v praksi najpogostejših primerov, zlasti:

- začasno povečan obseg dela,
- opravljanje sezonskega dela,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca in
- projektno delo.

Da je stanje v Sloveniji glede tega jasnega pravila danes skoraj že postavljeno na glavo, samo kaže, kako hud problem je prekarno delo. Tako po podatkih iz leta 2021 v različnih oblikah prekarnega dela oziroma atipičnih oblikah zaposlitve **dela kar 41 % delovno aktivnih Slovencev**[1]. Stanje se sicer vsaj do neke mere izboljša, ko delavec dalj časa dela pri delodajalcu in ko se nekatere pogodbe za določen čas pretvorijo v pogodbe za nedoločen čas. Ampak ne bistveno.

Do takšnega katastrofalnega nezakonitega stanja je prišlo iz več razlogov. Prvi je zagotovo na strani **pristojnih državnih institucij**, predvsem delovnih inšpekcij, ki so kljub svojim pooblastilom za ukrepanje v primerih kršenja omenjenih določil ZDR-1 dopustile tak razrast prekarnega dela v praksi. Drugi pa vsekakor tudi na strani **delavskih predstavništev** – tako sindikatov kot svetov delavcev, ki prav tako niso naredili veliko, da se v družbah, kjer delujejo, odpravi nezakonito sklepanje novih tovrstnih spornih pogodb. Čas je, da se to spremeni.

Kam so šle pogodbe za nedoločen čas

Če pogledamo, katere nezakonite oblike zaposlitve so v največji meri **nadomestile pogodbe za nedoločen čas**, ki so še prevladovale v 90-ih, vidimo, da so to predvsem naslednje oblike zaposlovanja:

- pogodbe za določen čas, ki v resnici ne izpolnjujejo pogojev iz 54. člena ZDR-1,
- agencijsko delo,
- delo delavca kot samostojnega podjetnika,
- delo na črno in
- študentsko delo.

Vse te oblike spadajo pod **prekarne oblike zaposlitve**. Značilnost prekarnih oblik zaposlitve je namreč ta, da ne nudijo zadostne socialne in delovnopravne varnosti. Od tu izhaja tudi njihovo ime. Namreč beseda prekarno izhaja iz latinske besede *precarius*, ki ima med drugim pomen **nestalen, negotov, prehoden**[2].

Dejanski vzrok za razrast prekarnih oblik dela se seveda skriva v interesu delodajalcev za **povečevanje dobičkov (tudi) s t. i. zmanjševanjem stroškov dela (plač),** ki je sicer imanenten kapitalizmu kot sistemu. Ta strošek je namreč možno bistveno znižati med drugim tudi z nedopustnim in nezakonitim nadomeščanjem zaposlitev za nedoločen čas z omenjenimi – za delodajalca vsekakor »**cenejšimi**«, za delavca pa kajpak bistveno bolj **neugodnimi** – prekarnimi oblikami dela. O tem, da so delavci na ta način lahko (npr. z delom za delodajalca prek s.p.-ja) prikrajšani ne samo čisto ekonomsko (denimo za bolniška nadomestila, nadomestila za dopust, polne socialne prispevke, odpravnine za primer odpusta iz poslovnih razlogov in za razne druge prejemke, ki sicer pripadajo redno zaposlenim delavcem po zakonu in kolektivnih pogodbah), temveč predvsem tudi za zagotovlje-

[1] *https://mlad.si/blog/prekarnost-kaj-je-to/.*

[2] *http://www.talentiran.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2534&catid=132&Itemid=612*

ne varne delovne pogoje, za varnost zaposlitve, za možnost soupravljanja ter učinkovitega sindikalnega organiziranja in še kaj, je bilo doslej že veliko napisanega, tako da vsega tega na tem mestu niti ne kaže posebej ponavljati.

Kaj lahko naredi svet delavcev

Svet delavcev ima po 87. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) **pravico in dolžnost, da bdi nad spoštovanjem delavskih pravic znotraj družbe, kjer deluje**[3]. To pomeni, da svet delavcev, ko zazna, da se v družbi pojavljajo prekarne oblike zaposlitve, lahko v okviru svojih zakonskih pristojnosti tudi reagira. Na tem mestu se osredotočamo predvsem na primere, ko gre za kršitev delovnopravne zakonodaje, svet delavcev pa seveda lahko (in je pravzaprav tudi dolžan) podajati tozadevne predloge v korist delavcev tudi, ko kršitve niso prisotne.

1.

V primeru s.p.-jev, ki delajo za družbo, gre za kršitev določbe 2. odstavka 13. člena ZDR-1, če ima razmerje med delodajalcem in s.p.-jem **vse elemente delovnega razmerja**[4]. Elementi delovnega razmerja so:

- Delavec opravlja delo za delodajalca **osebno** (torej sam in ne prek drugih).
- Delavec delo opravlja **nepretrgoma** (torej konstantno, vsak teden in ne morebiti le enkrat na mesec).
- Delavec opravlja delo **po navodilih in pod nadzorom delodajalca** (delavec ne more sam odločati, kdaj in kako bo opravil delo, delodajalec zagotovi prostor in delovna sredstva ter določa urnik in delovne postopke delavca, delavec je podvržen disciplinski odgovornosti itd.).
- Delavec opravlja **delo za plačilo** (torej ne gre za morebitno opravljanje delovne prakse oziroma učenja, za katero delavec ni plačan).

Slovenska in evropska sodna praksa je jasna: če razmerje med delavcem in delodajalcem izpolnjuje gornje elemente, ni pomembno, kako se razmerje imenuje, ampak gre **v vsakem primeru gre za delovno razmerje**.

Če torej svet delavcev ugotovi, da v družbi delajo delavci prek študentskega dela, prek s.p.-ja ali prek drugih civilno pravnih (podjemnih in avtorskih) pogodb, čeprav ima razmerje med njimi in delodajalcem vse elemente delovnega razmerja, priporočam, da najprej pozove delodajalca, da **odpravi nezakonito stanje** in prekarne delavce zaposli v okviru pogodbe za nedoločen čas. Če delodajalec tega ne bo hotel storiti, naj svet delavcev poda **prijavo kršitve na delovno inšpekcijo**. Ta ima pristojnost, da v kolikor ugotovi kršitev in razmerje med prekarnim delavcem ter družbo izpolnjuje vse elemente delovnega razmerja, lahko pretvori to razmerje v delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. Poleg tega ima delavec možnost, da tudi sam sproži **delovnopravni spor** pred delovnim sodiščem, v katerem zahteva pretvorbo civilno-pravnega razmerja v delovnopravno razmerje. Podobno se lahko sankcionira tudi pogodba za določen čas, ki ne izpolnjuje pogoja po 54. členu ZDR-1 (tj. če bi morala biti sklenjena za nedoločen čas, v njej pa je naveden lažni oziroma neobstoječ razlog za sklenitev delovnega razmerja za določen čas).

Svet delavcev lahko v obravnavanih primerih poda na delovno inšpekcijo tudi predlog za uvedbo **postopka o prekršku delodajalca** po 1. odstavku 217. člena ZDR-1, za katerega je zagrožena globa v višini od 3.000 do 20.000 evrov[5]. V skrajnem primeru pa lahko zoper delodajalca poda tudi **kazensko ovadbo** zaradi povzročitve kaznivega dejanja zoper temeljne pravice delavcev – 196. člen Kazenskega zakonika (KZ-1)[6].

Podobno lahko svet delavcev reagira tudi, če delavci za družbo **delajo na črno**. V tem primeru je prav tako možno doseči prek prijave na delovno inšpekcijo in prek delovnopravnega spora transformacijo tega razmerja v delovno razmerje za nedoločen čas. KZ-1 pa za ta primer pozna tudi kaznivo dejanje zaposlovanja na črno – 199. člen KZ-1.[7]

2.

Drugačna pa je situacija v primeru agencijskega dela. Agencijski delavci namreč **niso neposredno zaposleni pri delodajalcu,** pri katerem je ustanovljen svet delavcev. Vseeno lahko svet delavcev preverja, če:

1. je v družbi spoštovana določba o **dopustnem obsegu agencijskega dela**[8]**;**

---

[3] 87. člen ZSDU: *»Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:*
- *skrbi za to, da **se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe** ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;*
- *predlaga **ukrepe, ki so v korist** delavcev;*
- *sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;*
- *pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.«*

[4] 13. člen ZDR-1: *»(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo **ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega** prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.«*

[5] *217. člen ZDR-1: »(1) Z globo **od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec** – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:*

*3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi **pogodbe civilnega prava v nasprotju** z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;*

*8. sklene pogodbo o zaposlitvi **za določen čas** zunaj primerov iz **54. člena tega zakona;***

(4) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

[6] 196. člen KZ-1 (Kršitev temeljnih pravic delavcev): *»(1) Kdor **ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi** in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali **plačilu predpisanih prispevkov** in tako **prikrajša enega ali več delavcev** ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji, se kaznuje z zaporom do treh let in denarno kaznijo. (2) Če so bile z dejanjem iz prejšnjega odstavka **kršene pravice najmanj dvajsetih delavcev,** ali če so enemu ali več delavcem kršene pravice **v obdobju najmanj dveh let**, se storilec kaznuje z zaporom do petih let in denarno kaznijo.«*

[7] KZ-1 199. člen (Zaposlovanje na črno): *»(1) Kdor **v nasprotju s predpisi zaposli dva ali več delavcev** in jih **ne prijavi za ustrezno zavarovanje,** ali zaposli dva ali več tujcev ali oseb brez državljanstva brez ustreznih dovoljenj za delo, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.(2) Kdor zaporedoma ali trajneje ali v znatnem številu zaposluje tujce, ki niso državljani države članice Evropske unije in nezakonito prebivajo na ozemlju Republike Slovenije, se kaznuje z zaporom do dveh let.(3) Če je dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena storjeno z zaposlitvijo delavcev, ki niso usposobljeni za izvajanje del s posebnimi pooblastili ali s pravico poseganja v telesno ali duševno celovitost posameznika ali pod posebej izkoriščevalskimi delovnimi pogoji ali z izkoriščanjem žrtve trgovine z ljudmi ali z zaposlitvijo mladoletne osebe, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.«*

2. so **spoštovane zakonske pravice agencijskih delavcev**.

Dopusten obseg agencijskega dela je določen v 3. odstavku 59. člena ZDR-1, ki se glasi: *»Število napotenih delavcev pri uporabniku **ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku**, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne vštevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.«* V 5. odstavku istega člena pa ZDR-1 določa še: *»(5) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu.«*

Glede **obsega pravic agencijskih delavcev** pri delodajalcu uporabniku velja posebej opozoriti na načelni določbi 2. in 3. odstavka 63. člena ZDR-1, ki se glasita: *»(2) Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika. (3) Pravice iz prejšnjega odstavka vključujejo tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.«*

Načeloma naj bi torej agencijskim delavcem pripadale **enake pravice,** kot jih imajo po veljavnih kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delavci, zaposleni pri delodajalcu uporabniku. Konkretno to pomeni, da morajo biti agencijski delavci **plačani tako, kot da bi delali pri uporabniku**. Kar pomeni, da jim pripadajo tudi vsi dodatki in posebne ugodnosti (napredovanja, poslovna uspešnost, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč, brezplačno parkiranje,…), ki jih sicer nudi delodajalec svojim delavcem.

Po 6. odstavku 62. člena[9] je delodajalec, ki uporablja agencijske delavce (v nadaljevanju uporabnik), **subsidiarno odgovoren** za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za čas, ko je dotični delavec delal pri njem. Kar pomeni, da v primeru, če agencijski delavec od agencije ne dobi plačano v popolnosti svojega dela, skupaj z ustreznimi prispevki, lahko toži uporabnika, naj mu ta izplača, kar mu ni plačala agencija. To še zlasti pride v poštev v primeru, če gre agencija v stečaj ali v prisilno poravnavo. Torej je še kako v interesu sveta delavcev z vidika zdravega ekonomskega poslovanja, da poskrbi, da agencija zakonito in v popolnosti plačuje agencijske delavce.

Svet delavcev ima, kot rečeno, po 5. odstavku 59. člena pravico, da vsako **leto pozove delodajalca**, da mu **obrazloži smoter in namen dela** agencijskih delavcev. Že omenjeno dejstvo, da morajo biti agencijski delavci plačani enako kot delavci, ki delajo pri uporabniku, namreč logično pomeni, da morajo obstajati zelo tehtni razlogi, zakaj se dodaten denar plačuje agenciji, namesto da bi se te delavce neposredno zaposlilo. To je še posebej neutemeljeno v primerih, ko delavci delajo tudi več let v določeni delovni organizaciji, kajti v tem času **odpadejo vsi glavni možni utemeljeni razlogi, zaradi katerih delodajalci najemajo agencije**. Če nekdo dela prek agencije pri delodajalcu več let, je jasno, da gre za dalj časa trajajočo potrebo po delu. Prav tako odpade drugi glavni vidik najemanja delavcev prek agencije, tj. da agencija naredi izbor ustreznega kadra za delodajalca. Če nekdo opravlja delo več let, je očitno primeren kandidat za to delovno mesto.

Zaključek

Prekarnega dela, ki se pojavlja vse okoli nas, torej ni težko prepoznati. Niti ni težko najti rešitve za veliko slabši položaj delavca, ki dela prek prekarnih oblik zaposlitve. Le spodbuditi je zopet potrebno solidarnost med zaposlenimi. Prekarne zaposlitve niso nevarne le iz vidika, da samim prekarnim delavcem odrekajo dosežke več kot 100-letnega trdega delavskega boja temveč tudi delavce iz delovnega prava potiskajo v sfero civilnega prava, kjer ni praktično nobenih varovalk za šibkejšo stran. To pa delavec nedvoumno je nasproti delodajalcu. Prekarne zaposlitve so torej na dolgi rok nevarne za cel sistem delovnega prava in delavskega predstavništva. Tako je pomemben boj proti njim kjerkoli na njih naletimo. Saj več kot bo prekarnih zaposlitev (in v Sloveniji jih je že več kot 40 %), večji pritisk bo na preostale delavce, ki ostajajo v okviru rednih delovnih oblik. In manjšo težo bodo imeli delavski predstavniki v boju za delavske pravice. Večina prekarnih delavcev namreč sploh nima pravice do organiziranja, ne v okviru sindikata in ne v okviru sveta delavcev. Tisti, ki pa imajo to možnost in delajo v prekarnih oblikah zaposlitve (agencijski delavci) pa te pravice praviloma ne izvajajo v praksi.

[8] 59. člen ZDR-1: *»(3) Število napotenih delavcev pri uporabniku **ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku,** razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne vštevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.«*

[9] 62. člen ZDR-1: *»(6) Uporabnik je za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.«*

Kaj je prekarno delo?

Prekarno delo pojmujemo kot katerokoli pravno ali izvenpravno vrsto dela, ki **je v temelju negotova** in ki v sodobnem času kaže znake **rušenja pridobljenih delavskih pravic in socialne varnosti**, ki so si jih delavke in delavci priborili v sicer nevzdržnem kapitalističnem sistemu. Uporaba atipičnih oblik dela je **lahko zakonita in nezakonita.** Problematični sta lahko obe uporabi, sploh če na trgu izrinjata redna delovna razmerja.

Prikrito delovno razmerje je situacija, ko oseba opravlja delo za enega delodajalca na podlagi atipičnih oblik dela (študentsko delo, s. p., avtorske in podjemne pogodbe), a dela v pogojih, ko so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja: kontinuirano in dlje trajajoče delo, osebno opravljanje dela, delo za plačilo, delo pod navodili in nadzorom delodajalca in v njegovem delovnem procesu. **Prikrita delovna razmerja so nezakonita** – to jasno kažeta Zakon o delovnih razmerjih in sodna praksa. Težje pa potegnemo mejo med prekarnim in neprekarnim **pri zakonitih uporabah atipičnih oblik dela**.

***Gibanje za dostojno delo in socialno družbo**, https://socialna-druzba.si/prekarno-delo/*

Smerokazi za bodoče programe dela svetov delavcev

V časopisu Delo smo nedavno zasledili zanimivo **poročilo o nedavni Deloittovi raziskavi**, nad rezultati katere bi se vsekakor morali zamisliti tudi sveti delavcev v podjetjih. Kaže namreč, katere problematike, povezane z delom, danes vse bolj stopajo v ospredje pri mlajših generacijah zaposlenih, s tem pa tudi ključne vsebine, s katerimi se bodo morali začeti čim prej resneje in načrtno, predvsem pa »proaktivno« **ukvarjati tudi sveti delavcev** kot izvoljena delavska predstavništva, katerih prioritetna naloga je seveda prav skrb za nenehno in vsestransko izboljševanje **»kakovosti delovnega življenja zaposlenih«**. Kar bo vsekakor zahtevalo določene bistvene programske preusmeritve, v katere bo očitno treba čim prej vključiti nekatere vsebine, ki so zaenkrat v njihovem dosedanjem delovanju večinoma skoraj še povsem zanemarjene in zapostavljene.

Iz navedenega članka, ki ga povzemamo spodaj, lahko v tem smislu izluščimo predvsem **tri ključne poudarke**:

1.

Na področju varnosti in zdravja pri delu se težišče bodočih prizadevanj svetov delavcev objektivno vse bolj premika s skrbi za (zgolj) golo »fizično« varnost predvsem **tudi na področje skrbi za duševno zdravje zaposlenih**, tj. na preprečevanje in odpravljanja psihosocialnih tveganj, zlasti stresa in izgorelosti kot problema št. 1 na tem področju. Ta problematika je zaenkrat za svete delavcev (in seveda tudi za delodajalce) večinoma še skoraj povsem »nepopisan list«.

2.

Drugo takšno področje bodočega načrtnega in proaktivnega angažiranja svetov delavcev mora nujno postati tudi **problematika optimalnega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih**. V ta namen bi bila med drugim vsekakor priporočljiva zlasti vključitev v certifikat »Družini prijazno podjetje«.

3.

Čim bolj intenzivna vključenost zaposlenih (tudi kot posameznikov, ne zgolj kolektivno prek svetov delavcev!) v organizacijo ter v oblikovanje in spreminjanje delovnega okolja, postaja eden ključnih dejavnikov njihovega dobrega počutja in delovne motivacije. Sveti delavcev se bodo torej morali nujno začeti ukvarjati tudi z **načrtnim razvojem različnih oblik in metod t. i. individualne (neposredne) participacije zaposlenih**, tj. predvsem s krepitvijo avtonomije in odgovornosti posameznikov skozi ustrezno »oblikovanje organizacije dela in delovnih mest«, z razvijanjem timskih oblik dela, razvijanjem participativnih metod vodenja ljudi v delovnih procesih in tako naprej. Tudi to pa seveda zahteva bistven preobrat v primerjavi z »tradicionalnimi« prioritetami delovanja svetov delavcev.

A. B.

* * *

Delo,18. 8. 2022:

Deloittova raziskava: Zaposleni imajo vse večjo pogajalsko moč

Deloittova najnovejša raziskava med milenijci in pripadniki generacije Z kaže, da obe generaciji zelo skrbi trenutno stanje sveta. Skrbijo jih življenjski stroški – skoraj polovica jih pravi, da živijo od plače do plače –, podnebne spremembe, razlike v premoženju, geopolitični konflikti in pandemija covida-19. Poleg tega sta plača in izgorelost največja krivca za fluktuacijo zaposlenih, pri iskanju nove službe pa jim je najpomembnejše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Obenem si omenjeni generaciji na različne načine prizadevata zmanjšati svoj vpliv na okolje. Ob tem pa pravijo, da vlade in podjetja ne naredijo dovolj.

Trend prostovoljnih odpovedi

Zaposleni imajo zaradi trenda prostovoljnih odpovedi (the Great Resignation) vse večjo pogajalsko moč. Raziskava je še pokazala, da je zvestoba zaposlenih večja kot lani; verjetno zato, ker so številni v preteklem letu zamenjali službo. »Še vedno pa si 40 odstotkov generacije Z in skoraj 25 odstotkov milenijcev v naslednjih dveh letih želi pustiti trenutno službo; tretjina jih je to pripravljena storiti brez nove službe na vidiku.«

Glavni razlogi, zakaj so anketiranci v zadnjih dveh letih pustili službo, so plača, vprašanja, povezana z duševnim zdravjem na delovnem mestu, in izgorelost. Pri iskanju nove službe pa so jim najpomembnejši ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter učenje in razvoj.

Vprašani vidijo fleksibilno delo kot način za vzpostavljanje ravnovesja v življenju, ki jim prihrani denar in čas za ljudi in aktivnosti, ki jim veliko pomenijo. Tri četrtine vprašanih pravi, da si želijo hibridno delo na daljavo, in številni si želijo imeti bolj fleksibilen delovnik.

Pri zaposlovanju in zadrževanju talentov je še naprej bistvenega pomena, da organizacija posluje z namenom, ki presega njene lastne interese. »Skoraj dva od petih anketirancev sta že kdaj zavrnila vlogo ali nalogo, ki se ni ujemala z njunimi vrednotami. Anketiranci, ki so zadovoljni z družbenim in okoljskim vplivom svojega delodajalca, vključno z njegovimi prizadevanji za spoštovanje bolj raznolike in vključujoče kulture, pogosteje navajajo, da si želijo dolgoročno ostati pri delodajalcu.«

Osredotočanje na dobro počutje

Med zaposlenimi so ravni stresa še vedno visoke, še posebej pri anketirancih iz generacije Z. Skoraj polovica slednjih (46 odstotkov) in približno štirje od desetih milenijcev (38 odstotkov) je povedalo, da so ves čas ali večino časa pod stresom. In kot še navaja Deloittova raziskava, se skoraj polovica vprašanih počuti izgorelo zaradi pritiskov, ki so posledica delovnih obremenitev, in približno enak odstotek jih pravi, da je veliko njihovih kolegov zaradi izgorelosti pred kratkim pustilo službo. »Kaže torej, da imajo delodajalci težave z odpovedmi, ki pa jih po mnenju petine vprašanih ne jemljejo resno, ali se jih ne trudijo preprečevati.«

V raziskavi so anketirani tudi povedali, da se njihovi delodajalci bolj osredotočajo na njihovo dobro počutje in duševno zdra-

vje kot pred pandemijo. Pri tem pa jih po drugi strani več kot polovica navaja, da to nima velikega vpliva na zaposlene. »Stres in anksioznost ne bosta kar tako splahnela, še posebej ne ob hitrem tempu življenja in napovedih vse višjih življenjskih stroškov. Vse to močno vpliva na življenje milenijcev in generacije Z in na njihov pogled na svet,« pravi Damjana Spruk, vodja kadrovske službe za Deloitte Slovenija.

»Vodje podjetij morajo podpreti in spodbujati duševno zdravje zaposlenih in omejevati dejavnike, ki povzročajo stres in izgorelost. Boljši viri pomoči na področju duševnega zdravja, bolj zdrave meje med zasebnim in poklicnim življenjem, ustvarjanje okolij brez predsodkov in spodbujanje ljudi, da prispevajo k spremembam na bolje, so samo nekateri od načinov, kako lahko vodje spodbujajo duševno zdravje na delovnem mestu.«

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Vključevanje lastnikov v pogajanja o participacijskem dogovoru

Vprašanje:

Trenutno s poslovodstvom usklajujemo besedilo participacijskega dogovora, vendar se pri pogajanjih glede več pomembnih zadev ne moremo uskladiti. Zato nas zanima, ali se lahko kot svet delavcev obrnemo tudi neposredno na lastnika in se poskusimo z njim izpogajati o zadevah, kjer z vodstvom ne moremo priti skupaj.

Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v 5. členu opredeljuje participacijski dogovor kot »dogovor med svetom delavcev in delodajalcem«. Organ, ki zastopa družbo kot delodajalca (tako nasproti zaposlenim in njihovim predstavnikom kot tud nasproti tretjim), pa je poslovodstvo. Torej je sklepanje tega dogovora s svetom delavcev po zakonu v celoti pristojnost poslovodstva, ne morda nadzornega sveta ali skupščine kot organov lastnikov. Vsaj formalno gledano se zato svet delavcev v nobenem primeru ne more pogajati neposredno z lastniki oziroma z nadzornim svetom ali skupščino družbe, ker je to izven njunih pristojnosti.

Za primer, da se poslovodstvo in svet delavcev v pogajanjih ne moreta uskladiti in doseči sporazuma glede vprašanj iz 63. in 65. člena (tj. glede števila ur članov sveta delavcev za izobraževanje in posvetovanje ter glede materialnih pogojev za delo sveta delavcev, kar je sicer v praksi tudi najpogostejši predmet razhajanj), ZSDU v 66. členu predvideva arbitražno reševanje tega soupravljalskega spora. Ta določba se konkretno glasi:

66. člen

Če svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma glede vprašanj iz 63. in 65. člena tega zakona, lahko vsak od njiju zahteva, da o njih odloči arbitraža.

Arbitraža pri svoji odločitvi upošteva ekonomski položaj družbe in potrebe sveta delavcev.

V tem primeru torej zakon izjemoma določa možnost sprožitve t. i. interesnega spora pred arbitražo, ki pa je omejen zgolj na omenjena vprašanja materialnih pogojev za delo sveta delavcev. Morebitnih drugih odprtih vprašanj v zvezi z vsebino participacijskega dogovora (npr. obseg morebitnih participacijskih pravic nad zakonskim minimumom ali določanje še drugih načinov participacije poleg tistih, ki jih določa že zakon) arbitraža v interesnem sporu ne rešuje, razen če se stranki o tem posebej sporazumeta z »arbitražnim dogovorom«.

Edino možnost, da svet delavcev morda vendarle vsaj posredno vključi v reševanje nastalih zapletov in morebitnega zastoja v teh pogajanjih tudi nadzorni svet družbe, v katerem so v večini predstavniki lastnikov kapitala in ki vsekakor ima določeno »moč« nasproti poslovodstvu ter vpliv na njegova ravnanja (ne nazadnje tudi na področju razvoja delavske participacije v družbi), odpira določba 2. odstavka 80. člena ZSDU. Ta pravi, da je nadzorni svet dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti. Se pravi, svet delavcev lahko to problematiko vključi v svoje poročilo s predlogi priporočil poslovodstvu, ki naj jih v zvezi s tem sprejme nadzorni svet.

Odgovor pripravil:

Matej Jemec, univ. dipl. pravnik

AVTORJI PRISPEVKOV: **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, strokovna sodelavka Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Nina Bakovnik**, LL.M., magistra prava s specializacijo iz evropskega in mednarodnega delovnega prava z Univerze v Amsterdamu, odvetnica v Odvetniški pisarni Jadek & Pensa; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica prava, profesorica na Fakulteti za management UP; **Metoda Dodič-Fikfak**, dr. medicine, specialistka medicine dela, prometa in športa, direktorica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa; **Tanja Urdih Lazar**, univ. dipl. nov., Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa; vodja Oddelka za promocijo zdravja; **Tanja Cmrečnjak Pelicon**, univ. dipl. pravnica, sekretarka na Projektni enoti za izvajanje projektov Inšpektorata RS za delo; **Matej Jemec**, univ. dipl. pravnik, zunanji sodelavec ŠCID.

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

Vabimo vas na strokovno izobraževanje

»SKUPAJ ALI VSAK ZASE« -
soupravljanje kot oblika povezovanja kolektivov

Delavnica s specialistom klinične psihologije **dr. Aleksandrom Zadelom**

v **ČETRTEK, 8. septembra 2022**, od 8.30 do 15.15,
NOVA LOKACIJA: Dvorana Urban, **URBAN RING Hotel Ljubljana**, **Dolenjska cesta 242c**
/poleg nakupovalnega centra Rudnik; izvoz iz obvoznice: Ljubljana – jug/

V današnjih poslovnih okoljih nedvomno postaja vse bolj ključen izziv – premislek o načinih medsebojnega sodelovanja za **uspešno upravljanje osebnih in poslovnih ciljev**. Sodoben človek je navajen razmišljati o sebi, o svojih interesih, svojih izzivih in svojih ciljih. Obenem še nikoli ni bilo pomembnejše, da na poti do svojih ciljev uspešno sodelujemo tudi z drugimi ljudmi. Kako sodelovati, kako komunicirati, kako soupravljati skupne izzive, če imamo v svoji glavi in svojem srcu najprej sebe in nam drugi pogosto pomenijo le tekmece ali ovire na poti do naših ciljev? Kako razumeti, da je **v našem osebnem interesu učinkovito soupravljanje in sodelovanje** z deležniki, za katere se zdi, da imajo včasih popolnoma nasprotne interese kot mi?

Po drugi strani so vse pogostejše ocene, da se v današnji družbi nenehno soočamo s krizo v medsebojnih odnosih, kar se kaže tako v javnem (političnem) diskurzu kot v odnosih oziroma razmerjih neposredno med delom in kapitalom. In pri tem zagotovo manjka **spoštovanje do sočloveka, spoštovanje do sodelavca, spoštovanje do poklica**... Skratka zdi se, da medsebojno sodelovanje in spoštljivo komuniciranje kar nekako izginja iz našega življenja.

Vse to je lahko zelo pomemben **izziv tudi za svete delavcev**, glede na njihovo vlogo v podjetjih, **da še bolj povežejo sodelavce, izboljšajo interno komunikacijo in tako spodbudijo dvig kulture medsebojnega sodelovanja v svojih poslovnih okoljih**.

Iz vsebine

- ***Pomen medsebojnega spoštovanja pri navezovanju stikov.***
- ***Spretnost sporazumevanja – komunikacijski proces.***
- ***Preseganje razlik med sogovornikoma.***
- ***Napake pri komuniciranju.***
- ***Učinkovita pogajanja.***
- ***Vloga sveta delavcev v sodobnem poslovnem okolju.***

Izvajalec

Dr. Aleksander Zadel je doktor psihologije in specialist klinične psihologije. Zaposlen je na Inštitutu C.A.R. Ukvarja se z razvojem posameznikov in timov, coachingom ljudi na najzahtevnejših pozicijah v gospodarstvu in javnem sektorju. Za svetovalca ga rada najemajo podjetja, ki v središče trajnostnega uspeha postavljajo človeka.

Prijave in kotizacija

Udeležbo lahko prijavite najkasneje **do TORKA, 6. septembra 2022,** po pošti na naslov: **CPM izobraževanje d.o.o., Visoko 50, 4212 Visoko,** po e-pošti: cpm@siol.net ali po spletu: www.delavska-participacija.com.
Natančnejše informacije lahko dobite tudi po **GSM (041) 398 258**. Kotizacija z gradivom, osvežilnimi napitki in prigrizkom **za člane ZSDS znaša 220,00 EUR + DDV**, za ostale udeležence pa 250,00 EUR + DDV.
Kotizacijo nakažite pred začetkom izobraževanja na transakcijski račun družbe **CPM izobraževanje d.o.o., št. SI56 6000 0000 0810 409** odprt pri Hranilnici LON d.d. Kranj.
Pri plačilu lahko uveljavljate **10 % popust**, če organizacija prijavi najmanj dva udeleženca.