TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 5/2022, LETNIK XXVI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Predlog ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji

Stran 3



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



Piše:
Vladimir Šega

Z ministrom za delo smo se pogovarjali o perspektivah razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji

Na letošnjem tradicionalnem oktobrskem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je potekal 10. in 11. oktobra v Ankaranu, je bila ena od osrednjih tem tudi pogovor z ministrom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti g. Luko Mescem o perspektivah nadaljnjega razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji.

Podlago za ta pogovor je predstavljal »**Predlog ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji**«, ki ga je pripravilo Predsedstvo ZSDS. Na omenjenem posvetu, na katerem je sodelovalo več kot 100 udeležencev iz vse Slovenije, pa je bil potrjen tudi kot eden ključnih programskih dokumentov združenja, ki bo v obliki pobude za ustrezno ukrepanje tudi uradno posredovan vsem pristojnim državnim inštitucijam za to področje.

V tem dokumentu, ki ga v nadaljevanju tudi v celoti objavljamo, združenje poskuša kolikor mogoče **celovito nasloviti** vse vidike potrebnih aktivnosti na najrazličnejših področjih, ki lahko prispevajo

- po eni strani k razvoju vseh treh temeljnih oblik **sodobne delavske participacije** (tj. sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju, udeležbe delavcev pri dobičku, širšega notranjega lastništva zaposlenih) že znotraj aktualnega družbenoekonomskega sistema;
- po drugi strani pa tudi k uresničevanju dolgoročne vizije ekonomske demokracije kot družbenoekonomskega sistema prihodnosti, ki po mnenju združenja edini lahko vodi v neko želeno ekonomsko uspešnejšo in socialno pravičnejšo, obenem pa tudi okoljsko odgovornejšo družbeno ureditev.

Gre torej za ukrepe, ki zajemajo številna področja: od učinkovite promocije ideje ekonomske demokracije kot take in ustvarjanja ugodnejše širše družbene klime za njen hitrejši razvoj v praksi, prek zagotavljanja znanstvene, izobraževalne in medijske podpore, ustanovitve posebnih državnih institucij za to področje itd., pa vse do različnih bolj ali manj nujnih sprememb in dopolnitev veljavne zakonodaje.

Izpostaviti velja, da je minister Luka Mesec tako v svojem uvodnem nagovoru udeležencem posveta kot tudi v kasnejšem sproščenem pogovoru z njimi izrazil **veliko naklonjenost in podporo prizadevanjem za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji,** pri čemer je med drugimi





Minister se je uvodoma opredelil do predloga ukrepov za razvoj ekonomske demokracije, ki jih je pripravilo Predsedstvo ZSDS, v nadaljevanju pa se je razvila živahna razprava, v kateri je odgovarjal na številna vprašanja ter predloge in pobude udeležencev.

predvidenimi konkretnimi ukrepi v tem smislu posebej napovedal tudi ustanovitev **Direktorata za ekonomsko demokracijo v okviru MDDSZ.** Zaenkrat torej stvari na tem področju, upoštevaje tudi nedavni uspešen sestanek predstavnikov ZSDS na ministrstvu ter ne nazadnje tudi izkazano razumevanje predsednika vlade, vsekakor kažejo dokaj obetavno.

* * *

Predlog ukrepov
za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji

Skladno s »celovitim« konceptom in vizijo razvoja ekonomske demokracije, ki ga je Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) opredelilo v svojem Programskem manifestu[1], so tudi v nadaljevanju predlagani tovrstni razvojni ukrepi **sistematsko razdeljeni v dva sklopa,** to je na:

1. »splošne« ukrepe, ki so namenjeni promociji in ustvarjanju ustreznega podpornega okolja za načrten razvoj ter utrjevanje sistema ekonomske demokracije v vseh njenih razvojnih fazah in pojavnih oblikah;

2. dodatne »specializirane« ukrepe, ki so specifični le za vsako posamezno izmed zgoraj navedenih treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije (delavsko soupravljanje, udeležba zaposlenih pri dobičku, notranje lastništvo zaposlenih) posebej, in so kot taki ožje usmerjeni le v potrebe razvoja le-te.

I. sklop ukrepov:

»Splošni« ukrepi za promocijo in sistematično spodbujanje uresničevanja celovitega koncepta ekonomske demokracije

1. Sprejem Resolucije Državnega zbora o ekonomski demokraciji

Za načrten družbeni razvoj v smeri zgoraj predstavljene tudi dolgoročne vizije ekonomske demokracije je vsekakor ključnega pomena to vizijo najprej čim bolj jasno definirati in jo tako v stroki in politiki kot tudi v širši javnosti verificirati in uveljaviti kot splošno sprejet dolgoročni družbenorazvojni cilj ter jo ustrezno umestiti v razvojne strategije RS. V ta namen bi bil zato vsekakor nujno potreben predvsem sprejem posebne **Resolucije Državnega zbora o razvoju ekonomske demokracije v RS,** v kateri bi bile jasno opredeljene njene teoretične podlage, cilji ter strategija in ključni – kratkoročni in dolgoročni – potrebni sistemski ukrepi za njeno uresničevanje v praksi, in ki bi kot taka predstavljala **generalno vodilo** za uresničevanje ustreznih razvojnih politik na obravnavanem področju.

[1] Programski manifest ZSDS »Za sodobno ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!« je objavljen na spletni strani združenja na naslovu https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/08/Manifest-ZSDS_Programski-Noveliran-16.-avg-2022.pdf, v tej številki revije ED pa je objavljen tudi njegov povzetek.

2. Ustanovitev specializiranih državnih inštitucij za razvoj ekonomske demokracije

Obenem je treba zagotoviti, da bo skrb za sistematičen in načrten razvoj sistema delavske participacije in celovitega koncepta ekonomske demokracije, ki vključuje tudi tovrstno dolgoročno vizijo družbenoekonomskega sistema, postala ena izmed **»stalnih in prednostnih nalog«** pristojnih državnih organov, zlasti ustreznih ministrstev, katerih resorji tako ali drugače, posredno ali neposredno, zadevajo to področje (npr. ministrstva za delo, za upravo, za gospodarstvo itd.). Predvsem pa bi veljalo v ta namen razmisliti tudi o **ustanoviti posebnih državnih institucij**, ki bi se specializirano ukvarjale izključno oziroma vsaj prvenstveno s tem področjem družbenoekonomskih odnosov.

2.1 Formiranje osrednjega državnega organa za razvoj ekonomske demokracije

Pri tem je vsekakor ključnega pomena predvsem ustanovitev nekega **osrednjega državnega organa**, ki bi se specializirano ukvarjal z razvojem na tem področju in usmerjal ter koordiniral tovrstne aktivnosti vseh drugih državnih organov in ostalih deležnikov. Glede na izjemen ekonomski in socialni pomen hitrejšega razvoja ekonomske demokracije bi bila vsekakor priporočljiva ustanovitev **posebnega ministrstva** za to področje. Če to v dani situaciji (še) ne bi bilo možno, pa vsaj **posebnega direktorata pri enem od obstoječih ministrstev**, ki bi pokrival razvoj vseh treh oblik sodobne delavske participacije (sektor za delavsko soupravljanje, sektor za udeležbo pri dobičku in sektor za notranje lastništvo zaposlenih). Izhajajoč iz bistva in uvodoma navedenih dolgoročnih ciljev razvoja ekonomske demokracije, tj. postopno izenačevanje korporacijskih in drugih ekonomskih pravic iz dela s tovrstnimi pravicami iz kapitala, se vsekakor zdi v tem smislu najprimernejša ustanovitev takšnega direktorata **pri ministrstvu za delo**.

2.2 Sektor za delavsko soupravljanje Direktorata za delovna razmerja pri Ministrstvu za delo

V vsakem primeru pa bi veljalo že v tem trenutku – ne čakajoč na morebitno kasnejšo ustanovitev zgoraj omenjenega posebnega ministrstva ali direktorata – v okviru obstoječega Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela pri MDDSZ čim prej dodatno vzpostaviti tudi poseben **Sektor za razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju** kot ožjega, vendar pa zagotovo osrednjega segmenta celovitega sistema sodobne delavske participacije, ki sicer že zdaj neposredno sodi v resor tega ministrstva.

V okviru omenjenega direktorata je namreč to, brez dvoma tudi gospodarsko razvojno izjemno pomembno področje industrijskih

odnosov, ki bi za svoj hitrejši razvoj vsekakor nujno potrebovalo še posebej intenzivno angažiranje in močno podporo države, **zaenkrat žal povsem pozabljeno, zanemarjeno in po krivem tudi povsem zapostavljeno**. Z njim se zdaj preprosto ne ukvarja nihče. Dejstvo je namreč, da v Sloveniji že od leta 1993, ko je bil sprejet veljavni Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ni bilo več zaznati praktično nobenega zanimanja s strani pristojnih državnih organov za zagotavljanje učinkovitega udejanjanja tega zakona in spodbujanje nadaljnjega razvoja sistema delavskega soupravljanja v praksi. Razen dveh bolj ali manj nepomembnih novel ZSDU iz leta 2001 in 2007, ki sta bili po svoji vsebini za nameček še obe izrazito razvojno retrogradni (obe sta namreč povsem po nepotrebnem bistveno zmanjšali do takrat veljavni obseg soupravljalskih pravic zaposlenih, še zlasti na področju varnosti in zdravja pri delu ter obsega sodelovanja delavcev v organih družb), resorno ministrstvo v zadnjih 20-ih letih ni v tem smislu ukrenilo popolnoma ničesar. Po začetnem hitrem razvoju, ki je sledil sprejetju ZSDU iz leta 1993, smo tako na tem področju trenutno priča precejšnjemu razvojnemu zastoju, katerega bi bilo vsekakor treba čim prej preseči.

2.3 Strateški svet za ekonomsko demokracijo pri Vladi RS

Prav tako bi bilo treba čim prej realizirati – v preteklosti že aktualno, a žal še vedno neuresničeno – zamisel o ustanovitvi **Strateškega sveta za ekonomsko demokracijo pri Vladi RS** (v skrajnem primeru pa vsaj ustreznega strokovnega sveta pri omenjenem bodočem resornem ministrstvu) kot posebnega /po/svetovalnega telesa, ki bi vključeval uveljavljene strokovnjake s tega področja ter predstavnike zainteresiranih organizacij civilne družbe in različnih nevladnih strokovnih institucij, ki brez dvoma lahko pomembno prispevajo k razvojnim prizadevanjem na tem področju.

2.4 Javna agencija za razvoj ekonomske demokracije

Glede na velik strateški pomen ekonomske demokracije za hitrejši ekonomski in socialni razvoj družbe bi veljalo dodatno razmisliti tudi o morebitni ustanovitvi **Javne agencije za razvoj ekonomske demokracije**, ki bi vsekakor lahko ta razvoj bistveno pospešila. Ustanovitev takšne agencije bi bila nedvomno povsem v duhu določbe 2. člena Zakona o javnih agencijah (ZJA), ki se glasi: *»Javna agencija se ustanovi za opravljanje regulatornih, razvojnih ali strokovnih nalog v javnem interesu, če zanje z zakonom ni predvidena druga statusna oblika.«.*

3. Zagotavljanje močnejše znanstveno-teoretične podpore

Kljub temu, da so teoretične podlage, ki so potrebne vsaj za začetek ustreznih načrtnih aktivnosti v navedeni smeri, sicer že dokaj dobro razdelane, je obravnavano področje družbenoekonomskih odnosov znotraj družboslovnih ved danes žal **še vedno precej zapostavljeno**. Brez močne podpore znanosti in stroke z različnih področij (ekonomija, pravo, sociologija, organizacija itd.) pa je seveda težko pričakovati želene razvojne preboje v praksi. Ta pomembna oblika podpore razvoju ekonomske demokracije in delavske participacije, ki pa jo seveda lahko zagotovi le država na podlagi svojih sprejetih strategij, **bi morala obsegati zlasti**:

- spodbujanje znanstvenega raziskovanja in vključevanje v študijske programe,
- spodbujanje strokovnih in znanstvenih posvetov,
- spodbujanje mednarodnega sodelovanja in izmenjave izkušenj,

kar pa bi vsekakor zahtevalo tudi sprejem **specializiranega programa** ustreznih spodbujevalnih ukrepov za njeno zagotavljanje.

4. Vključitev v izobraževalne in raziskovalne programe družboslovnih fakultet

Visokošolski izobraževalni sistem v Sloveniji poučevanje in proučevanje tega področja družbenoekonomskih odnosov **zaenkrat praktično še povsem ignorira**, kar se seveda tudi zelo očitno in zelo negativno odraža v splošnem stanju njegovega poznavanja ter zavedanja o njegovem ekonomskem in socialnem pomenu, ki je sicer vsekakor temeljni predpogoj za njegov razvoj v praksi. Poučevanje teorije in prakse ekonomske demokracije ter sodobnih oblik organizacijske participacije zaposlenih bi bilo zato nujno vključiti v **redne izobraževalne programe družboslovnih fakultet**. Prav tako bi veljalo na teh fakultetah spodbuditi ustanavljanje tudi posebnih kateder za to področje ter financiranje ustreznih **raziskovalnih programov** njihovih raziskovalnih inštitutov.

5. Spodbujanje medijske podpore in drugi promocijski ukrepi

Področje ekonomske demokracije trenutno za javne medije preprosto še ni »tema«. Zato je z vidika ustvarjanja ugodnejše družbene klime kot enega temeljnih pogojev za hitrejši razvoj različnih oblik sodobne delavske participacije in ekonomske demokracije v praksi izjemnega pomena doseči, da bo ta problematika tako v **javnih splošno-informativnih** kot tudi v **strokovnih medijih** dobila več prostora in pozornosti. To podporo bi morala država posebej spodbujati zlasti s sofinanciranjem tovrstnih medijskih vsebin prek javnih razpisov.

Ogromno bi v tem smislu brez dvoma lahko – poleg že omenjene resolucije DZ – pripomogle tudi pogostejše **javne izjave** in različna **priporočila Vlade in resornih ministrstev** s tega področja. Prav tako tudi nekatere druge možne **organizirane promocijske aktivnosti**, kot na primer: nagrada za »najbolj participativno podjetje«, vključitev v EU projekte za promocijo koncepta družbene odgovornosti podjetij kot teoretične podlage sistema delavske participacije pri upravljanju ipd., ki bi jih lahko spodbudila in, posebej finančno, podprla država. Možnosti in idej zanje je vsekakor še veliko.

II. sklop ukrepov:

Dodatni »specializirani« ukrepi za hitrejši razvoj posameznih oblik delavske participacije v praksi

A. Sodelovanje delavcev pri upravljanju

1. Normativni ukrepi

Kljub zavedanju, da nove »vsebine« internih soupravljalskih razmerij med menedžmentom, lastniki in zaposlenimi kot ključnimi notranjimi deležniki podjetij ni mogoče uveljaviti zgolj na podlagi zakonske zapovedi in brez nujnih sprememb v miselnosti ter obstoječi organizacijski kulturi, pa pomena ustrezne tudi normativne ureditve ni mogoče podcenjevati. V ta namen bi bilo v Sloveniji nujno izpopolniti nekatere že obstoječe predpise ter sprejeti še nekaj novih.

1.1 Celovita prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Osrednji sistemski predpis, s katerim je v Sloveniji urejeno sodelovanje delavcev pri upravljanju, je ZSDU. Dosedanja praksa

uresničevanja tega zakona, ki se v zadnjih desetih letih posebej sistematično spremlja in analizira zlasti v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije in ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo, pa tudi v okviru nekaterih drugih strokovnih institucij, je pokazala njegove **številne vsebinske in nomotehnične slabosti**, ki so že začele resno zavirati hitrejši razvoj ne tem področju.

Iz teh razlogov je bil v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije **že pripravljen tudi konkreten predlog prenovljenega ZSDU-1**, na podlagi katerega bi bilo mogoče kadarkoli začeti tudi ustrezne zakonodajne postopke v smislu celovite prenove tega zakona. Problem je le še ustrezna »politična volja«, ki je zaenkrat v pretežnem delu zakonodajnega telesa žal še ni zaznati v zadostni meri.

1.2 Sprejem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov

V Sloveniji kljub zavezi iz 75. člena Ustave RS še vedno ni sprejet zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov, kar brez dvoma predstavlja **veliko pravno praznino** na področju urejanja sistema ekonomske demokracije v naši državi, poleg tega pa po ugotovitvi Ustavnega sodišča (odločba št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005) nesporno tudi **protiustavno stanje**, ki bi ga bilo zato treba čim prej odpraviti. Priporočljivo bi bilo, da se problem vsaj začasno (do sprejetja morebitnega posebnega zakona za to področje) reši z razmeroma enostavno uzakonitvijo **»smiselne uporabe ZSDU tudi za zavode«**, torej v obliki kratke novele ZSDU-C, ki bi jo bilo mogoče glede na njen namen (uskladitev z odločbami US) sprejeti tudi po **skrajšanem postopku**.

Ne gre pozabiti, da je s povedanim kršena ena od temeljnih ustavnih pravic več kot sto tisoč zaposlenim v Sloveniji, zato bi bilo treba s pripravo predloga ustreznega zakona v navedenem smislu v pristojnem resornem ministrstvu začeti brez odlašanja. Tudi konkreten predlog tega zakona (novela ZSDU-C) z vsemi predpisanimi elementi (uvod, besedilo členov, obrazložitev) imamo v Združenju svetov delavcev že izdelan in pripravljen, treba bi ga bilo le še strokovno preveriti v MDDSZ in vložiti v parlamentarni postopek.

1.3 Sprememba Zakona o varnosti in zdravju pri delu

Zlasti huda zdravstvena kriza zaradi epidemije novega koronavirusa v letu 2020 je razkrila hude pomanjkljivosti in že **v temelju zgrešeno zasnovo aktualnega modela varnosti in zdravja pri delu (VZD)**, kakršnega ureja veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Predvsem se je zelo nazorno pokazalo, da je povsem nesprejemljiva ureditev, po kateri imajo delavci, za katerih zdravje in življenja pravzaprav gre, in njihovi izvoljeni predstavniki (sveti delavcev oziroma delavski zaupniki) pri sprejemanju »izjave o varnosti z oceno tveganja« ter drugih pomembnejših odločitev s področja VZD pri delodajalcih (od novele ZSDU-A iz leta 2001 dalje) priznano zgolj **pravico »biti konzultirani«** (prek t. i. skupnega posvetovanja z delodajalcem po ZSDU), ne pa tudi **pravice enakopravno »soodločati«** (v obliki obveznega predhodnega soglasja k odločitvam delodajalca po 95. členu ZSDU).

Povedano drugače: prav delavci imajo po veljavnem slovenskem modelu VZD pri odločanju o vprašanjih učinkovitega varstva njihovega lastnega zdravja in življenj **sistemsko gledano še najmanj besede**, kar je seveda naravnost paradoksalno in v praksi ponekod povzroča hude anomalije (pa ne samo v zvezi z obvladovanjem omenjene epidemije, ampak na splošno, torej tudi pri vseh drugih pomembnejših vprašanjih VZD). Posledično pa so – zaradi pomanjkanja tovrstnega »notranjega nadzora pri delodajalcih, na katerega bi se lahko oprle – bistveno podoptimalno učinkovite tudi inšpekcije dela pri nadzoru tega področja.

Tako v ZVZD-1 kot tudi v ZSDU je torej nujno svetom delavcev kot legitimnim predstavnikom delavcev na obravnavanem področju **ponovno priznati pravico do soodločanja, ne zgolj pravico do skupnega posvetovanja z delodajalcem**.

1.4 Dopolnitev ZDSS-1 zaradi zagotovitve učinkovitega posebnega varstva delavskih predstavnikov

Gre za izjemno pereč in čedalje bolj aktualen problem, ki je sicer podrobneje opisan v obrazložitvi **Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)**, ki ga je dne 10. 5. 2021) vložila skupina poslancev s prvopodpisanim Miho Kordišem, vendar je bi (žal) že na Odboru za pravosodje DZ zavrnjen kot neprimeren za nadaljnjo obravnavo. Konkretno je bila predlagana dopolnitev 43. člena ZDSS-1 z novim petim odstavkom, ki je v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom predvideval izdajo začasne odredbe o začasnem zadržanju učinkovanja te odpovedi po uradni dolžnosti.

Nedvomno gre za vsestransko utemeljen in dobro zamišljen predlog ustrezne zakonske spremembe, ki bi brez dvoma pomenila **zelo učinkovito rešitev omenjenega problema**, in sicer brez poseganja v veljavno delovno zakonodajo, ki v tem trenutku realno sicer ni mogoča. Zato bi veljalo predlog za tovrstno spremembo ZDSS-1 z nekaterimi še dodatnimi korekturami čim prej ponovno vložiti v zakonodajni postopek.

1.5 Sprememba Zakona o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1)

Slovenski državni holding (SDH) je izjemno pomembna institucija, ki po koncernskih principih upravlja velike državne družbe z lastniškimi vložki države, zaradi česar bi bila izjemno pomembna tudi ustrezna **zakonska ureditev sodelovanja zaposlenih v teh podjetjih pri upravljanju SDH v duhu določil 73. do 77. člena ZSDU**. SDH je namreč kljub nekaterim specifikam v bistvu tipičen »dejanski koncern« v smislu določil ZGD-1, zaradi česar ni videti prav nobenega utemeljenega razloga, da po veljavnem ZSDH-1 delavci koncernskih družb nimajo nobenih soupravljalskih pravic. Nimajo ne predstavnikov v Nadzornem svetu SDH in tudi ne pravice do sodelovanja pri upravljanju prek Skupnega (koncernskega) sveta delavcev SDH, ki so ga sicer ustanovili, vendar pa mu uprava SDH (ravno zaradi pomanjkljive zakonske ureditve) še vedno ne priznava statusa in pravic, ki bi mu šle na podlagi omenjenih določil ZSDU. To pomanjkljivost bi bilo zato nujno treba **odpraviti ob prvem naslednjem noveliranju ZSDH-1.**

1.6 Utrjevanje upravljalske participacije skozi drugo zakonodajo

ZSDU seveda ni edini zakon, ki tako ali drugače posega v delovanje sistema delavske participacije, ampak so posamezni vidiki te materije urejeni tudi z drugimi zakoni. Zato je nujno potrebno zagotoviti njihovo medsebojno usklajenost in konsistentnost pri urejanju tega področja. V zakonodajni praksi je v zadnjem obdobju mogoče v obravnavanem smislu zaznati predvsem dva negativna trenda, in sicer:

- neutemeljeno zmanjševanje participacijskih pravic skozi »področne« zakone;

- nelogično nadomeščanje pristojnosti svetov delavcev s pristojnostmi sindikatov.

Z nekaterimi specialnimi zakoni, ki urejajo posamezne dejavnosti, se poskuša **neutemeljeno zmanjševati zagotovljeni obseg participacijskih pravic delavcev po ZSDU**. Tipična primera sta, denimo, zakon o zavarovalništvu in zakon o bankah, ki v nasprotju s smislom in namenom sodelovanja delavcev v organih družb, povsem po nepotrebnem zaostrujeta pogoje za izvolitev predstavnikov delavcev v te organe. Poseben primer pa je zagotovo zakon o SDH, ki – čeprav je SDH tipični koncern z obvladujočo in odvisnimi družbami – to obliko soupravljanja (za delavce odvisnih družb), tj. izvolitev predstavnikov v organe obvladujoče družbe, sploh izključuje.

V določenem obdobju je bil močno opazen tudi trend povsem nekritičnega, a sistemsko močno spornega in za nadaljnji razvoj delavskega soupravljanja v Sloveniji načeloma škodljivega **nadomeščanja določenih delavskozastopniških pristojnosti svetov delavcev s tovrstnimi pristojnostmi sindikatov** v nekaterih zakonih (npr. zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ZPIZ, zakon o varstvu osebnih podatkov itd.), čeprav gre za vprašanja, ki naj bi bolj ali manj samoumevno sodila v pristojnost svetov delavcev kot voljenih in s tem »splošnih« delavskih predstavništev.

1.7 Spremembe in dopolnitve kodeksov (so)upravljanja

V zadnjem času vse pomembnejšo funkcijo pri normativnem razvoju sodobnih konceptov korporacijskega upravljanja igrajo različni kodeksi upravljanja (za javne in nejavne družbe). V smislu obravnavane tematike so prav vsi omenjeni kodeksi žal vsebinsko precej pomanjkljivi, saj med priporočljivimi standardi dobrega upravljanja in vodenja podjetij (razen nekaj skromnih določb o delavskih predstavnikih v organih družb) ne vsebujejo praktično nobenih **priporočil za učinkovitejše delovanje tudi (celotnega) sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju** kot nepogrešljivega integralnega elementa sodobnega korporacijskega upravljanja. Gre za pomembno konceptualno pomanjkljivost, ki bi jo veljalo ob prvih naslednjih spremembah in dopolnitvah teh kodeksov ustrezno popraviti. Podobno velja tudi za Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS, ki je bil sprejet v okviru SDH (oziroma takrat še SOD).

V zvezi s tem je treba opozoriti, da so Združenje svetov delavcev Slovenije, Združenje za lastništvo zaposlenih in Slovenski forum socialnega podjetništva oktobra 2014 oblikovali in sprejeli poseben **Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju** (https://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf), ki se sicer lahko uporablja samostojno, lahko pa bi postal kot celota tudi sestavina zgoraj omenjenih že veljavnih kodeksov (kot priloga ali kot eno izmed poglavij), kar bi bilo še posebej priporočljivo.

Kolikor to zadnje ne bo možno (doslej namreč kljub tovrstnim pozivom s strani sedanjih podpisnikov teh kodeksov za to ni bilo zaznati nobenega interesa!), pa bi veljalo s strani države podpreti širšo uveljavitev tega kodeksa na ta način, da bi se pristopilo k njegovi morebitni prenovi in ponovnemu sprejetju, pri čemer bi k njemu **kot eden od podpisnikov pristopilo tudi Ministrstvo za delo, kar bi vsekakor bistveno okrepilo njegovo širšo »priporočilno« in praktično uporabno vrednost.** Pred tem bi seveda kazalo k pristopu na vsak način posebej pozvati tudi delodajalske organizacije in oblikovati »večpartitno« usklajevalno delovno skupino za pripravo prenovljenega predloga tega kodeksa.

2. Drugi spodbujevalni ukrepi

Ustrezna normativna ureditev področja upravljalske participacije zaposlenih je le predpogoj in samo eden izmed potrebnih ukrepov za njen hitrejši razvoj v praksi, ki pa ga je treba kombinirati še s številnimi drugimi t. i. spodbujevalnimi ukrepi, kot so, denimo:

2.1 Ustvarjanje ugodnejše širše »družbene klime«

Dejstvo je, da – kljub nespornim ugotovitvam številnih študij s področja poslovnih ved o njenih signifikantno pozitivnih učinkih na »zavzetost« (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih ter posledično seveda tudi na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote – **širša družbena klima v Sloveniji v tem trenutku delavski participaciji ni posebej naklonjena**, kar brez dvoma predstavlja glavno oviro za njen hitrejši razvoj. Gre za to, da so njeni omenjeni pozitivni ekonomski učinki še bistveno premalo poznani, obenem pa je v praksi (tako med menedžmentom, kot med zaposlenimi pa tudi v politiki) močno razširjeno popolno **nepoznavanje temeljnih teoretičnih in praktičnih razlik** med klasičnim »sindikalizmom« in delavskim »soupravljanjem« kot dvema popolnoma različnima vrstama industrijskih odnosov ter med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi (sindikati in sveti delavcev), ki imajo sicer v podjetjih dve popolnoma različni vlogi ter naloge in pristojnosti.

2.2 Spodbujanje funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja

Poleg že omenjenega vključevanja poučevanja o sodobnih oblikah organizacijske participacije zaposlenih v redne izobraževalne programe družboslovnih fakultet, kjer je zaenkrat v praksi skorajda ni zaslediti, je izjemnega pomena posebej razvijati tudi **funkcionalno izobraževanje in usposabljanje** tako menedžerjev kot delavskih predstavnikov s področja obravnavane tematike. Za sofinanciranje le-teh bi bilo treba **nameniti posebna sredstva in pripraviti ustrezne kriterije za njihovo razdeljevanje izobraževalnim institucijam**, ki izvajajo tovrstne programe.

2.3 Ukrepi za učinkovitejši inšpekcijski nadzor

Veljavni ZSDU je v praksi zagotovo eden najpogosteje, hkrati pa najbolj nesankcionirano kršenih slovenskih zakonov. Inšpekcijski nadzor nad uresničevanjem ZSDU je zaenkrat skrajno neučinkovit, kar kažejo tudi poročila republiškega inšpektorata za delo o številu in »teži« obravnavanih kršitev na tem področju. Vendar razlog ni samo v kadrovski »podhranjenosti« inšpekcijskih služb, temveč v veliki meri tudi v **neustreznosti sedanjih kazenskih določb v okviru ZSDU**, ki sicer predstavljajo praktično edino možno pravno podlago za konkretno in s sankcijami podprto ukrepanje inšpekcij za delo. Mnoge njegove sicer izrazito »kogentne« (zapovedujoče) norme namreč **sploh niso opredeljene in sankcionirane kot prekršek**.

Poleg drugih ukrepov, zlasti kadrovske okrepitve inšpektorata za delo, je torej učinkovitejši inšpekcijski nadzor v veliki meri pogojen tudi z ustreznimi spremembami in dopolnitvami ZSDU, o čemer je bilo zgoraj že govora posebej. Gre za to, da bo treba **vsako kogentno normo v tem zakonu tudi dosledno sankcionirati**, kajti v nasprotnem to v praksi ni »zakon« v pravem pomenu besede, ampak zgolj nekakšno nezavezujoče priporočilo.

2.4 Ustanovitev stalne arbitraže za reševanje soupravljalskih sporov

Arbitražno reševanje t. i. soupravljalskih sporov (spori v zvezi z ZSDU), kot zaenkrat edini pravno dopustni način reševanja tovrstnih

sporov, se je v praksi izkazalo kot neučinkovito, kar je brez dvoma v največji meri posledica **neprimerne in pomanjkljive zakonske ureditve t. i. priložnostnih arbitraž**, oblikovanih na podlagi liste arbitrov, ki jo določi minister za delo. Te arbitraže se v roku 30 dni običajno ne uspejo niti konstituirati, če pa jim to vendarle uspe, takoj naletijo na vrsto drugih odprtih organizacijsko-tehničnih vprašanj (kdo je dolžan obveščati arbitre o njihovem imenovanju, kdo skliče konstitutivno sejo arbitražnega senata, kdo zagotavlja administrativno podporo itd.). Iz teh razlogov bi vsekakor veljalo resno razmisliti o **ustanovitvi stalne arbitraže za reševanje sporov iz ZSDU pri MDDSZ**, kjer bi bila zagotovljena tudi vsa omenjena nujna »tehnično-organizacijska podpora«.

Do takrat pa bi bilo zelo pomembno **listo arbitrov**, ki jo je določil minister za delo, **pogosteje ažurirati**, kajti zaenkrat se soočamo s situacijo, ko mnoga na njej zapisana imena arbitrov tako na delodajalski kot na delojemalski strani iz takšnih ali drugačnih razlogov sploh niso več aktualna za to funkcijo, tako da je tudi to eden od pomembnih razlogov, zaradi katerih je danes težko priti že do sestave arbitražnega senata, kaj šele do dokončne arbitražne odločbe.

2.5 Sistematično spremljanje stanja na področju delavske participacije

Danes v Sloveniji nimamo inštitucij, ki bi bile pooblaščene za **sistematično zbiranje podatkov in vodenje evidenc** o delujočih svetih delavcev in drugih inštitucij delavske participacije (predstavniki delavcev v NS, delavski direktorji), čeprav je bilo to izrecno predlagano že v prvi slovenski raziskavi o delavski participaciji iz leta 1996 (Analiza uresničevanja zakona o soupravljanju, ITEO). To pa pomeni, da nimamo **nikakršnega pregleda nad stanjem** in s tem tudi ne podlage za sprejemanje takšnih ali drugačnih razvojnih in drugih ukrepov. Zato bi bilo nadvse priporočljivo, da bi MDDSZ čim prej zagotovilo uveljavitev ustreznega **sistema** za spremljanje stanja v Sloveniji v obravnavanem smislu, in sicer bodisi v okviru lastnih služb bodisi prek dodelitve koncesije določeni inštituciji ali na drug ustrezen način. Če bi bila uveljavljena zgoraj predlagana posebna »agencija za razvoj ekonomske demokracije«, pa bi seveda lahko to nalogo prevzela ona.

B. Udeležba zaposlenih pri dobičku

1. Nujna načelna osvojitev koncepta »obvezne« udeležbe

Uvodoma pojasnjeni dolgoročni koncept ekonomske demokracije, ki je, kot že rečeno, teoretično podrobneje pojasnjen v že omenjenem Programskem manifestu ZSDS, temelji na bodoči nujni popolni izenačitvi korporacijskih pravic lastnikov kapitala in lastnikov dela, kar zajema tudi »obvezno« (sorazmerno) udeležbo slednjih pri razdelitvi poslovnih rezultatov podjetij. Dosledno in v celoti bo ta koncept seveda možno uresničiti šele prek – uvodoma prav tako že omenjenih – tudi »institucionalnih« sprememb družbeno-ekonomskega sistema. Vendar pa je **postopno uvajanje »vsaj delno obvezne«** udeležbe delavcev pri dobičku vsekakor že v tem trenutku utemeljen in praktično tudi nujen ukrep.

Če ne drugega, je namreč v sodobnih pogojih gospodarjenja, ki jih sicer označuje izrazito hitro naraščajoč produkcijski pomen »človeškega kapitala«, zaradi česar je danes ustrezna ekonomska motivacija njegovih nosilcev eden temeljnih predpogojev uspešnega gospodarskega razvoja, ta ukrep vsekakor postal že tudi **»ekonomski imperativ« sam po sebi**. Če je namreč, nesporno ugotovljen kot ekonomsko koristen na »prostovoljni« podlagi, seveda ni najti prav nobenih razumnih razlogov, zaradi katerih naj ne bi bil uveljavljen – in sicer prek zakonodaje v »splošnem družbenem (najmanj nespornem strogo ekonomskem) interesu« – tudi kot »obvezen«. Širša načelna razprava in opredeljevanje na to temo pa se lahko izpelje ob samem predlogu tovrstnega zakona.

2. Prenova veljavnega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)

Veljavni Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki **dosledno uveljavlja sistem t. i. prostovoljne udeležbe**, je bil že ob prvih poskusih uresničevanja v praksi deležen številnih kritik in pobud ter predlogov za nujne spremembe in dopolnitve. Zaradi nekaterih izrazito neprimernih in z vidika delodajalcev »nespodbudnih« rešitev namreč v praksi ni širše zaživel niti v tej, tj. prostovoljni obliki. Zato bi se veljalo **nemudoma lotiti njegove temeljite prenove**, in sicer:

- tako v konceptualnem smislu (zlasti uvedba načela obvezne udeležbe in morebitna vključitev vsaj okvirne ureditve tudi delavskega delničarstva),
- kot tudi glede posameznih izvedbenih rešitev (obogatitev možnih delitvenih shem, opustitev nekaterih nepotrebnih postopkovnih pravil, kot je npr. obvezna statutarna opredelitev in številne druge, na katere opozarja praksa itd.).

Pri tem bi se vsekakor veljalo opreti na nekatere ustrezne rešitve, ki jih je sicer že vseboval predlog tovrstnega zakona, ki ga je leta 2010 v zakonodajni postopek vložila poslanska skupina SD in ga je Državni zbor tudi sprejel, vendar pa ob ponovnem odločanju na podlagi vloženega »veta« Državnega sveta ni bil ponovno izglasovan s potrebno kvalificirano večino. Predvsem pa tudi na – še nekoliko bolj dodelan – predlog ZUDDob-1, ki ga je bil leta 2018 vložen s strani skupine poslancev s prvopodpisanim Luko Mescem, a ni prišel skozi parlamentarno proceduro.

C. Notranje lastništvo zaposlenih

Sprejem zakonodaje o notranjem lastništvu po modelu ESOP-ov

Razvoj širšega notranjega lastništva zaposlenih oziroma tako imenovanega delavskega delničarstva danes **v Sloveniji žal še ni podprt z ustrezno zakonodajo**, ki bi urejala različne možne načine davčno podprtega financiranja notranjih odkupov po vzoru na nekatere najrazvitejše države na tem področju (za zdaj je pri nas širitev delavskega delničarstva na ta način stimulirana le prek delniških shem prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku po veljavnem Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob), konkretne oblike organiziranosti notranjih delničarjev ter učinkovito delovanje notranjih delniških trgov (po vzoru, na primer, na angleške truste, ameriške ESOP-e in podobno) in spodbujala tudi nadaljnji razvoj notranjega lastništva zaposlenih.

Zato bi bilo treba **maksimalno pospešiti pripravo ustrezne normativne ureditve sistema notranjega lastništva zaposlenih v Sloveniji**. V tem smislu bi veljalo še posebej podpreti zlasti tovrstna prizadevanja Inštituta ta ekonomsko demokracijo (IED), ki je med drugim že pripravil tudi konkreten zakonski predlog za spodbujanje notranjega lastništva v Sloveniji **po ESOP modelu.**



Piše:
dr. Živko Bergant

Temeljna načela družbene odgovornosti kot pogoj ekonomske demokracije

Avtor predstavlja osnove za razumevanje pojma družbene odgovornosti. Pri tem poda splošno opredelitev družbene odgovornosti in dodane vrednosti ter obravnava družbeno odgovornost države, podjetij in posameznikov kot pomemben pogoj ekonomske demokracije.

Uvod

Razprave o družbeni odgovornosti so vse bolj aktualne, segajo pa tudi v politični in poslovni jezik. Pri tem pa je uporaba tega pojma pogosto površna in celo zavajajoča. Razumevanje družbene odgovornosti je večplastno, saj obsega celovit pogled na življenje in delovanje ljudi ter njihovo vlogo v okolju. V nadaljevanju bo zelo na kratko predstavljena vsebina družbene odgovornosti s pomočjo opredelitve nekaterih njenih vidikov.

Splošna opredelitev družbene odgovornosti

Opredelitve družbene odgovornosti so številne (npr. Bergant, 2019, 4), kar po eni strani potrjuje njeno pomembnost, po drugi strani pa kaže na to, da se ta pojem še vedno razvija. Kljub temu lahko kot splošno opredelitev družbene odgovornosti razumemo kot: *odgovornost posameznikov in organizacijskih sistemov vseh oblik in ravni pri ustvarjanju, ohranjanju in delitvi dodane vrednosti, to je pri povečevanju blaginje celotne družbe.* Šele delovanje, ki je skladno z načeli družbene odgovornosti, **omogoča prehod v ekonomsko demokracijo.** Zato jo bomo v nadaljevanju na kratko obravnavali, vendar samo z nekaterih temeljnih vidikov.

Zgornja opredelitev pa opredeljuje tudi, kaj je družbeno neodgovorno. To je namreč ***vsako delovanje, ki zmanjšuje, ali ogroža družbeno blaginjo.***

Opredelitev dodane vrednosti

Primarna potreba človeka je njegov obstoj. Tveganja, ki mu grozijo, lahko obvladuje **samo z delom, s katerim se ustvarja dodano vrednost**, ki je tudi vir rezerv za obvladovanje tveganj. Človek ustvarja dodano vrednost učinkoviteje z izkoriščanjem pozitivnih sinergij združevanja v različne organizacijske oblike, od družine do države. To sodelovanje omogoča tudi spoznanje o medsebojni povezanosti in soodvisnosti ljudi kot posledic družbene in tehnične delitve dela.

Najširša opredelitev dodane vrednosti: ***to je novoustvarjena vrednost (v materialni ali nematerialni obliki,[1] ki povečuje splošno blaginjo družbe.*** S tem prispeva tudi k povečanju rezerv za obvladovanje tveganj. Temelji na *zakonu dodane vrednosti*, ki je bil že predstavljen v tej reviji (Bergant, 2019).

Človek se obnaša družbeno odgovorno, kadar ustvarja dodano vrednost (v najširšem smislu besede), bodisi kot posameznik bodisi v okviru različnih organizacijskih sistemov.

Družbena odgovornost države

Družbena odgovornost države se kaže zlasti **v zagotavljanju**:

1. varnosti državljanov,
2. ustrezne zaščite narave,
3. ustreznih pogojev za razvoj gospodarstva in kulture,
4. civilizacijske rasti in ustrezne družbene blaginje.

Država je najpomembnejši deležnik podjetij (vseh oblik organiziranosti) in posameznikov, saj prispeva k obvladovanju njihovih tveganj. Dolžna je skrbeti tudi za to, da se v podjetjih ustvarja dodana vrednost. Če se le-ta ne ustvarja, bi morala država zahtevati ustrezne ukrepe, česar pa sedanji pravni red ne predvideva.

Družbena odgovornost podjetij

Podjetje, ki ga ustanovijo ustanovitelji, nima lastnika, saj postane sestavni del družbene strukture. S tem podjetje prevzame del družbene odgovornosti, ne glede na posamične interese ustanoviteljev oziroma vlagateljev kapitala. Njegova družbena odgovornost se kaže v **odgovornosti za povečevanje družbene blaginje prek koristi, ki jih nudi svojim deležnikom (ne samo vlagateljem kapitala)**. Te koristi jim je dolžno nuditi, ker deležniki (delničarji, zaposlenci, upniki, država, ožje in širše okolje) prevzemajo del tveganja poslovanja podjetja.

[1] Dodana vrednost torej ni računovodska kategorija, saj vsebuje tudi "mehke" prvine, ki so nematerialne, kulturne in čustvene narave.

Prenehanje podjetja pomeni tudi zmanjšanje zmogljivosti za ustvarjanje dodane vrednosti za povečanje blaginje družbe. Zato o prenehanju podjetja ne bi smeli odločati samo ustanovitelji oziroma vlagatelji kapitala, kar trenutno pravni red omogoča.

Rast podjetja se načeloma zagotavlja z ustreznimi razvojnimi in naložbenimi odločitvami. Pri tem mora biti ustvarjanje dodane vrednosti v prihodnosti temeljno sodilo upravičenosti naložb in razvoja podjetja sploh (dobiček torej ne bi smel več biti sodilo uspešnosti podjetja).

Prav tako bi morala biti podlaga za vrednotenje podjetij **pričakovana dodana vrednost in ne dobiček**. Ta bi morala biti tudi podlaga za odločanje o združevanju in razdruževanju podjetij. Sodilo za take odločitve bi namreč morala biti korist za vse deležnike v take transakcije vključenih podjetij.

Na zgornjih osnovah je treba znanstveno utemeljeno oblikovati **novo teorijo ekonomike podjetja**,[2] ki temelji na dodani vrednosti in ne na dobičku. To bi vplivalo tudi na informacije, potrebne za delovanje kapitalskih trgov.

Ustvarjena dodana vrednost načeloma pripada **deležnikom sorazmerno z njihovim deležem** prevzemanja tveganja v poslovanju podjetja (ne pa samo lastnikom vloženega kapitala).[3] Skladno s tem načelom bi bilo treba prilagoditi zakonodajo in sprejeti ustrezne smernice.

Človeška delovna sila se pri delu troši tako kot osnovna sredstva. Zato bi bilo treba upoštevati tudi **amortizacijo delovne sile** (v višini življenjskih stroškov oziroma drugače dogovorjeni višini).[4] Nadomestilo potroška delovne sile pripada vsem zaposlencem (vključno z upravo oziroma poslovodstvom) v enaki višini. Zviša se lahko samo tistim, ki delajo v težjih delovnih pogojih.

Sestavni del ustvarjene dodane vrednosti so obresti na prejeta posojila, kar je načeloma splošno priznano že zdaj. Znesek obresti pa bi moral biti (skladno z ustrezno posojilno pogodbo) **odvisen od uspešnosti poslovanja podjetja** in ne bi smel pomeniti odbitne postavke od davčne osnove podjetja (finančni vzvod v sedanji teoriji ekonomike in financ podjetja je torej umetna in nepotrebna tvorba).

Pravica do morebitno zadržane (neizplačane) dodane vrednosti bi morala pripadati **vsem deležnikom** sorazmerno z njihovim prispevkom k obvladovanju tveganj podjetja. To logično sledi iz zakona dodane vrednosti.

Za potrebe odločanja skladno z načeli ekonomike na podlagi dodane vrednosti je nujno oblikovati **ustrezen informacijski sistem**. To zahteva ustrezno spremembo predpisov (zlasti Zakona o gospodarskih družbah), in računovodskih standardov, ki morajo podpirati strategijo družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja (trajnostno poročanje).

Pri tem bodo najpomembnejše informacije o dodani vrednosti in kapitalski ustreznosti podjetja. Zadnja je tudi pogoj njegove plačilne sposobnosti Bergant (2012, 247). To pomeni **potrebo po celoviti prenovi računovodske teorije** in njeno usmeritev v okolje in družbo. Temu ustrezno je treba zagotoviti ustrezen sistem nadziranja, vključno z načeli revidiranja poslovanja podjetij.

Posebno je treba opredeliti planet Zemljo kot pomembnega deležnika, kar zahteva priznavanje stroškov njegove amortizacije oziroma vračanje ali obnavljanje njegovih porabljenih resursov. To seveda zahteva tudi ustrezno prilagajanje predpisov in standardov.

Kot splošno opredelitev družbene odgovornosti razumemo »odgovornost posameznikov in organizacijskih sistemov vseh oblik in ravni pri ustvarjanju, ohranjanju in delitvi dodane vrednosti, to je pri povečevanju blaginje celotne družbe.«

Posameznik in družbena odgovornost

Temeljno sodilo družbene odgovornosti posameznika je njegovo ustvarjanje dodane vrednosti kot prispevek k družbeni blaginji. Njegova odgovornost do družbe temelji na koristih, ki jih prejema od družbe kot celote, saj je njen povezani in soodvisni del. Ta odgovornost obstaja tako za posamezno fizično osebo kot tudi za **zaposlence v podjetjih, ki imajo na tej podlagi pravico do udeležbe v dodani vrednosti.**

Temeljni cilj posameznika (po zagotovitvi varnosti in svobode) je njegova osebna blaginja v najširšem smislu (ne samo materialno, temveč tudi zadovoljitev potrebe po samouresničevanju, torej po udejanjanju svojega poslanstva). Stopnjo doseganja tega cilja lahko tudi empirično merimo, kar pomeni, da je treba spremeniti tudi cilje ustreznega družbenega informacijskega sistema.

Sklep

Obravnavana vsebina družbene odgovornosti je za marsikoga lahko **preveč radikalna ali pa celo utopična**, ker je težko uresničljiva v kratkem času. Zato je večinoma bolj priljubljen pristop s postopnimi spremembami, ki pa ima vsaj **dve slabosti**, kajti posamezna sprememba lahko:

- daje vtis, da je vse drugo sprejemljivo in v redu (saj popravljamo samo nekaj malenkosti);
- usmeri delovanje tudi v napačno smer, če ni jasno opredeljen končni cilj (čeprav zgleda skoraj kot nedosegljiv).

Nedvomno pa je za začetek pravih sprememb treba marsikaj spremeniti v razmišljanju o vsebini posameznih pojmov in kategorij, ki jih se pogosto nekritično uporabljamo.

Upoštevanje načel družbene odgovornosti daje zaposlencem **podlago za pogajanja o delavski participaciji, družbi pa lažji prehod v ekonomsko demokracijo.**

Literatura

Bergant, Živko (2012). Plačilna sposobnost in kapitalska ustreznost podjetja. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bergant, Živko (2018). Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti v podjetniškem okolju. Ekonomska demokracija, št. 4/2018, str. 2–5.

Bergant, Živko (2019). Izhodišča za celovito obravnavanje družbene odgovornosti. Ekonomska demokracija, št. 2/2019, str. 4–8.

Bergant, Živko (2021). Zavedanje družbene odgovornosti in posledice. Ljubljana: Visoka šola za računovodstvo in finance.

[2] Več o tej teoriji v Bergant (2021, 72–115).

[3] Več o tem v Bergant (2018, 2).

[4] Tudi stopnje minimalne amortizacije so arbitrarno določene.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Programski manifest Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS)

»Za sodobno ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!«

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je programski manifest s tem naslovom kot svoj temeljni programski dokument, ki sicer predstavlja osnovno teoretično podstat in glavno vodilo celotnega njegovega delovanja, sprejelo že leta 2009. Upoštevaje nova teoretična spoznanja in izkušnje iz prakse pa je na svojem nedavnem strokovnem posvetu po predhodno opravljeni široki javni razpravi med članstvom sprejelo prenovljeno in bistveno izpopolnjeno verzijo tega dokumenta, ki ga povzemamo v nadaljevanju.[1]

Vsebina in bistvo manifesta

Dve osnovni vsebini manifesta

Programski manifest ZSDS ***»Za sodobno ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!«*** je dokument, v katerem združenje zelo jasno in decidirano opredeljuje ter tudi podrobneje teoretično utemeljuje:

1) *prvič*, dolgoročno vizijo bodočega družbenoekonomskega razvoja, kateri sledi, oziroma za katero se zavzema s svojim delovanjem, **tj. ekonomsko demokracijo kot nek nov, perspektivnejši,** se pravi,

- ekonomsko učinkovitejši,
- socialno pravičnejši in tudi
- okoljsko odgovornejši,

družbenoekonomski sistem, ki naj bi (za razliko tako od aktualnega kapitalizma, kakor tudi za razliko od raznih oblik socializmov, kakršne je praksa po svetu bolj ali manj neuspešno preizkušala doslej) **temeljil na principih popolne »enakosti« korporacijskih in drugih ekonomskih pravic iz dela in kapitala**;

2) in drugič, ključne ekonomske in pravne argumente ter predloge konkretnih ukrepov za kolikor mogoče pospešen razvoj vseh treh **temeljnih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma delavske participacije**, to so:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju (»delavsko soupravljanje«),
- udeležba delavcev pri dobičku in
- širše notranje lastništvo (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi delavskega zadružništva),

ki seveda kot take vsekakor že zdaj predstavljajo zametke bodoče »prave« ekonomske demokracije, čeprav zaenkrat še **znotraj nespremenjenih sistemskih okvirov aktualnega družbenoekonomskega sistema.**

Ekonomska demokracija ni »sinonim« za notranje lastništvo zaposlenih

V zvezi s tem velja morda že uvodoma posebej opozoriti, da zgoraj omenjenega **širšega delavskega lastništva** kot oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih (čeprav ga sicer ZSDS vsekakor zelo podpira kot nadvse priporočljivo in koristno dodatno sestavino celovite ekonomske demokracije) ta programski manifest teoretično ne šteje za morebiten **»nujni pogoj«** *(conditio sine qua non)* za vzpostavitev ekonomske demokracije kot »novega« družbenoekonomskega sistema. Predvsem pa tudi ne kot **»sinonim«** pojmu ekonomska demokracija. In v tej točki se teorija ekonomske demokracije, ki jo zagovarja ZSDS v tem programskem manifestu, že v samem temelju bistveno razlikuje od teorij, ki ekonomsko demokracijo pogojujejo oziroma preprosto kar enačijo z delavskim delničarstvom in delavskim zadružništvom, v katerem vidijo tudi **edino možno obliko »ekonomsko demokratičnega« podjetja**. Se pravi, v bistvu podpirajo logiko, da je edinole lastništvo nad kapitalom (ne pa tudi lastništvo nad delom!?) tisto, ki lahko predstavlja temelj korporacijskih pravic, tj. pravice do upravljanja podjetij in udeležbe pri dobičku. Prav **negacija te ekonomske in pravne logike** pa je osnovno izhodišče teorije ekonomske demokracije, ki jo utemeljuje ta programski manifest.

Če je namreč lastnina nad delom kot (kapitalu nesporno ekonomsko povsem enakovrednim!) produkcijskim dejavnikom/faktorjem **enako »sveta«** kot lastnina nad kapitalom (in v vsakem civiliziranem pravnem sistemu o tem ne bi smelo biti niti najmanjšega dvoma!), potem ni videti prav nobene sistemske potrebe po tem, da bi morali delavci za to, da bi bili nekoč lahko povsem »enakopravni« subjekti v sistemu korporacijskega upravljanja in /raz/delitve poslovnih rezultatov podjetij, **neizogibno najprej postati istočasno tudi lastniki**

[1] Gre za obsežnejši dokument pretežno teoretične narave, ki obsega okoli 120 tipkanih strani, celotno besedilo manifesta pa je objavljeno na spletni strani ZSDS na naslovu https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/08/Manifest-ZSDS_Programski-Noveliran-16.-avg-2022.pdf.

kapitala. Čemu? Za njihovo vsestransko »sistemsko enakopravnost« lastnikom kapitala, ki je v obstoječem kapitalizmu žal ni, bi namreč morala **po normalni pravni logiki popolnoma zadostovati že njihova lastninska pravica nad delom**. Bistvo »prave« ekonomske demokracije je torej popolna »sistemska izenačitev« vseh korporacijskih upravičenj iz naslova lastninskih pravic nad delom in kapitalom, ne pa t. i. personalna kumulacija lastnine nad obema temeljnima produkcijskima faktorjema v rokah delavcev. Ta je za omenjene namene v bistvu povsem nepotrebna, obenem pa – vsaj kot »splošen« model družbenoekonomskega sistema – verjetno tudi precej utopična.

Praktični pomen tega »teoretičnega« dokumenta

Že uvodoma je vsekakor treba opozoriti na velik **tudi praktični pomen** tega (teoretičnega) dokumenta, oziroma dejstva, da ZSDS nek tak dokument sploh ima in ga brez dvoma tudi nujno potrebuje, če želi biti v svojih prizadevanjih za hitrejši razvoj delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji uspešno. Čeprav se namreč morda komu zdi povsem odveč, da bi se sveti delavcev in njihovo združenje sploh kakorkoli ukvarjali s tovrstnim družbenoekonomskim teoretiziranjem (namesto da bi vso razpoložljivo energijo usmerili prvenstveno v povsem »akcijske bitke« za nadaljnjo normativno in praktično širitev obstoječih participacijskih pravic delavcev), se je nujno zavedati, da bo treba to »bitko« v resnici vsekakor najprej in primarno **dobiti predvsem na teoretični in strokovni ravni, šele nato, oziroma kvečjemu vzporedno, pa jo bo mogoče dobiti tudi v praksi**.

Bistvena razlika med »participacijskimi pravicami« in »pravicami iz delovnega razmerja«

Vedeti namreč moramo:

- da so omenjene participacijske pravice delavcev (predvsem pravica do soupravljanja podjetij in do udeležbe pri dobičku) v bistvu ***»korporacijske pravice«,*** ki so po svoji pravni naravi že v osnovi nekaj popolnoma drugega kot ***»pravice delavcev iz delovnega razmerja«***, in da kot take danes niti približno še niso nekaj **»sistemsko samoumevnega«** (tako kot to velja, denimo, za plače in druge klasične delovnopravne pravice, ki jih delavci lahko po potrebi povsem legalno »izborijo« tudi s klasičnimi sredstvi sindikalnega boja),
- ampak je ravno obratno – veljavna in danes še vedno absolutno prevladujoča ***»klasična«*** ekonomska in pravna teorija kapitalizma (s tem pa tudi aktualni institucionalni sistem kot tak!) **vse korporacijske pravice »izvirno« priznava izključno samo lastnikom kapitala in nikomur drugemu**.

Delavcem torej glede tega v aktualnem kapitalizmu za zdaj načeloma in »sistemsko samoumevno« ne pripada nobena od teh pravic. In večina delavcev po svetu danes tudi dejansko nima še nič od tega. Razen kolikor jim nekateri, recimo temu, bolj »razsvetljeni« lastniki tega ne priznajo **na povsem prostovoljni podlagi**, ali pa kolikor jim nekatere, relativno še zelo redke države vsaj nekaj malega tovrstnih pravic **priznajo skozi svojo zakonodajo** (med njimi je k sreči tudi Slovenija s tem našim Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU).

Tudi to je seveda, da se bomo pravilno razumeli, na tej stopnji družbenoekonomskega razvoja **sila pomembno**. Kajti vseeno gre, kot rečeno, vsaj za zametke in prve konkretne nastavke neke bodoče »prave« ekonomske demokracije. Toda zavedati se je treba, da delavska participacija, kolikor je pač danes v okviru veljavnega družbenoekonomskega sistema sploh že obstaja, zaenkrat nikakor **še nima svoje teoretične podlage v uvodoma omenjeni teoriji ekonomske demokra**cije, ki že v osnovi predpostavlja:

- popolnoma ***»enakopravno«*** soupravljanje in
- ***»obvezno«***, ne zgolj nekakšno ***»prostovoljno«*** udeležbo delavcev pri dobičku,

in sicer oboje sorazmerno z ugotovljenim dejanskim prispevkom dela k produktu oziroma poslovnim rezultatom podjetij. Nasprotno.

Arhaične predpostavke »klasične« ekonomske in pravne teorije kapitalizma

Za zdaj imamo namreč glede tega še vedno opravka z **izjemno globoko zakoreninjeno** zgoraj omenjeno **»klasično«** – sicer že več kot 200, skoraj 250 let staro – ekonomsko in pravno teorijo kapitalizma, ki pa je kot taka v vseh osnovnih elementih žal še danes podlaga tudi celotni obstoječi **»institucionalni« ureditvi aktualnega družbenoekonomskega sistema**. Zlasti veljavni pravni zasnovi kapitalističnega podjetja/korporacije/gospodarske družbe in na njej temelječemu »mezdnemu« produkcijskemu odnosu med lastniki dela in kapitala, ki sicer izhajata še iz časov prve industrijske revolucije in pred njo.

Kakorkoli se torej morda sliši po svoje nepojmljivo in skorajda neverjetno, je aktualni kapitalizem, ki ga živimo, tako po svojem najglobljem ekonomskem bistvu kot tudi po svoji osnovni institucionalni zasnovi v bistvu **še vedno čisto navaden »klasični mezdni kapitalizem«**, kakršen se je sicer razvil v razmerah 18. in 19. stoletja. Ta je bil v okoliščinah tistega časa seveda vsekakor res »naprednejši« družbenoekonomski sistem v primerjavi z dotedanjimi (sužnjelastništvo, fevdalizem), v radikalno spremenjeni objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja kot *»eri znanja in človeškega kapitala«* pa brez dvoma postaja že zelo resna cokla nadaljnjemu družbenoekonomskemu razvoju. In kot tak proizvaja tudi vsem znane **čedalje bolj katastrofične ekonomske, socialne in okoljske učinke ter posledice**.

Z vidika obravnavane teme, tj. nujne vzpostavitve »ekonomske demokracije«, pa je zanj značilno predvsem to, da:

1. je v njem DELO sistemsko še vedno obravnavano kot **navadno tržno blago**, delavci pa zgolj kot pogodbeno najeta »delovna sila« oziroma **»delojemalci«**, ki formalno niso člani korporacije/gospodarske družbe kot pravnoorganizacijske oblike kapitalističnega podjetja, ampak so z njo samo **v pogodbenem delovnem razmerju za mezdo/plačo** kot »tržno ceno delovne sile«;

2. se KAPITAL, ki je skupaj s svojimi lastniki v tem sistemu kar sam po sebi, tj. brez dela in delavcev kot integralne se-

[2] Takšna ali drugačna »združba« lahko pridobi status pravne osebe (še)le, če ima zagotovljen »popoln« tako materialni kot personalni substrat, ki je potreben za uresničevanje njenega temeljnega namena. V danem primeru je to izvajanje produkcije, ki pa brez dela in delavcev seveda objektivno ni mogoča, torej gre za neizogibni sestavini materialnega in personalnega substrata korporacije/gospodarske (z)družbe kot pravne osebe. Kapital sam po sebi s svojimi lastniki ni sposoben proizvajati (še) ničesar, ampak je šele nekakšen »zarodek« podjetja v ekonomskem smislu. Torej tudi ne bi smel pridobiti statusa pravne osebe in s tem »delodajalca« (tj. kupca delovne sile na trgu dela). A pravo mu danes ta status povsem neupravičeno in zoper vsa lastna temeljna načela kljub vsemu priznava in s tem posredno »institucionalizira« tudi famozno »mezdno delovno razmerje«.

stavine produkcijskih procesov, institucionalno organiziran v obliki korporacije/gospodarske družbe kot pravne osebe (čeprav že po temeljnih načelih teorije pravnih oseb za tak status niso izpolnjeni niti najosnovnejši pogoji[2]), šteje kot **»podjetje« in »delodajalec« delavcem;**

3. se LASTNIKI KAPITALA na tej podlagi avtomatično štejejo kot »lastniki podjetij«[3] in »edini podjetniki«, s tem pa tudi kot **»edini in izključni korporacijski upravičenci«**.

In temu se reče **»MEZDNI PRODUKCIJSKI ODNOS«**, tj. odnos, v katerem so delavci sistemsko že vnaprej postavljeni v delovnopravno, odločevalsko in ekonomsko odvisen in absolutno podrejen položaj nasproti lastnikom kapitala kot »lastnikom podjetij«.

Brez »nove« družbenoekonomske teorije tudi nikoli ne bo resne delavske participacije!

Skratka, tisto, kar želimo s povedanim poudariti, je naslednje:

1.

Zavedati se moramo, da takšen obseg **delavskega soupravljanja in udeležbe pri dobičku**, kakršnega imamo v zakonodaji in v praksi danes, nikakor (še) ni rezultat nekih teoretičnih spoznanj o tem, da naj bi bili to v bistvu »naravni in samoumevni« ekonomski pravici delavcev, ampak je izključno le rezultat **čisto navadne ekonomske računice**. Konkretno, gre za posledico izsledkov empiričnih študij sodobnih poslovnih ved, ki nesporno dokazujejo signifikantno pozitiven motivacijski učinek vseh treh uvodoma navedenih oblik sodobne delavske participacije na zaposlene in posledično seveda tudi na **poslovno uspešnost podjetij**. Samo zaradi tega in na tej osnovi se torej danes, tako v zakonodaji kot v praksi, uvaja nekaj delavskega soupravljanja in finančne participacije zaposlenih (tj. udeležbe pri dobičku in notranjega lastništva). Če ne bi bilo teh študij, bi bilo vsega tega vsekakor sila malo, če sploh kaj. In glede tega se kajpak ne kaže preveč slepiti.

A razvoj delavske participacije na teh »teoretičnih« podlagah ima seveda svoje objektivne meje. In zgolj po tej poti brez dvoma nikoli ne bo mogoče bistveno razširiti participacijskih pravic delavcev ter doseči prej omenjenih temeljnih ciljev razvoja ekonomske demokracije kot »bistveno novega« družbenoekonomskega sistema. Nekaj **neizkoriščenega prostora** v tem smislu, ki ga je vsekakor treba poskusiti maksimalno izkoristiti, brez dvoma še obstaja tudi v okvirih danega »mezdnokapitalističnega« sistema. Toda več kot toliko teh svojih (teoretično bojda »izključnih«!) korporacijskih pravic, si lastniki kapitala »prostovoljno«, torej **brez temeljitejše rekonstrukcije samih osnov družbenoekonomskega sistema kot takega**, zagotovo ne bodo pustili »odtujiti« in jih enakopravno deliti z delavci.

Dokler bo družbo in politiko obvladovala etablirana »klasična«, torej »mezdnokapitalistična«, ekonomska in pravna teorija kapitalizma, bo kakršenkoli resnejši napredek sodobnih oblik delavske participacije in ekonomske demokracije sila težaven, skoraj nemogoč.

Mnogi menedžerji in lastniki so, denimo, na zgoraj navedenih (prevladujočih) teoretičnih osnovah še danes sveto prepričani, da je **delavsko soupravljanje** po ZSDU nekaj popolnoma »nenaravnega za kapitalizem« in ga zato tolerirajo ter – bolj ko ne zgolj formalistično – uresničujejo samo kot nekakšno »nujno zlo«. Ker pač tako določa zakon. Da o **udeležbi delavcev pri dobičku podjetij**, ki ga veljavni zakon (ZUDDob) – žal za zdaj zgolj na prostovoljni podlagi – celo davčno še posebej stimulira, niti ne govorimo. Podatki o sila skromnem številu slovenskih podjetij, ki so to udeležbo dejansko vpeljala, so več kot zgovorni. Dolgoročno torej o neki »pravi« ekonomski demokraciji, če bo uveljavljana zgolj kot **»ekonomski imperativ«,** lahko za zdaj zgolj le sanjamo.

2.

Dokler bo torej celoten družbenoekonomski sistem (ter družbo in politiko na splošno) obvladovala zgoraj predstavljena etablirana »klasična (mezdnokapitalistična)« ekonomska teorija, bodo tudi odpori zoper kakršnokoli resnejšo, zlasti še normativno oziroma zakonsko širitev korporacijskih pravic delavcev zelo močni. In jih bo, kot kaže tudi dosedanja praksa, **brez neke »močne nasprotne teorije«** tudi v bodoče strahovito težko prebijati s kakršnimikoli tovrstnimi idejami in predlogi.

In to je tudi razlog, zaradi katerega se morajo delavske organizacije (tj. tako združenje svetov delavcev kot seveda tudi sindikati, ki bi na tem področju vsekakor lahko igrali ključno razvojno vlogo) čim prej »oborožiti« s tovrstno nasprotno teorijo, ki je v današnjih razmerah praktično tudi edino logična. Drugega »orožja« kot takšne teorije namreč nimajo, če hočejo na dolgi rok **rešiti delavce iz sedanjega, sistemsko popolnoma nevzdržnega »mezdnega« položaja v družbenoekonomskih razmerjih**, ki je zgodovinsko povsem preživet. In svet popeljati v smeri intenzivnega razvoja »ekonomske demokracije« kot novega, ekonomsko učinkovitejšega, socialno pravičnejšega in okoljsko odgovornejšega družbenoekonomskega sistema. Na silo in zgolj z nekim »aktivizmom« se namreč v tem smislu ne da doseči (več) praktično ničesar.

Negacija tako »klasične« kot tudi »marksistične« politične ekonomije

Seveda to ne more biti *»kar nekaj, samo da je«*, ampak mora biti to neka res **relevantna, argumentacijsko močna in znanstveno upoštevna teorija**, ki je sposobna tudi dejansko na nivoju parirati omenjeni preživeti klasični ekonomski in pravni teoriji kapitalizma. In ki bo sposobna argumentirano dokazati, da je delo pri ustvarjanju kakršnegakoli produkta:

- že po elementarni **»ekonomski«** logiki popolnoma enakovreden temeljni produkcijski dejavnik kapitalu, in
- da bi zato po elementarni **»pravni«** logiki morali delavci sistemsko uživati popolnoma enake korporacijske in druge ekonomske pravice, kot jih danes veljavno pravo priznava lastnikom kapitala.

In to je tudi osnovni smisel in namen tega Programskega manifesta ZSDS. Gre

[3] Pojem »lastniki podjetij«, ki se danes sicer pogosto pojavlja celo v resni znanstveni literaturi, je zaradi pravne korektnosti namenoma postavljen v narekovaje, kajti podjetja kot pravne osebe (tj. korporacije/gospodarske družbe) pravno gledano sploh ne morejo imeti svojih »lastnikov«, ampak so lahko le sama lastniki določenega premoženja. Res pa je, da so »korporacijska upravičenja« lastnikov kapitala (pravica upravljanja podjetja in njegovega premoženja, pravica do ustreznega deleža dobička, pravica do alikvotnega deleža v primeru likvidacije ali stečaja družbe) v bistvu smiselno enaka kot klasična lastninska upravičenja (pravica imeti stvar v posesti, jo uporabljati in uživati na najobsežnejši način ter z njo razpolagati).

za dokument, ki sicer **povzema praktično vsa ključna spoznanja sodobne teorije ekonomske demokracije**, in ki zato vsekakor ustreza omenjenim kriterijem. Dejstvo, na katerega velja že uvodoma posebej opozoriti, pa je, da teorija ekonomske demokracije, ki jo zagovarja ta manifest, že v osnovi predstavlja **precejšen odmik**

- tako od ***»klasične«,***
- kot tudi od ***»marksistične«*** politične ekonomije,

in da kot tak pravzaprav v celoti temelji ravno na kritični analizi in kritični distanci do teh dveh teorij. Gre torej za **»tretjo pot« v politični ekonomiji**.

Ključne teze teorije ekonomske demokracije

Ključne teze teorije ekonomske demokracije, ki bodo v nadaljevanju tudi podrobneje pojasnjene, lahko strnemo naslednjih v petih točkah:

1. **»Tektonske« spremembe** v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja v smeri izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena »človeškega« in nasploh »intelektualnega kapitala« podjetij **ne opravičujejo več prav nobene sistemske prevlade kapitala nad delom.**

2. **Teoretično izhodišče** celotnega sistema družbenoekonomskih odnosov med lastniki dela in kapitala mora nujno postati ***t. i. Pettyjev aksiom,*** ki ga veljavna ekonomska teorija zaenkrat žal povsem spregleduje in zanemarja.

3. **Jedro problematičnosti** aktualnega kapitalizma nista ne trg in ne zasebna lastnina produkcijskih sredstev sama po sebi (razen v segmentu spornega t. i. kvazitrga dela), ampak je to **mezdno delovno razmerje** kot temeljno produkcijsko razmerje med lastniki dela in kapitala, ki pa je izključno »produkt veljavnega prava« in bi bilo lahko tudi v pogojih povsem zasebnolastniškega in tržnega gospodarstva tudi popolnoma drugačno, tj. »partnersko« v pravem pomenu te besede.

4. Temeljita sprememba tega spornega produkcijskega odnosa je nujno pogojena predvsem s predhodno temeljito rekonstrukcijo veljavne pravne zasnove kapitalističnega podjetja/korporacije v kot temeljne ekonomske celice družbe v smeri povsem **»/enako/pravne skupnosti dela in kapitala ter njunih lastnikov«**.

5. **Evolutivni prehod v ekonomsko demokracijo** seveda ne bo možen ravno čez noč, ampak naj bi potekal **postopoma, v dveh fazah:**

a) ***I. faza*** – maksimalen razvoj vseh treh temeljnih oblik uvodoma omenjene sodobne delavske participacije že znotraj okvirov obstoječega družbenoekonomskega sistema,

b) ***II. faza*** – rekonstrukcija pravne zasnove »kapitalistične korporacije« in s tem prehod v »pravo« ekonomsko demokracijo.

Radikalno spremenjena objektivna družbenoekonomska realnost

Struktura tržne vrednosti podjetij

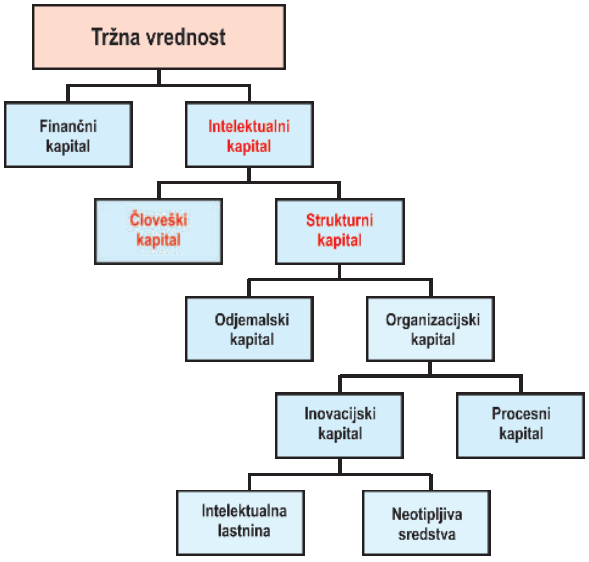
Kar zadeva prvo tezo o radikalno spremenjeni objektivni družbenoekonomski realnosti **v smislu izrazito hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. intelektualnega kapitala**, katerega nosilci so zaposleni, si najprej poglejmo »splošno« strukturo tržne vrednosti podjetij, ki jo nazorno prikazuje znamenita t. i. Skandiina oziroma (po njenem avtorju) Edvinssonova vrednostna shema (Slika 1).

Tržno vrednost podjetja torej sestavljata **finančni kapital,** tj. kapital, ki ga v podjetje vložijo lastniki, in **intelektualni kapital,** tj. kapital, katerega nosilci so zaposleni[5]. Slednji pa se potem naprej deli na:

1) **človeški kapital**, tj. znanje in delovne zmožnosti oziroma kompetence, ustvarjalnost, vrednote in »zavzetost« (tj. delovna motivacija ter organizacijska pripadnost) zaposlenih, in

2) **strukturni kapital**, katerega pa tvorijo vse tiste stvaritve človeškega kapitala, ki so že postale neka trajna vrednost podjetja (in je zaposleni ne odnesejo s seboj, ko zapustijo službo), kot na primer: inovacije, organizacija dela in know how, izgrajeni odnosi s kupci in dobavitelji, izgrajena organizacijska kultura, baze podatkov, ugled podjetja itd., pri čemer v nadaljnjo »razdelavo« tega kapitala, prikazano na sliki 1, na tem mestu ne bomo zahajali.

Slika 1: *Skandiina vrednostna shema (Skandia navigator)*



Vir: *Edvinsson, Leif (1997: 369).*[4]

Intelektualni kapital je torej tisto **»neotipljivo (skrito) premoženje«[6],** ki približno sovpada z v nadaljevanju uporabljanim pojmom **»neopredmetena sredstva«** podjetja, katera niso prikazana v obstoječih bilancah stanja (in teh je pretežna večina[7]). Ključni sestavini neopredmetenih sredstev sta človeški in strukturni kapital, ki skupaj tvorita pojem intelektualnega kapitala podjetij. Za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih je intelektualni kapital seveda enako pomemben kot denarna

[4] Edvinsson Leif: Developing Intellectual Capital at Skandia. Long Range Planning, London, str. 366–373.

[5] Pri tej trditvi gre zaradi konkretnega konteksta, v katerega je postavljena (tj. nazornega prikaza radikalnih sprememb v objektivni družbenoekonomski realnosti, ki nujno zahtevajo čim prejšnjo vzpostavitev popolne »korporacijske enakopravnosti« delavcev), za zavestno rahlo poenostavitev. In sicer v delu, ki se nanaša na t. i. strukturni kapital kot sestavino intelektualnega kapitala. Ta je namreč res stvaritev »človeškega« kapitala, katerega edini lastniki so delavci, vendar ga ti ustvarjajo tudi s pomočjo »finančnega« kapitala, tako da gre pri strukturnem kapitalu v resnici za neke vrste »ekonomsko solastnino«. A na samo jedro trditev v tem poglavju omenjena rahla poenostavitev nima bistvenega vpliva.

sredstva, naložbe in opredmetena produkcijska sredstva, ki jih v tej shemi označuje pojem **»finančni kapital«.** Kot tak bistveno vpliva na poslovno uspešnost in tržno vrednost podjetij. In če ga obstoječe bilance zaenkrat, kot rečeno, v pretežnem delu (še) ne registrirajo, to seveda nikakor ne pomeni, da ga sploh ni in da je ekonomsko irelevanten, ampak nasprotno.

Aktualni trendi spreminjanja notranje strukture tržne vrednosti podjetij

Omenjene aktualne trende izrazito hitrega naraščanja vrednosti intelektualnega kapitala znotraj tržne vrednosti podjetij pa kažeta slika 2 in slika 3, iz katerih lahko vidimo, da danes v povprečju

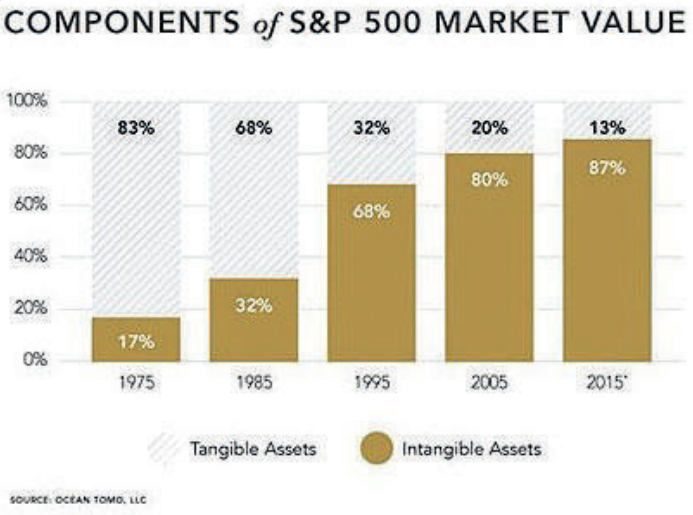
- **že več kot 85 %** tržne vrednosti in s tem seveda tudi **dejanske »produkcijske moči«** podjetij predstavlja intelektualni kapital,
- **samo še manj kot 15 %** pa finančni kapital, medtem ko je bilo še pred nekaj desetletji skoraj ravno obratno,
- lahko pri podjetjih z visokim deležem neopredmetenih sredstev njihova **tržna vrednost tudi do 20-krat in več presega njihovo knjigovodsko vrednost** (tj. vrednost finančnega kapitala).

Se pravi, težišče dejanske »produkcijske moči in sposobnosti« podjetij za ustvarjanje nove vrednosti se je že zdavnaj preselilo globoko na stran intelektualnega kapitala, tako da upravičeno govorimo o **naravnost »tektonskih« spremembah** v objektivni družbenoekonomski realnosti v primerjavi s tisto iz časov nastanka aktualnega kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema.

Več kot očiten »sistemski paradoks«

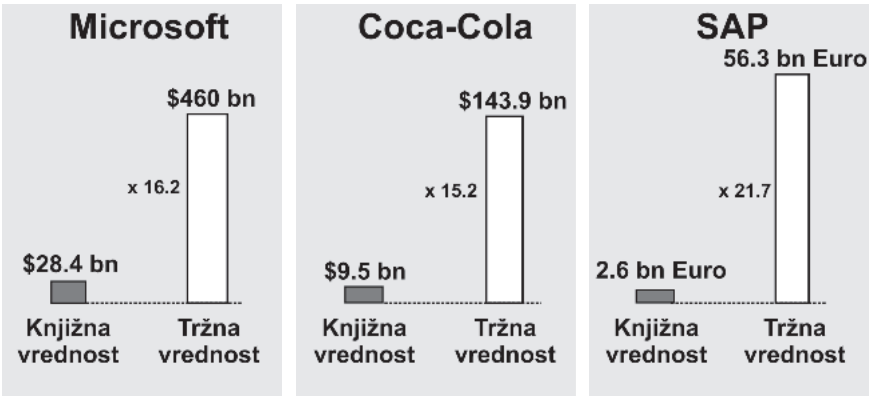
In kaj je torej v zvezi z našo temo o problematiki nadaljnjega »logičnega« razvoja družbenoekonomskega sistema ob teh osupljivih podatkih najbolj **paradoksalno, v**

Slika 2: *Delež neopredmetenih sredstev podjetij, ki kotirajo na ameriški borzi (borzni indeks S&P 500)*



Vir: *Ocean Tomo, LLC. 2015 (podatki na dan 5. 3. 2015). Annual Study of Intangible Asset Market Value from Ocean Tomo, LLC.*[8]

Slika 3: *Pri »podjetjih z neopredmetenimi sredstvi« lahko tržna vrednost presega knjigovodsko vrednost tudi do 20-krat in več*



Vir: *Daum, Juergen H. (2003) Intangible Assets and Value Creation*

bistvu že dobesedno izven zdravega razuma?

To, da pa še danes, v 21. stoletju, kljub vsemu celoten sistem korporacijskega upravljanja in prisvajanja poslovnih rezultatov podjetij **temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom**, medtem ko delavci kot nosilci intelektualnega kapitala, kot že rečeno, teoretično in institucionalno niso »člani korporacij« in nimajo nobenih korporacijskih pravic. S čim »ekonomsko razumnim« je pravzaprav mogoče utemeljiti dejstvo, da lastniki oziroma nosilci kapitala, ki danes ustvarja tudi do 20 ali več- kratni delež konkretnega produkta podjetij, kot ga ustvarja njihov bilančni (finančni) kapital, še vedno nimajo popolnoma nobenega vpliva na upravljanje teh podjetij, kot »ekonomsko nagrado« za vložek tega svojega »ekonomsko ključnega« kapitala pa prejemajo samo mezdo/plačo kot »tržno ceno dela«, ki je povsem neodvisna od ustvarjenega »ekonomskega produkta« podjetja (tj. poslovnega rezultata)? Težko, da s čimerkoli. Če danes tudi že ekonomska teorija človeškemu (in nasploh intelektualnemu) kapitalu priznava **status kapitala v pravem pomenu te besede**, potem se namreč zdi nekaj popolnoma samoumevnega, da bi moralo tudi veljavno pravo njegovim lastnikom priznavati popolnoma enake korporacijske pravice kot jih priznava lastnikom finančnega kapitala.

[6] Obstaja več definicij intelektualnega kapitala, pri čemer pa se avtorji v glavnem strinjajo, da ta pojem zajema vse tiste »netelesne« (neopredmetene) sestavine organizacije, ki povečujejo vrednost podjetja ter njegovo poslovno uspešnost, vendar niso prikazane v bilanci stanja. Njihova vrednost se pokaže v - lahko tudi zelo veliki (danes v povprečju že skoraj 6-kratni) - razliki med tržno in knjigovodsko vrednostjo podjetja, katera približno sovpada s pojmom »finančni kapital« iz slike 1.

[7] Med tista neopredmetena (nefizična) sredstva, ki so tudi finančno ovrednotena in prikazana v obstoječih bilancah stanja, sodijo v glavnem le nekateri elementi t. i. strukturnega kapitala, kot so patenti, licence, blagovne znamke in druge pravice industrijske lastnine, dobro ime, nekateri dolgoročni odloženi stroški ipd. A vse to je le relativno majhen delček celotnega neotipljivega premoženja oziroma neopredmetenih sredstev podjetja, ki jih sicer zajema pojem intelektualnega kapitala.

[8] http://www.oceantomo.com/2015/03/04/2015-intangible-asset-market-value-study.

Razkorak med veljavno institucionalno zasnovo družbenoekonomskega sistema, temelječo na že omenjeni več kot dve stoletji stari »**klasični**« **ekonomski in pravni teoriji kapitalizma**, in **objektivno družbenoekonomsko realnostjo 21. stoletja**, je danes že tako gromozanski, da ni popolnoma nič nenavadnega, če nam aktualni kapitalizem vsem pred očmi dobesedno poka že po vseh šivih. In da, kot že rečeno, proizvaja samo še čedalje bolj katastrofične ekonomske, socialne in okoljske posledice. Drugače temu pač tudi ne more biti. Še kako prav je torej očitno imel znani slovenski ekonomist Jože P. Damijan, ko je že med zadnjo veliko gospodarsko in socialno krizo leta 2014 zapisal pronicljivo – in po moje čedalje bolj aktualno – misel o popolni preživetosti omenjene teorije. Že takrat je namreč zapisal, da bo treba **povsem redefinirati predpostavke in ekonomske teorije napisati na novo,** in da bi bilo trenutno najbolj primerno na najbolj ugledne ekonomske šole obesiti napise ***»Zaradi prenove zaprto«***[9]. In to je verjetno edino, v čemer se pravzaprav sploh še lahko strinjamo z učenji aktualne etablirane ekonomske teorije. Sam pa bi k temu dodal le še, da ta misel v celoti velja tudi za najbolj ugledne pravne šole.

Če danes tudi že ekonomska teorija človeškemu (in nasploh intelektualnemu) kapitalu priznava status kapitala v pravem pomenu te besede, potem se zdi nekaj popolnoma samoumevnega, da bi moralo tudi veljavno pravo delavcem kot njegovim nosilcem priznavati popolnoma enake korporacijske pravice, kot jih priznava lastnikom finančnega kapitala.

Edino, kar se lahko ob vsem zgoraj navedenem danes utemeljeno sprašujemo, je torej: **ali je v tako zasnovanem aktualnem družbenoekonomskem sistemu sploh še kaj – tudi najbolj elementarne – ekonomske in pravne logike (če jo je sploh kdaj imel)?**

Zagotovo ne. In slej ko prej bo vsekakor moralo priti do temeljite rekonstrukcije tega sistema. In sicer v tem smislu, da bodo vse korporacijske pravice iz naslova lastništva nad delom v celoti **izenačene** s tistimi iz naslova kapitala in **sorazmerne** dejanskemu prispevku enih in drugih k poslovnim rezultatom podjetij. In to je, če ponovimo, tudi **osnovna ideja teorije ekonomske demokracije.**

Temeljno izhodišče teorije ekonomske demokracije

Ta teorija – za razliko od »klasične« politične ekonomije, katere utemeljitelj je Adam Smith – izhaja iz znanega ***t. i. Pettyjevega aksioma*** (imenovanega po znanem predklasičnem ekonomistu Williamu Pettyju), ki pa sta ga tako Adam Smith kot kasneje tudi Karl Marx v svojih teorijah žal, zavestno ali ne, enostavno spregledala in zanemarila. Kajti, če ga ne bi, ekonomska teorija zanesljivo in v nobenem primeru nikoli ne bi mogla (s)kreniti **v smer utemeljevanja »mezdnega« kapitalizma,** ki je sicer že v samem temelju izven sleherne »naravne« ekonomske logike.

Edino, kar se lahko ob navedenih podatkih o hitrem premikanju težišča ustvarjanja nove vrednosti na t. i. intelektualni kapital utemeljeno sprašujemo, je torej: ali je v tako zasnovanem družbenoekonomskem sistemu, kakršnega imamo zdaj, sploh še kaj – tudi najbolj elementarne – ekonomske in pravne logike (če jo je sploh kdaj imel)?

Trg dela kot tipičen »kvazitrg«

Najmanj, kar je, je namreč ena osrednjih institucij tega sistema, to je **t. i. trg dela,** že na prvi pogled **tipičen »kvazitrg«**, ki v resnici sploh ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, ampak je v njem popoln tujek, ki nujno povzroča hude sistemske deviance v njegovem delovanju. In sicer **najmanj iz dveh ključnih razlogov,** ki jih je vsekakor v obravnavanem kontekstu treba posebej izpostaviti, preden podrobneje predstavimo samo bistvo Pettyjevega aksioma. In sicer:

1.

Prvič zato, ker **menjava na tem trgu ni niti *»svobodna«* niti *»ekvivalentna«*,** kar naj bi bilo tudi po veljavni ekonomski teoriji sicer temeljni predpogoj normalnega delovanja tržnega gospodarstva. Kajti, če so delavci **ekonomsko prisiljeni** prodajati svoje delo na trgu zaradi **»eksistenčne nuje«**, potem pač zagotovo niti približno ni mogoče govoriti ne o »svobodni«, še manj pa seveda o »ekvivalentni« menjavi.

Mezda/plača je namreč tudi teoretično zgolj »**tržna cena dela«, tj. protivrednost zgolj inputa**, ne pa **dejanskega outputa dela** v produkcijskih procesih, katerega trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja seveda že objektivno sploh niti **ni sposoben ugotoviti.** Trg v resnici lahko objektivno ovrednoti le končni produkt (izdelek ali storitev) podjetja, o tem, kolikšni so »interni« prispevki dela in kapitala k temu produktu, pa seveda »nima pojma«. Zato je plača – za razliko od vseh ostalih faktorskih dohodkov (t.j. dobičkov, rent in obresti) – danes **edini od teh dohodkov,** ki lastnikom konkretnega produkcijskega faktorja **ne prinaša nobenega ekonomskega donosa na njegov input.**[10] Čeprav naj bi bilo sicer ravno v tem bistvo vseh produkcijskih faktorjev in njihovega vlaganja v produkcijske procese.

Dejstvo, ki je sicer še danes teoretično zelo skrbno prikrivano pod kopreno vseh mogočih in nemogočih teoretičnih floskul o »svobodi dela«, je torej, da je delo ravno prek tega famoznega in tako zelo opevanega (domnevno ekonomsko absolutno »pravičnega««!?) mehanizma **»tržnega« plačevanja dela**, v tem sistemu v resnici **evidentno »ekonomsko izkoriščano«**. In za to ugotovitev pač nikomur ni treba prav nič klicati na pomoč Karla Marxa.

[9] Jože P. Damijan (2014) *Kaj se dogaja z ekonomijo?* Delo, Sobotna priloga z dne 19. 4. 2014, str. 9. ČZP Delo. Ljubljana.

[10] Tako imenovani variabilni del plače iz naslova delovne in poslovne uspešnosti, ki ga (v zelo različnih oblikah in obsegu) izplačujejo nekateri delodajalci, drugi pa ne, in je namenjen povečevanju delovne »motivacije« zaposlenih, seveda z »razdelitvijo« soustvarjenega produkta med lastnike dela in kapitala (skladno z njihovimi dejanskimi ekonomskimi prispevki) nimajo popolnoma nobene teoretične zveze.

2.

Drugič pa zato, ker se na tem trgu v bistvu opravlja **»prepovedana menjava«**. Delo namreč ni neka samostojna »stvar«, ki bi bila lahko kot taka predmet tržne menjave, ampak je neločljiva sestavina človeka. Če torej **prodaš delo,** v bistvu **»prodaš človeka«**, kar pa je seveda že od ukinitve sužnjelastništva naprej prepovedano. Zato je bilo ne nazadnje že s Filadelfijsko deklaracijo MOD iz leta 1944 tudi pravno **izrecno prepovedano delo obravnavati kot »tržno blago«**. Uvodna določba te deklaracije se namreč glasi: *„Delo ni /tržno/ blago"* (ang. *Labour is not a commodity*).

A to je zaenkrat še vedno **res samo deklaracija**, sistem pa v resnici še danes temelji na čisto navadnem t. i. tržnem (mezdnem) delovnem razmerju, pri čemer tega osnovnega ekonomskega bistva tega razmerja seveda **ni mogoče prikriti z nobenimi normami sodobnega delovnega prava,** ki so sicer namenjene varstvu osebnostnih pravic in dostojanstva delavcev v delovnem razmerju. Kar je sicer tudi edini namen delovnega prava kot samostojne pravne panoge, ki pa je sicer stara šele dobrih 100 let, torej bistveno mlajša od kapitalizma kot sistema, in ki kot taka njegovih institucionalnih temeljev v resnici prav nič ne spreminja.

Pettyjev aksiom

A vrnimo se k Pettyjevemu aksiomu. William Petty je to svojo pronicljivo ekonomsko misel, ki jo upravičeno imenujemo »aksiom«, in ki je v ekonomski literaturi sicer zelo pogosto citirana, vendar pa hkrati kljub svojemu globokem vsebinskemu pomenu potem teoretično enostavno kar »pozabljena«, **metaforično izrazil takole**:

»Delo je oče proizvoda in zemlja (danes je to seveda »kapital«, op. p.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.« Neoklasična ekonomska teoretika Samuelson in Nordhaus pa sta v 20. stoletju k temu – kot nekakšno samoumevno piko na i – pristavila še: *»Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.«*.

In tem ekonomskim resnicam pač verjetno res ni mogoče oporekati, hkrati pa se v njih skriva tudi praktično **»vsa znanost« o ideji ekonomske demokracije**. In k njim bi se nujno morala vrniti tudi etablirana ekonomska teorija ter **»politično ekonomijo«** na teh osnovah, kot rečeno, zastaviti povsem na novo. Povsem enako pa velja tudi za korporacijsko- in delovnopravno teorijo, ki bi se nujno morali ponovno temeljito prevprašati, na kakšni zdravorazumski podlagi so njuni utemeljitelji sploh lahko pravno skonstruirali oziroma dobesedno »izumili« to povsem umetno delitev lastnikov dela in kapitala na **»delodajalce«** in **»delojemalce«,** ki naj bi bili med seboj v **»mezdnem delovnem razmerju«**. To je bilo namreč ob zgoraj povedanem res prava pravcata pravna »umetnina«, ki se ji danes lahko samo čudimo z odprtimi usti.

Ekonomskim resnicam Pettyjevega aksioma pač verjetno res ni mogoče oporekati, hkrati pa se v njih skriva tudi praktično »vsa znanost« o ideji ekonomske demokracije. In k njim bi se nujno morala vrniti tudi etablirana ekonomska teorija ter »politično ekonomijo« na teh osnovah zastaviti povsem na novo.

Če temeljito preberemo citirane misli Pettyja, Samuelsona in Nordhausa, gre seveda za teoretično popolnoma **»neovrgljivo ekonomsko resnico« o naravni ekonomski logiki produkcije in produkcijskih odnosov** (zato se tudi upravičeno imenujejo »aksiom«, se pravi resnica, ki je ni treba posebej dokazovati). In ki ji tudi dejansko doslej ni še nihče niti poskušal teoretično oporekati. Iz njih pa nesporno izhaja:

1. da sta delo in kapital objektivno dva »ekonomsko« popolnoma enakovredna produkcijska dejavnika, ki eden brez drugega praviloma **nista sposobna ustvariti nobenega produkta**, ampak je **produkcija** že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti dela in kapitala ter njunih lastnikov (ne pa v odnosih nekakšne medsebojne *»tržne menjave«*), v katerem ekonomsko ni najti prav nobenih **»delodajalcev« in »delojemalcev«;**

2. da je tržno-menjalno (mezdno) delovno razmerje med »delodajalci in delojemalci« popolnoma umeten **»konstrukt prava« (ne pa ekonomije!)** in teoretični nesmisel brez primere, ki z naravno ekonomsko logiko produkcije in produkcijskih odnosov nima popolnoma nobene zveze, ampak je z njo v več kot očitni opreki;

3. da nobeden od obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov torej že objektivno **ni kakorkoli »ekonomsko pomembnejši«** od drugega (oziroma eden »v službi« drugega kot nekakšnega »delodajalca«), kar bi lahko opravičevalo kakršnokoli »sistemsko« nadrejenost njegovih lastnikov lastnikom drugega,

4. da sta torej pravica do enakopravnega soupravljanja produkcijskih procesov in dejanskemu prispevku dela k produktu sorazmerna udeležba pri njegovi razdelitvi **»naravni« ekonomski pravici (tudi) delavcev** in ne zgolj lastnikov kapitala, ki bi ju zato moralo kot taki vsekakor že zdavnaj priznavati tudi veljavno pravo,

5. da – če je nemogoče reči, koliko outputa je v produkcijskem procesu ustvaril en sam ločen input (tj. bodisi samo delo bodisi samo kapital) – iz zgoraj že navedenih razlogov zagotovo trg kot izključno menjalni mehanizem zadnji, ki bi to lahko »ugotavljal« s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja, s tem pa tudi zadnji, ki bi bil lahko ekonomsko logično (poleg svoje logične vloge izvajalca ekvivalentne menjave produktov) sistemsko postavljen – tako kot je zdaj – tudi v vlogo **»regulatorja t. i. faktorske razdelitve dohodkov«** med soustvarjalce konkretnega produkta, in ne nazadnje,

6. da bi bila pravzaprav edina ekonomsko in pravno logična organiziranost **»podjetja«** kot temeljne produkcijske celice družbe **»popolnoma enakopravna oz. partnerska skupnost dela in kapitala ter njunih lastnikov«**.

Skratka, v enem stavku: aktualni »mezdni« (tržno-menjalni) produkcijski odnos med delom in kapitalom je več kot očitno totalno skregan z najbolj elementarno ekonomsko logiko in **popoln sistemski anahronizem**, ki zagotovo ne sodi več v 21. stoletje kot »ero znanja in človeškega (in širše intelektualnega) kapitala«. Ekonomska in pravna teorija se bo torej vsekakor res morala slej ko prej neizogibno vrniti nazaj k *Pettyjevemu aksiomu*, ki sicer, kot rečeno, predstavlja tudi **osnovno teoretično podstat** celotni teoriji delavske participacije in ekonomske demokracije.

Sistemski vzroki za sedanjo »neenakost« lastninskih pravic nad delom in kapitalom

A ključno je seveda najprej pravilno identificirati globlje sistemske vzroke za že omenjeno temeljno sistemsko anomalijo, ki se kaže skozi **očitno »neenakost lastninskih pravic«** nad delom in kapitalom. Kajti, če ponovimo:

- lastninska pravica nad kapitalom zdaj njenim nosilcem zagotavlja **vse korporacijske pravice** glede upravljanja podjetij in prisvajanja njegovih rezultatov,
- lastninska pravica nad delom pa **načeloma popolnoma nobenih**, ampak delavcem zagotavlja samo mezdo/plačo kot golo tržno protivrednost inputa dela brez kakršnegakoli ekonomskega donosa.

Ta neenakost lastninskih pravic pa je seveda z vidika civiliziranih pravnih sistemov že v osnovi **nekaj naravnost nepojmljivega**.

Iskati vzroke za to sistemsko anomalijo v tržnem sistemu gospodarjenja in zasebni lastnini produkcijskih sredstev, kar je sicer, kot vemo, temeljna podmena marksistične politične ekonomije, je zagotovo povsem nesmiselno, kajti **ne eno in ne drugo seveda ni šele »izum« kapitalizma** v primerjavi s predhodnimi družbenoekonomskimi sistemi (sužnjelastništvo, fevdalizem).[12] Ti družbenoekonomski sistemi so – kljub obstoju zasebne lastnine in delovanju trgov – imeli povsem drugačne produkcijske odnose kot kapitalizem, torej ta dva elementa sama po sebi zagotovo nista ključni determinanti takšnih ali drugačnih produkcijskih odnosov med lastniki temeljnih produkcijskih faktorjev. Te namreč vzpostavlja takšen ali drugačen vsakokratni veljavni **»pravni red«**, ne pa lastnina in/ali trg.

Dejanski sistemski »izum« kapitalizma je pravzaprav zgolj **»podjetniški način proizvodnje za trg«** in čisto nič drugega. Ta pa niti približno ni pogojen ravno z »mezdnimi« produkcijskimi razmerji, ampak bi lahko – in to v današnjih razmerah zagotovo celo precej bolj učinkovito – potekal tudi v povsem drugačnih medsebojnih pravnih razmerjih med lastniki dela in kapitala. Trgi in zasebna lastnina torej definitivno nimajo popolnoma nobene zveze z aktualnimi »mezdnimi« produkcijskimi odnosi, ki so, kot že rečeno, izključno **»produkt veljavnega prava«**, ne produkt neke »naravne« ekonomske logike. Ustvarilo jih je izključno le **pravo** (in edinole pravo jih zato lahko tudi spremeni!), naša ključna teza v zvezi s tem pa je, da:

1. v resnici ni najti popolnoma nobenega ekonomsko ali pravno relevantnega razloga za to, da ne bi mogli biti tudi v pogojih popolnoma zasebnolastniškega in tržnega gospodarstva ter podjetniškega načina proizvodnje za trg ti produkcijski odnosi **zasnovani kot popolnoma »enakopravni oz. partnerski (v pravem pomenu te besede)« in »ekonomsko neizkoriščevalski«**,

2. ampak ravno nasprotno – aktualnega mezdnega odnosa pravzaprav ni mogoče (več) teoretično **utemeljiti in opravičiti z ničemer**, še najmanj pa s tisto znano in pogosto slišano tezo, češ da naj bi bili v tem sistemu **lastniki kapitala edini, ki ekonomsko tvegajo**, kar je seveda precej nesmiseln argument. Tvegajo namreč – samo na drugačen način – tudi delavci, in to eksistenčno, karierno in v mnogih primerih tudi celo s svojim življenjem in zdravjem, ni pa jasno, zakaj naj bi bilo lahko **ekonomsko relevantno zgolj in samo finančno tveganje**. Ekonomija kajpak še zdaleč niso samo finance.

Nujna rekonstrukcija pravne zasnove temeljne ekonomske celice družbe

Če hočemo torej v temelju spremeniti aktualni kapitalizem v smeri ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in tudi okoljsko odgovornejše družbene ureditve, je nujno treba **odpraviti** sedanji »mezdni« produkcijski odnos med delom in kapitalom ter njunimi lastniki in ga **nadomestiti** s pravim »partnerskim« razmerjem. To pa je v bistvu možno samo na en način, tj. z radikalno spremembo veljavne pravne zasnove kapitalistične korporacije kot **»temeljne produkcijske enote« oziroma »osnovne ekonomske celice« družbe**.

Ta je zdaj, kot že rečeno, zasnovana kot **»pravna združba (zgolj) kapitala in njegovih lastnikov«** (tj. brez dela in njegovih lastnikov, ki so z njo samo v delovnem razmerju!), ki ji pravni red priznava **status delodajalca**, ki lahko delo – enako kot svoja druga produkcijska sredstva (tj. delovna sredstva in predmete dela) – **prosto kupuje na trgu** za plačo kot »tržno ceno delovne sile«. Delo torej kljub drugačnemu načelnemu zatrjevanju ekonomske teorije, sistemsko v resnici nima statusa »produkcijskega dejavnika« v pravem pomenu te besede, temveč status »produkcijskega sredstva« v rokah delodajalcev.

Rešitev je torej izključno v tem, da se pravna zasnova podjetja kot pravne osebe (korporacije/gospodarske družbe) čim prej preoblikuje v smeri povsem enakopravne oziroma partnerske **»pravne skupnosti/združbe dela oziroma človeškega kapitala in finančnega kapitala ter njunih lastnikov«** (Slika 4). Ali povedano drugače:

Slika 4: *Okvirna pravna zasnova ekonomsko demokratičnega partnerskega podjetja*



Vir: *Gostiša Mato (2020)*[11]

[11] Gostiša, Mato (2020) *Strnjeno o bistvu teorije ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*, Ekonomska demokracija št 1/2020. Kranj.

[12] Zasebna lastnina obstaja že od razpada praskupnosti naprej, trgi pa, kot ugotavlja J. K. Galbraitha, igrajo pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pr.n.št. dalje.

1. inštitut kapitala podjetja bi bilo treba razširiti z vključitvijo in povsem enakopravno sistemsko obravnavo tudi **človeškega kapitala** (kot dela »materialnega« substrata korporacij skupaj s finančnim) ter **njegovo umestitvijo v bilance stanja** (kot podlago za določitev obsega pravic delavcev do soupravljanja in udeležbe pri dobičku[13]), kar bi verjetno zahtevalo tudi izpopolnitev t. i. računovodstva človeških zmožnosti, ki je za zdaj še v povojih (do takrat pa so sicer že na voljo tudi nekatere enostavnejše rešitve[14]);

2. delavci kot lastniki človeškega kapitala pa bi morali skupaj z lastniki finančnega kapitala postati **povsem enakopravni »člani korporacij«** (in s tem del njihovega »personalnega« substrata), kar bi samodejno pomenilo tudi ukinitev sedanjega »mezdnega« delovnega razmerja in njegovo **nadomestitev s t. i. asociativnim (povezovalnim, partnerskim) delovnim razmerjem** med lastniki obeh temeljnih produkcijskih faktorjev, ter nadomestitev sedanjega t. i. »lastniškega« modela upravljanja in razdelitve dohodkov z **modelom »enakopravnega« soupravljanja ter udeležbe pri poslovnih rezultatih** (dobičkih ali izgubah) skladno z dejanskimi prispevki enih in drugih k produktu.

Če hočemo v temelju spremeniti aktualni kapitalizem v smeri ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in tudi okoljsko odgovornejše družbene ureditve, je nujno treba odpraviti sedanji »mezdni« produkcijski odnos med delom in kapitalom in ga nadomestiti s pravim »partnerskim« razmerjem. To pa je v bistvu možno samo z radikalno spremembo veljavne pravne zasnove kapitalistične korporacije kot »temeljne produkcijske enote« oziroma »osnovne ekonomske celice« družbe.

Potreben je torej izključno samo **pravni poseg** v obstoječ družbenoekonomski sistem brez kakršnegakoli poseganja v zasebno lastnino in tržni sistem gospodarjenja. Kar pa je, če bi obstajala ustrezna politična volja, seveda najmanjši problem. V praksi je to možno storiti razmeroma zelo hitro, praktično »takoj«. Torej pri tem brez dvoma ne gre za **nikakršno utopično idejo**. Takšna bo morda le toliko časa, dokler bo pač tudi aktualno politiko obvladovala arhaična »klasična« ekonomska in pravna teorija kapitalizma.

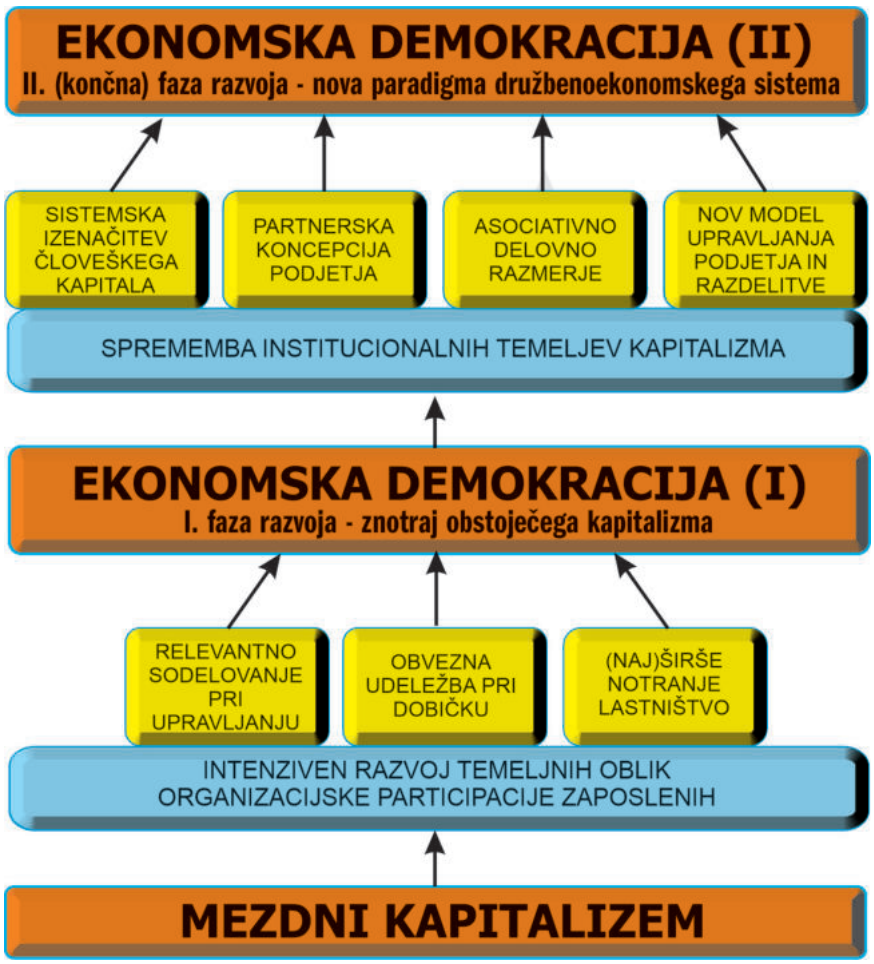
Evolutivni razvoj ekonomske demokracije kot novega družbenoekonomskega sistema

Ker pa je tako zamišljena »ekonomska demokracija« kot nek v temelju nov – čeprav načeloma še vedno povsem tržen in zasebnolastniški – družbenoekonomski sistem zaenkrat lahko šele dolgoročna vizija, ki bo uresničljiva šele, ko bo izpolnjen zgoraj navedeni pogoj predhodne »teoretične preobrazbe«, pa naj bi ta razvoj potekal v dveh fazah (Slika 5), in sicer:

1)

v **I. fazi** bo treba poskušati že v okviru obstoječega sistema **do maksimuma razviti vse tri uvodoma navedene oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih,** torej:

Slika 5: *Evolutivni razvoj ekonomske demokracije kot novega družbenoekonomskega sistema*



[13] Strukturni kapital kot druga sestavina intelektualnega kapitala je, kot že rečeno, v bistvu »ekonomska solastnina« lastnikov človeškega in finančnega kapitala (sorazmerno z deleži človeškega in finančnega), zato z vidika določanja obsega korporacijskih pravic enih in drugih ne igra bistvene vloge.

[14] Že zdaj namreč obstajajo tudi precej enostavnejši (in za obravnavane namene po potrebi tudi takoj uporabni) možni modeli za vrednotenja človeškega kapitala. Na primer model dodane vrednosti intelektualnega kapitala – VAIC *(Value Added Intellectual Coefficient)« oziroma t. i. Pulićev model,* imenovan po njegovem avtorju, svetovno priznanem hrvaškem ekonomistu Anteju Puliću. Ta model za vrednotenje različnih sestavin intelektualnega kapitala namreč uporablja bilančne podatke. Izhodišče so stroški dela kot finančni ekvivalent človeškemu kapitalu, na katerega moramo gledati kar najširše in upoštevati, na primer, tudi izobraževanje. Posebnost tega modela pa je, da so »stroški dela« obravnavani kot naložba in ne kot poslovni strošek.

- »relevantno«, ne zgolj neko marginalno soupravljanje,
- »obvezno«, ne zgolj nekakšno »prostovoljno« udeležbo pri dobičku in
- najširše možno, ne zgolj »menedžersko« notranje lastništvo,

za kar je neizkoriščenega prostora glede na uvodoma povedano zaenkrat še ogromno;

2)

v **II. fazi**, ko bodo razmere zrele, pa opraviti še omenjeno institucionalno rekonstrukcijo veljavnega modela kapitalistične korporacije in mezdnega delovnega razmerja, kar bo pomenilo **dokončen prehod v »pravo« ekonomsko demokracijo**.

Razvoj delavske participacije v obstoječih sistemskih okvirih

Drugi del tega programskega manifesta je namenjen teoretični argumentaciji pospešenega razvoja vsake od treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih posebej, ki pa je na tem mestu ne bomo podrobneje predstavljali. Omenimo naj le, da poleg zgoraj predstavljene **teorije ekonomske demokracije** kot antipoda »klasični« in »marksistični« ekonomski in pravni teoriji kapitalizma, pomembno teoretično podstat sodobne delavske participacije predstavljajo tudi:

- **t. i. motivacijske teorije** in
- **teorija družbene odgovornosti podjetij,**

o katerih pa morda več še ob kaki drugi priložnosti.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE – VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU



Piše:
Alojzij Boc

Smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu

Eden pomembnejših »strateških« programskih dokumentov, sprejetih na nedavnem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), je zagotovo tudi obsežen dokument z gornjim naslovom, ki podrobneje opredeljuje konkretne cilje ter smernice in priporočila za bodoče delovanje tako svetov delavcev v podjetjih kot tudi združenja na enem osrednjih področij soupravljanja, tj. na področju zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu (VZD). Zaradi pomembnosti tega dokumenta, ki vsekakor lahko predstavlja dobrodošel pripomoček, v bistvu kar neke vrste »priročnik« svetom delavcev za učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih nalog in pristojnosti na tem področju, v tem prispevku povzemamo njegove ključne poudarke[1].

Poleg celovitejše predstavitve veljavne zakonske ureditve tega področja in priporočil za delovanje svetov delavcev v okviru te ureditve, je glavni poudarek dokumenta predvsem na **»strateških« ciljih in smernicah** za bodoče angažiranje svetov in ZSDS, ki pa bo vsekakor zahtevalo tudi nekatere:

- bistvene spremembe v dosedanjih prioritetah in načinih delovanja svetov delavcev,
- precej radikalne posege v sedanjo normativno ureditev veljavnega sistema/modela varnosti in zdravja pri delu v smislu krepitve vloge delavskih predstavnikov pri urejanju tega področja, vsekakor pa tudi
- neko posebno obliko organiziranosti v okviru združenja (»Sekcijo za VZD«), ki se bo tudi specializirano ukvarjala s tem področjem.

Vsebina dokumenta je razdeljena na **šest poglavij**, na kratko povzetih v nadaljevanju, še prej pa morda le še nekaj misli o tem, zakaj ZSDS temu področju pripisuje resnično **»izjemen pomen«** in mu zato namenja tudi poseben programski dokument.

VZD mora biti vedno »primarno« področje angažiranja svetov delavcev

Ena najbolj elementarnih, obenem pa tudi primarnih nalog svetov delavcev v podjetjih in pri drugih delodajalcih je zagotovo **skrb za varnost in zdravje delavcev pri**

[1] Dokument kot celota je objavljen na spletni strani ZSDS na naslovu: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/10/Smernice-in-priporo%C4%8Dila-za-delovanje-sd-na-podro%C4%8Dju-VZD-okt.2022-1.pdf.

delu ter za učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih pristojnosti glede sodelovanja pri urejanju tega pomembnega področja v vlogi »zastopnika zaposlenih«. Varnost življenja in zdravja sta namreč temeljni vrednoti in najosnovnejši eksistenčni interes vsakega posameznika, zato ima ta interes brez dvoma **absolutno prioriteto pred vsemi ostalimi interesi delavcev v delovnem razmerju**. Če namreč pri delodajalcu ni najprej ustrezno poskrbljeno za varno delovno okolje, in če za delavce pri delu obstajajo nesprejemljiva tveganja za njihova življenja in zdravje, tudi vse ostale pridobljene pravice in ugodnosti iz delovnega razmerja, ki jim jih »izborijo« njihova predstavništva (sindikati in sveti delavcev), vključno z morebitno »dobro plačo«, tega v nobenem primeru ne morejo odtehtati. Njihova prizadevanja za te **»druge« pravice in ugodnosti iz delovnega razmerja lahko pod temi pogoji torej bolj ali manj izgubijo svoj smisel in pomen**.

In to spoznanje mora vsekakor predstavljati tudi **eno ključnih vodil** za delovanje svetov delavcev pri opravljanju njihovih delavskopredstavniških funkcij po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Se pravi, že po logiki stvari je temeljna naloga svetov delavcev najprej poskrbeti za optimalno varnost pri delu, šele nato lahko pride na vrsto uresničevanje **vseh drugih najrazličnejših materialnih, societalnih in osebnostnih potreb in interesov zaposlenih v zvezi z delom**, ki pomenijo vsestransko dviganje kakovosti njihovega delovnega življenja (kar je sicer osnovni cilj delovanja svetov delavcev nasploh).

Šele če (in ko) ustrezno »obvladuje« svoje zakonske naloge in funkcije na tem najbolj elementarnem področju svojega dela, se torej načeloma svet delavcev pravzaprav lahko upravičeno začne hkrati in vzporedno **intenzivneje posvečati tudi vsem drugim interesnim področjem iz svoje pristojnosti**. Nikoli pa **ne bi smelo biti obratno**. Torej, da bi bilo to, za delavce eksistenčno področje pri njegovem delu v drugem planu in kakorkoli zapostavljeno na račun ukvarjanja z drugimi problematikami. Teh je seveda zelo veliko in so seveda vse lahko za delavce zelo pomembne, vendar pa objektivno nobena ne more biti »pomembnejša« od varnosti in zdravja pri delu. Aktivna vloga svetov delavcev pri urejanju problematike varnosti in zdravja pri delu je torej tako zelo pomembna in, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, z vidika delavcev tudi nepogrešljiva do te mere, da bi pravzaprav morali biti sveti delavcev oziroma delavski zaupniki **»obvezno« sistemsko vzpostavljeni prav pri vseh delodajalcih**, četudi bi morda imeli delavskopredstavniška pooblastila omejena izključno le na to ožjo problematiko, torej na sodelovanje pri urejanju področja VZD.

Povsem utemeljeno je torej mogoče trditi, da svet delavcev, ki ni ustrezno učinkovit pri uresničevanju interesov delavcev na tem področju, v nobenem primeru **ne more veljati za »dober« svet delavcev**. In obratno – svet delavcev, ki vsaj na tem področju deluje dobro, že zgolj samo s tem **v vsakem primeru opravičuje svoj obstoj**, čeprav morda na drugih področjih svojega delovanja ni ravno optimalno učinkovit. Skratka,

1) gledano ***z vidika interesov delavcev*** lahko rečemo, da:

- če kje, potem so sveti delavcev kot delavska predstavništva **za delavce praktično »nepogrešljivi«** na področju urejanja sistema VZD v podjetjih. Kajti, če kje, potem delavci zagotovo več kot nujno potrebujejo zares »dobre« in učinkovite predstavnike prvenstveno na tem področju, ki je zanje, kot rečeno, brez dvoma najbolj »eksistenčnega« pomena, vendar pa so kot posamezniki glede vpliva na njegovo urejanje objektivno precej **»nemočni«**;

2) gledano ***z vidika sistema soupravljanja*** pa, da:

- če kje, potem se lahko sveti delavcev učinkovito uveljavijo kot **»nepogrešljivi sogovorniki nasproti delodajalcem«** ravno na tem področju. Kajti to je eno redkih, če ne kar zelo edino področje, kjer že v tem trenutku tudi večina delodajalcev že prepoznava nujno potrebo po intenzivnejši vključenosti delavskih predstavnikov v odločanje, in kjer so zato odpori zoper to bistveno manjši kot na drugih področjih soupravljanja po ZSDU.

To pomeni, da utrjevanje soupravljalske vloge svetov delavcev na področju VZD lahko posredno pomeni zelo **učinkovito »strategijo« za načrtno utrjevanje tudi sistema soupravljanja kot celote**.

Ključne smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS

Vsebino uvodoma navedenega programskega dokumenta v nadaljevanju predstavljamo po posameznih poglavjih.

I. Zakonske naloge svetov delavcev na področju VZD

V uvodnem poglavju tega programskega dokumenta je podrobneje predstavljena in obrazložena veljavna zakonska ureditev trenutnega modela VZD v Sloveniji s posebnim poudarkom na nalogah in pristojnostih svetov delavcev. Ta je **vsebovana v treh temeljnih zakonih**, tj. v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1), sankcionirana pa je med drugim tudi v Kazenskem zakoniku (KZ). Temeljito poznavanje zakonske ureditve celotnega področja VZD je namreč brez dvoma osnovni pogoj za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov na tem področju, zato bo treba v okviru **specializiranega sistema izobraževanja,** ki bo pripravljen na podlagi tega dokumenta, temu vsekakor nameniti še posebno pozornost.

II. Nujna normativna okrepitev vloge delavskih predstavnikov na področju VZD

V II. poglavju tega programskega dokumenta so opredeljene temeljne smernice za **temeljito rekonstrukcijo veljavnega modela VZD** v smeri nujne še »dodatne« normativne (o)krepitve participacijskih pravic in položaja delavskih predstavnikov na tem področju, za katere se bo zavzemalo ZSDS.

Svetom delavcev vrniti pravico do »soodločanja s soglasjem«

1.

Zlasti pandemija covid-19, ki smo ji bili priča v letih 2020 do 2022, je dodobra razgalila številne doslej prikrite hude anomalije v aktualnem družbenoekonomskem sistemu, med katere brez dvoma sodi tudi sedanja zakonska zasnova modela varnosti in zdravja pri delu, v katerem imajo zdaj, **paradoksalno, v bistvu še najmanj besede prav tisti, za varnost in zdravje katerih pravzaprav gre, to so delavci**. Zakon jim namreč glede tega priznava zgolj pravico biti »nezavezujoče konzultirani«(!?), kar je seveda že v osnovi povsem izven sleherne zdravorazumske logike in sistemsko absolutno nedopustno. Gre za hudo sistemsko anomalijo, ki vsekakor terja **takojšnjo rekonstrukcijo temeljnih teoretičnih izhodišč tega modela** v smeri relativizacije načela o »izključni« odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega dela ter nujnega »odločevalskega opol-

nomočenja« delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov (svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov).

In sicer je treba v tem smislu v zakon nujno ponovno **vrniti pravico do enakopravnega »soodločanja s soglasjem« svetov delavcev** o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o vseh drugih pomembnejših vprašanjih VZD, ki je bila iz neznanih razlogov in brez sleherne razumne podlage iz prvotnega ZSDU sicer črtana z novelo ZSDU-A iz leta 2001 in nadomeščena zgolj s (pravno bistveno šibkejšo in glede na že omenjeni »eksistenčni« pomen te problematike za delavce realno vsekakor **izrazito prešibko)** pravico do »skupnega posvetovanja«. Dodatno pa bi bilo treba v zakonodaji okrepiti tudi še nekatere druge pravice delavskih predstavnikov na tem področju.

V tem programskem dokumentu so predlagane tudi **konkretne spremembe in dopolnitve ZSDU, ZVZD-1 in ZID-1**, za sprejem katerih si bo aktivno prizadevalo združenje.

2.

Edino možnost, da se pravica do enakopravnega »soodločanja« svetov delavcev o pomembnejših vprašanjih VZD pri delodajalcu v praksi realizira že pred morebitno spremembo zakonodaje v zgoraj navedenem smislu, kot že rečeno, odpirajo **t. i. participacijski dogovori med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU**, ki v svojem drugem odstavku dopušča možnost, da se s tem dogovorom določi več soupravljalskih pravic, kot jih določa zakon. Kjer ta možnost (tj. pripravljenost delodajalca na tak dogovor) obstaja, je vsekakor priporočljivo, da jo **svet delavcev seveda izkoristi**. Okvirni predlog določb, s katerimi bi v tem pogledu veljalo dopolniti obstoječe participacijske dogovore, navajamo v nadaljevanju.

Vzpostaviti delavska predstavništva za VZD prav pri vseh delodajalcih

Ena ključnih slabosti veljavnega modela VZD je vsekakor tudi to, da so voljena delavska predstavništva po ZSDU (sveti delavcev, delavski zaupniki), ki jim zakon daje pravico do sodelovanja pri upravljanju na tem področju, **»prostovoljna« in odvisna izključno od organizacijske samoiniciative delavcev** (ta pa v praksi iz razumljivih razlogov pogosto izostane, posebej še, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata), in da jih zato seveda pri vseh delodajalcih ni. A bi – glede na vse povedano o »eksistenčnem« pomenu te problematike za delavce – **vsekakor morala biti**.

Zato bi moral nujno že zakon zagotavljati, da bodo ustrezna delavska predstavništva za to področje tudi dejansko **vzpostavljena pri vseh delodajalcih** (podjetja, zavodi, državni organi itd.), razen morda pri najmanjših. V ta namen bi bilo treba v zakon izrecno zapisati, da je v primeru, ko delavci na lastno iniciativo ne izvolijo sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po ZSDU, delodajalec tisti, ki je dolžan v določenem predpisanem roku podati tozadevno iniciativo delavcem in tudi formalno sklicati zbor delavcev, na katerem ti predlagajo in izvolijo – vsaj – posebnega **»delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu«**, katerega pristojnosti in pooblastila glede sodelovanja pri upravljanju so, kolikor se delavci na zboru ne odločijo za izvolitev sveta delavcev, omejena izključno na vprašanja VZD.

III. Priporočila za učinkovitejše delovanje SD v okvirih »veljavnega« modela VZD

Ne glede na zgoraj pojasnjeno nujno potrebo po temeljiti rekonstrukciji trenutnega modela VZD, ki pa seveda ne bo možna čez noč, so v III. poglavju podana nekatera **»splošna« priporočila** za učinkovitejše, predvsem pa za čim bolj »proaktivno« delovanje svetov delavcev že znotraj tega obstoječega modela. Ta so **vsebovana v osmih točkah**, ki jih na tem mestu zgolj na kratko povzemamo (brez obširnejših dodatnih obrazložitev, ki so sicer podane v omenjenem poglavju):

1) *Na področju varnosti in zdravja pri delu je izjemno pomembno predvsem tudi proaktivno oziroma samoiniciativno delovanje sveta delavcev, ki lahko v skladu z določbo druge alineje 87. člena ZSDU in prvega odstavka 48. člen ZVZD-1 na lastno iniciativo predlaga oziroma zahteva od delodajalca sprejem določenih ukrepov, ki so v interesu delavcev.*

2) *Svet delavcev mora obvezno zahtevati ustrezno dopolnitev pisne ocene tveganja v vsakem primeru, ko pride do sprememb glede varnosti in zdravja na posameznem delovnem mestu. Ta pa je lahko sprejeta šele po izvedenem predhodnem posvetovanju z njim. Obvezno preveritev obstoječe, po potrebi pa tudi izdelavo nove ocene tveganja mora zahtevati tudi ob vsaki spremembi sistemizacije delovnih mest, ki je po zakonu predmet skupnega posvetovanja.*

3) *Svet delavcev ne sme dovoliti »suspenza« svojih participacijskih pristojnosti na področju VZD s strani delodajalca v nobenem primeru, niti v razmerah »izrednih okoliščin«, kakršne je med drugim predstavljala, denimo, epidemija covid-19, ali podobnih.*

4) *Če delodajalec ne sprejme vseh predlaganih ukrepov, ki so po mnenju sveta delavcev in zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo, ali jih ne izvaja v praksi, naj svet delavcev nemudoma angažira Inšpektorat RS za delo in zahteva njegovo intervencijo v okviru pooblastil po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) in Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1).*

5) *Svet delavcev mora prevzeti nase tudi breme učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic in interesov delavcev kot posameznikov, ki se v zvezi z zagotavljanjem VZD na svojih konkretnih delovnih mestih kljub formalni zakonski podlagi, v realnosti kot objektivno šibkejša stranka v delovnem razmerju že po logiki stvari sami težko (oz. z velikim tveganjem) individualno izpostavljajo nasproti delodajalcu.*

6) *Svet delavcev in sindikat v podjetju naj v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu vsestransko sodelujeta in delujeta »z roko v roki«.*

7) *Svet delavcev naj se po možnosti dogovori z delodajalcem (in sicer prek sklenitve oziroma dopolnitve t. i. participacijskega dogovora) za oblikovanje skupnega delovnega telesa za sodelovanje pri urejanju področja varnosti in zdravja pri delu (»skupni odbor za VZD«), ki naj bo sestavljen dvopartitno, tj. iz predstavnikov sveta delavcev in delodajalca, če je pri delodajalcu organiziran tudi reprezentativni sindikat, pa tripartitno, tj. tudi iz predstavnikov sindikata.*

8) *Sveti delavcev morajo poskrbeti za ustrezno specialno strokovno izobraževanje in usposabljanje ter nenehno strokovno izpopolnjevanje svojih članov, ki so znotraj sveta delavcev (bodisi kot posamezniki bodisi kot člani odborov za VZD) zadolženi za to področje.*

IV. Nujna preusmeritev tudi na področje psihosocialnih tveganj in varstva duševnega zdravja zaposlenih

Psihosocialna tveganja – največji izziv VZD sodobnega časa

Pojem zdravje zajema tako fizično kot tudi duševno zdravje, pojem varnost in

zdravje pri delu oziroma varno in zdravo delovno okolje pa tako **»fizično varnost«** življenj in zdravja delavcev kot tudi varnost pred **»psihosocialnimi tveganji za njihovo duševno zdravje«**. A ko se danes razpravlja o VZD, večina nehote pomisli predvsem le na množico najrazličnejših »tehničnih« predpisov o zaščitni opremi in varnostnih ukrepih zoper nesreče in poškodbe pri delu ter kemične in druge škodljive zunanje vplive na fizično zdravje, skratka, zgolj na problematiko fizične varnosti. In tudi večina delodajalcev razmišlja na ta način, tako da je fizična varnost pri delu danes marsikje že na dokaj visokem nivoju.

Ravno nasprotno pa žal velja za psihosocialno varnost, čeprav v sodobnih delovnih procesih ravno ta postaja izziv št. 1 na področju VZD. Že sama ozaveščenost o nevarnostih psihosocialnih tveganj za zdravje delavcev je, kot kažejo raziskave, tako pri delodajalcih kot pri delavcih in njihovih predstavnikih izjemno slaba, temu primerna pa je tudi – **bistveno premajhna ali marsikje celo ničelna** – **pozornost**, ki se v praksi namenja varstvu (tudi) duševnega zdravja delavcev. In to kljub dejstvu, da se danes v celotni Evropi in tudi širše ugotavlja prava »epidemija« psihičnih obolenj pri delavcih.

Temu primerna pa je tudi – **bistveno premajhna ali marsikje celo ničelna** – **pozornost**, ki se v praksi namenja varstvu (tudi) duševnega zdravja delavcev. V razmišljanjih o nekem zares »celovitem sistemu VZD« je torej nujno potreben **resnično radikalen preobrat**. Ta problematika mora čim prej dobiti v tem sistemu (najmanj) povsem enako težo in pozornost, kot jo ima fizična varnost v ožjem pomenu te besede.

Kot med drugim ugotavlja tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA – European Union information agency for occupational safety and health), so psihosocialna tveganja in stres, povezana z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu. Močno vplivajo na zdravje posameznikov, organizacij in nacionalnih gospodarstev. Sveti delavcev se bodo torej nujno morali **čim prej začeti precej bolj poglobljeno in sistematično ukvarjati tudi s tem vidikom VZD, ki je zaenkrat v njihovem delovanju žal še močno zapostavljen v primerjavi s problematiko t. i. fizične varnosti**, s katero se pretežno ukvarjajo zdaj. Gre torej za bolj ali manj skoraj še »nepopisan list« v delovanju svetov delavcev na področju VZD, ki pa bo vsekakor zahteval ogromno novih znanj ter povsem inovativnih pristopov, kajti na tem področju je za zdaj še zelo malo strokovno preverjenih, predvsem pa tudi neposredno zakonsko podprtih rešitev.

Ključni vzroki psihosocialnih tveganj

Psihosocialna tveganja izhajajo iz **slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela** ter imajo lahko izjemno negativne psihične, fizične in socialne posledice za posameznika in njegovo duševno (in v končni fazi lahko tudi fizično) zdravje, kot so stres, povezan z delom, izgorelost, anksioznost ali depresija. Negativni učinki za organizacijo pa vključujejo slabo splošno poslovno uspešnost, povečan absentizem (odsotnost z dela), prezentizem (delavci pridejo na delo kljub bolezni, zaradi česar pri delu niso učinkoviti) ter višjo stopnje nesreč in poškodb. Ocenjeni **stroški** za podjetja in družbo so visoki in na nacionalni ravni znašajo že milijarde evrov.

Nekaj primerov **delovnih razmer, ki vodijo do tovrstnih psihosocialnih tveganj**:

- čezmerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in nerazjasnjene vloge;
- nesodelovanje pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na delavca, in pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela;
- slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost zaposlitve;
- neučinkovito komuniciranje, pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- psihično in spolno nadlegovanje, nasilje tretje osebe in podobno.

Bistvenega pomena je torej, da se začnejo psihosocialna tveganja obravnavati kot **»organizacijsko vprašanje« in ne kot pomanjkljivost posameznika**. Pod tem pogojem so lahko enako obvladljiva kot katero koli drugo tveganje za zdravje in varnost pri delu.

Ključno, na kar je treba biti pozoren ob obravnavi problematike psihosocialnih tveganj, je predvsem to, da – upoštevaje zgoraj povedano – dejanski vzrok za psihosocialna tveganja še zdaleč niso samo različne oblike **t. i. nasilja na delovnem mestu, tj. spolnega in drugega nadlegovanja ter mobinga** (kot »odkrite, neposredne in najbolj ekstremne« ter zato tudi navzven prepoznavne oblike psihičnega nasilja nad posamezniki in/ali skupinami zaposlenih). Psihosocialna tveganja na splošno so nesporno bistveno širši pojem, pri čemer v zvezi s tem posebej opozarjamo na ključni poudarek iz zgoraj predstavljene opredelitve vsebine tega pojma, tj. da gre pri teh tveganjih za **»organizacijsko vprašanje«**. Kar pomeni, da se globlji vzroki zanje v glavnem skrivajo v samem notranjem ustroju in delovanju organizacije, v katerega so že »sistemsko« vgrajeni**.** Tovrstni dejavniki psihosocialnih tveganj so, kot rečeno, lahko zelo raznovrstni, gre pa predvsem za najrazličnejše **t. i. »mehke« dejavnike organizacije in medčloveških odnosov** (se pravi za »nefizične« pogoje dela). Ti so iz tega razloga običajno še toliko bolj kompleksni, sinergijsko delujoči in zato tudi težko ugotovljivi ter obvladljivi, kajti za razliko od »fizičnih« pogojev dela (ergonomija, ureditev delovnih prostorov, varnostna oprema ipd.) jih je praktično nemogoče vseobsežno regulirati z raznimi delovnimi navodili, normami in »tehničnimi« ukrepi.

Temeljne smernice za delovanje svetov delavcev

Osnovna ugotovitev na osnovi vsega povedanega je vsekakor ta, da je urejanje področja psihosocialnih tveganj že po naravi stvari **načeloma bistveno bolj zahtevno in kompleksno** kot pa načrtovanje in sprejemanje ukrepov za zagotavljanje gole »fizične« varnosti zaposlenih, kjer gre večinoma predvsem za razne »tehnične« ukrepe in sredstva. V enem stavku bi lahko njegovo bistvo opredelili kar kot **»zagotavljanje vsestransko organizacijsko in psihološko spodbudnega delovnega okolja«,** ki je seveda eden temeljnih pogojev za dobro telesno in duševno počutje delavcev.

Skrajni čas je torej, da sveti delavcev vendarle ugriznejo tudi v to jabolko in se začnejo intenzivno ukvarjati tudi s tovrstnimi »mehkimi« dejavniki organizacije dela in produkcijskih odnosov, ki so, kot rečeno, zaenkrat v njihovem delovanju večinoma še precej postranskega pomena. To vsekakor pomeni precej radikalen preobrat v njihovem delovanju na področju zagotavljanja celovite varnosti in zdravja pri delu, ki kajpak ne bo mogoč čez noč, ampak gre za dolgoročnejšo vizijo. Ta pa **nujno zahteva tudi spremembo dosedanjih strategij delovanja na področju celovitega zagotavljanja – psihično in fizično – varnega delovnega okolja**.

Pomembno pa je, da se tega **čim prej zavedo in začno tudi s konkretnimi prizadevanji in aktivnostmi v to smer**, pri čemer je, kot že rečeno, bistveno predvsem najprej sploh uveljaviti pravilno razumevanje vseh razsežnosti pojma psihosocialnih

tveganj v zgoraj navedenem smislu. Dokler bo v praksi prevladovalo prepričanje, da so psihosocialna tveganja vezana izključno le na razne oblike »nasilja na delovnem mestu«, premikov na tem področju zagotovo ni pričakovati. Šele ko bo prevladalo zgoraj omenjeno »celovito« razumevanje tega pojma, je mogoče pričakovati, da se bodo sveti delavcev začeli ustrezno poglobljeno in bolj načrtno ukvarjati tudi z za zaposlene vsekakor **življenjsko pomembnimi problematikami**, ki so lahko vzrok za njihovo nezadovoljstvo in s tem za pojav psihosocialnih tveganj, kot so, na primer:

- različni – splošni in posebni – vidiki obstoječe »organizacijske kulture« podjetja,
- optimalnost in predvsem tudi »humanost« obstoječe organizacije dela v posameznih delih delovnega procesa,
- problematika »zaposlitvene varnosti« v podjetju,
- kakovost »vodenja in vodstvenih odnosov«,
- ustreznost uveljavljenih »načinov obveščanja in komuniciranja z zaposlenimi« kot interno javnostjo,
- medsebojni odnosi »med zaposlenimi« na horizontalni ravni,
- problematika »preobremenjenosti« posameznikov in različnih skupin zaposlenih,
- stopnja »avtonomije posameznikov pri delu in t. i. individualne participacije«,
- razvitost »timskega dela« kot povezovalnega faktorja med zaposlenimi,
- morebitne anomalije v »nagrajevanju delovne uspešnosti in plačnem sistemu na splošno«,
- nezadovoljiv sistem »nematerialnih nagrad in priznanj« zaposlenim,
- težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih,
- nezadovoljiva »stopnja vključenosti« v organizacijo skozi različne oblike sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo),
- nezadostne možnosti »kariernega razvoja in napredovanja«,
- nezadovoljiva raven »standarda zaposlenih« (prehrana med delom, počitniške zmogljivosti, sociala itd.),
- neustrezno reševanje problematike invalidov, žensk, starejših in mladih delavcev ter drugih posebnih skupin delavcev itd.

Vsako ugotovljeno **slabo delovno vzdušje in nezadovoljstvo zaposlenih** – bodisi posameznikov bodisi skupin ali kolektiva kot celote – je pravzaprav lahko in bi tudi moral biti za svete delavcev alarm, da obstaja možnost tovrstnih tveganj, in da je treba v podjetju čim prej raziskati in odpraviti dejanske vzroke takšnega vzdušja in nezadovoljstva.

Vse to, kar je navedeno zgoraj, so sicer problematike, ki tudi na splošno sodijo v **t. i. proaktivno področje delovanja svetov delavcev**. A večina svetov delavcev se danes z njimi ukvarja bolj kot ne le občasno in »naključno«, čeprav so vse po vrsti takšne narave (zlasti v medsebojni kombinaciji), da lahko, če niso ustrezno načrtno in permanentno reševane, vzrok za strese, anksiozne motnje, izgorelost in depresijo zaposlenih kot tipične posledice tovrstnih tveganj. Ali povedano drugačne, praktično noben svet delavcev se s temi problematikami ne ukvarja povsem **načrtno tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu**. Če bi sveti delavcev načrtno delali na tem področju, bi jim to v zvezi s pravno ureditvijo v zakonu o varnosti in zdravja pri delu dalo povsem novo dimenzijo. Ta zakon namreč svetom delavcev v primerjavi z ZSDU nudi bistveno močnejše, a žal, kot že pojasnjeno, bistveno premalo izkoriščene **pravne podlage za njihovo učinkovito delovanje**.

Če namreč vse te problematike presojamo (tudi) skozi prizmo zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih (predvsem »duševnega«, ki je brez dvoma zelo tesno povezan tudi z njihovim telesnim zdravjem, kar pomeni, da bi moral biti torej celovit pojem zdravja v resnici razumljen kot »psihofizično zdravje«), potem je njihovo učinkovito in sprotno reševanje ne zgolj stvar **»dobre volje« vsakega delodajalca**, temveč njihova **»zakonska dolžnost«**. To pa je bistvena razlika, svetu delavcev pa daje vrsto najrazličnejših zakonskih pravic in pristojnosti (obenem pa tudi dolžnosti do zaposlenih, ki so jih izvolili za zakonite zastopnike svojih avtentičnih interesov v podjetju), katerih se danes večinoma niti ne zavedajo. Izpostaviti pa v obravnavanem smislu velja zlasti štiri, ki imajo potemtakem svojo neposredno podlago tudi v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), in sicer:

1. pravica do **izvajanja rednih anketnih ali drugih strokovno podprtih raziskav** »organizacijske klime« v podjetju in »delovnega zadovoljstva« zaposlenih s posameznimi vidiki »kakovosti njihovega delovnega življenja« zaradi prepoznavanja ključnih psihosocialnih tveganj in načrtovanja ukrepov za njihovo zmanjševanje oziroma odpravo;

2. pravica do **izvedbe dodatnih separatnih raziskav** posameznih vidikov oziroma področij, ki so se v »splošni« raziskavi delovnega zadovoljstva zaposlenih z vidika psihosocialnih tveganj izkazala kot potencialno »problematična«;

3. pravico **zahtevati izdelavo posebne ocene tveganja** za vsako od omenjenih področij ugotovljenega »prenizkega« zadovoljstva zaposlenih ter **opredelitev ustreznih ukrepov** za zmanjševanje ugotovljenih tveganj v izjavi o varnosti;

4. pravico **nadzora** nad izvajanjem tako sprejetih ukrepov v povezavi z organi inšpekcijskega nadzora s področja VZD.

Na ta način razumljeno bistvo problematike psihosocialnih tveganj in vloge svetov delavcev pri njenem razreševanju brez dvoma lahko prinese **bistveno novo kakovost** glede učinkovitosti delovanja svetov delavcev tako na ožjem področju VZD kot posredno tudi glede učinkovitosti zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih na splošno. Gre pa vsekakor za logične povezave varnostnih interesov delavcev tudi z njihovimi drugimi interesi v zvezi z delom. Varnostni vidik dela, če ponovimo še enkrat, je in tudi mora biti namreč **vedno na prvem mestu**. Šele ko je ta zagotovljen, lahko pridejo na vrsto tudi vsi drugi, tako materialni kot tudi osebnostni in societalni interesi ljudi v zvezi z delom.

Vsak svet delavcev bi si torej moral skladno z zapisanim čim prej izdelati jasno **strategijo postopne »preusmeritve« svojega delovanja na področju VZD**, v kateri bo »izenačil« pomen svojega enako intenzivnega proaktivnega ukvarjanja tako s področjem »fizične« kot tudi »psihične« varnosti zaposlenih. Na tej podlagi pa pripraviti dolgoročne in kratkoročne **programe konkretnih aktivnosti**, ki jih bo SD izvajal na tem področju.

Dodatna priporočila za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v podjetjih

Specifično ožje področje obvladovanja psihosocialnih tveganj, ki je tudi zakonsko posebej regulirano, pa je, kot že rečeno, področje **preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu**. Za to področje so v tem programskem dokumentu oblikovana posebna priporočila, vključno z vzorci ustreznih splošnih aktov.

V. Vzpostavitev specializiranega sistema usposabljanja delavskih predstavnikov za VZD

Že med splošnimi priporočili za delovanje svetov delavcev v okviru III. poglavja tega programskega dokumenta je bil posebej izpostavljen **velik pomen usposabljanja delavskih predstavnikov** za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij na področju VZD, ki ga posebej in izrecno podpira tudi ZVZD-1 z določbo 5. odstavka 48. člena, ki se glasi: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«*). Dejstvo pa je, da se v praksi, kot vemo, ta določba zaenkrat **izjemno slabo uresničuje**. Eden od pomembnih razlogov za to je med drugim zagotovo tudi v **pomanjkanju ustreznih izobraževalnih programov**, ki bi bili posebej prilagojeni potrebam te strukture udeležencev. Vsebina programov njihovega usposabljanja – čeprav brez dvoma potrebujejo precej široka znanja s tega področja – namreč kljub vsemu ne more biti enostavno enaka, predvsem ne enako detajlna in strokovno zahtevna, kot vsebina programov usposabljanja strokovnih delavcev – specialistov za VZD.

Zato se v praksi kaže izrazita potreba po tem, da se v okviru ZSDS razvije tudi nek **»specializiran sistem strokovnega izobraževanja/usposabljanja« posebej za delavske predstavnike za VZD**, ki bo – podobno kot to velja za »temeljni tečaj za člane svetov delavcev«, ki je podlaga za pridobitev certifikata ZSDS – obsegal ustrezno osmišljen in sistematično zaokrožen program potrebnih osnovnih znanj za potrebe učinkovitega opravljanja te njihove funkcije, v nadaljevanju pa še za njihovo ustrezno dopolnjevanje in nadgrajevanje. V tem smislu bi vsekakor veljalo zelo resno razmisliti tudi o uvedbi posebnega **»certifikata ZSDS za delavske predstavnike za VZD«**.

VI. Ustanovitev posebne oblike dela (sekcije) za VZD v okviru ZSDS

Za uspešno realizacijo zgoraj navedenih programskih ciljev na obravnavanem področju bo, kot že rečeno, nujna tudi vzpostavitev ustrezne posebne oblike organiziranosti svetov delavcev, to je **Sekcije za varnost in zdravje pri delu**, ki bo delovala v okviru ZSDS. Okvirna zamisel organiziranosti in delovanja te sekcije, ki jo bo sicer podrobneje opredelilo Predsedstvo ZSDS s posebnim sklepom, pa je naslednja:

1.

Formalno naj bi bili člani sekcije vsi člani združenja, **aktivno** pa naj bi bili v njenem delovanju udeleženi prvenstveno predvsem člani odborov svetov delavcev za VZD in »poverjeniki« svetov delavcev za VZD (tj. tisti člani SD, ki so kot posamezniki interno zadolženi za pokrivanje tega področja, če v ta namen ni ustanovljen poseben odbor). K aktivnemu sodelovanju v delu sekcije naj bi se poskušalo pritegniti tudi čim več **strokovnih delavcev podjetij**, ki so pri posameznih delodajalcih zadolženi za to področje, prav tako pa tudi **drugih strokovnjakov** s tega področja, ki bi bili zainteresirani za takšno sodelovanje.

2.

Osnovni obliki delovanja sekcije naj bi bili:

- dvopartitno sestavljen **Odbor sekcije**, katerega člani bi bili člani odborov in »poverjeniki« svetov delavcev – kolektivnih članov združenja za VZD ter zgoraj navedeni strokovni delavci (in eventualno tudi) drugi strokovnjaki za to področje;
- redni **skupni strokovni posveti članov**, ki se praviloma organizirajo najmanj dvakrat letno.

V strokovnem smislu pa naj bi delovanje sekcije organiziral, usmerjal in vodil **strokovni sekretar sekcije**, ki ga imenuje Predsedstvo ZSDS.

3.

Ključne naloge in način dela sekcije naj bi bili:

- načrtno spodbujanje in usmerjanje aktivnosti svetov delavcev na tem področju, in sicer predvsem v obliki priprave in sprejemanja (na skupnih strokovnih posvetih članov) konkretnih smernic in priporočil za delovanje na posameznih ožjih področjih oz. segmentih znotraj celovitega sistema VZD;
- izvajanje lastnih aktivnosti združenja iz tega programskega dokumenta, zlasti v smislu prizadevanj za normativno rekonstrukcijo veljavnega modela VZD in krepitev sistemskega položaja in pravic delavskih predstavnikov na tem področju na splošno;
- priprava, sprejem in izvajanje specializiranega sistema izobraževanja in usposabljanja delavskih predstavnikov za VZD;
- uveljavitev posebnega »Certifikata za delavske predstavnike za VZD« po vzoru na sedanji »splošni« certifikat za člane svetov delavcev;
- zagotavljanje strokovne pomoči članom ter medsebojnega komuniciranja in izmenjave izkušenj v okviru danih možnosti;
- druge aktivnosti, potrebne za realizacijo tega programskega dokumenta.

Jedro problema »pristojnosti« za odločanje o vprašanjih VZD

Jedro problema, na katerega opozarjamo, se torej skriva predvsem v **razumevanju pojma *odgovornost* za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja**, iz katerega potem izhaja tudi razumevanje odločevalskih pristojnosti na tem področju. Ta pojem namreč obsega najmanj štiri različne sklope pravic in dolžnosti z različnimi nosilci, in sicer:

- pravico in dolžnost ocenjevanja tveganj ter kreiranja in sprejemanja potrebnih varnostnih ukrepov na tej osnovi,
- dolžnost financiranja in organizacije izvedbe teh ukrepov,
- dolžnost doslednega uresničevanja ukrepov ter
- pravico in dolžnost izvajanja ustreznega – internega in eksternega – nadzora.

Od tega je seveda lahko **le financiranje in organizacija izvedbe sprejetih varnostnih ukrepov samoumevna »izključna« odgovornost delodajalca**. Ta namreč logično izhaja iz dejstva, da je izključno on sam sicer tudi upravičenec do celotnega poslovnega rezultata svojega »podjetja«. Pri vsem ostalem pa bi – če pustimo ob strani vlogo države – morali biti enakopravno soudeleženi tudi delavci, za katerih varnost gre. Pri tezi, da so delodajalci kot financerji tudi edini upravičeni določati potrebne varnostne ukrepe. gre za hudo poenostavitev in **pretirano vulgarno interpretacijo uvodoma navedenega načela njihove odgovornosti za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja**.

Citat iz obravnavanih »smernic in priporočil« ZSDS, str. 32.



Piše:
Mitja Gostiša

Predlog za ureditev pristojnosti svetov delavcev na področju VZD v participacijskih dogovorih

Kot je bilo omenjeno že v prejšnjem prispevku, edino možnost, da se pravica do »soodločanja« svetov delavcev (namesto sedanje zakonske pravice zgolj do »skupnega posvetovanja«) o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o drugih pomembnejših vprašanjih VZD pri delodajalcu v praksi realizira že pred morebitno tovrstno spremembo zakonodaje zaenkrat odpirajo ***t. i. participacijski dogovori med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU****, ki v svojem drugem odstavku dopušča možnost, da se s tem dogovorom določi »več soupravljalskih pravic, kot jih določa zakon«.*

V zvezi s tem želimo opozoriti, da je **okvirni predlog tozadevnih določb**, s katerimi bi veljalo v tem smislu dopolniti obstoječe participacijske dogovore, že vsebovan tudi v **»vzorcu« tega dogovora**, ki ga je pripravilo Združenje svetov delavcev Slovenije kot pripomoček svojim članom pri njihovem sklepanju. Te določbe predstavljamo v nadaljevanju.

* * *

Soodločanje o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu

... člen

(1) Po opravljenem predhodnem skupnem posvetovanju in uskladitvi stališč v skladu z določili 91. in 92. člena ZSDU mora delodajalec pred sprejetjem predložiti svetu delavcev v predhodno soglasje tudi končni predlog izjave o varnosti z oceno tveganja ali njenih sprememb in dopolnitev ter predloge drugih odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi. Zapisnik o posvetovanju s svetom delavcev in pisno soglasje sveta delavcev je obvezna priloga izjave o varnosti z oceno tveganja kot splošnega akta.

(3) Delodajalec se mora že v fazi strokovne priprave predloga izjave o varnosti z oceno tveganja, ki bo predmet skupnega posvetovanja in soodločanja sveta delavcev v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, predhodno individualno posvetovati tudi z vsakim delavcem glede ugotovljenih tveganj in predlaganih varnostnih ukrepov na njegovem delovnem mestu oziroma pri njegovem delu in se opredeliti do njegovih pripomb in predlogov.

(4) Delodajalec mora predložiti v predhodno soglasje svetu delavcev tudi druge pomembnejše odločitve s področja varnosti in zdravja pri delu.

(2) Svet delavcev ima pravico tudi na lastno iniciativo predlagati odločitve o vprašanjih iz prvega odstavka. Delodajalec se mora do njegovih predlogov opredeliti v roku 15 dni, v nasprotnem pa ima svet delavcev pravico zahtevati, da o njegovih predlogih odloči arbitraža v interesnem sporu.

... člen

(1) Delodajalec mora svetu delavcev omogočiti učinkovito izvajanje notranjega nadzora nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu v imenu delavcev in ga pri tem ne sme kakorkoli ovirati.

(2) Svet delavcev lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem ima pravico z obrazloženim sklepom zahtevati od delodajalca tudi predhodno pridobitev neodvisnih izvedenskih mnenj in analiz, zlasti pa analize dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev v obstoječih delovnih procesih in ergonomske analize posameznih delovnih mest z vidika smernic in priporočil medicinske stroke.

(3) Delodajalec se je dolžan do zahteve sveta delavcev iz prejšnjega odstavka opredeliti v roku 15 dni in, če je strokovno utemeljena z vidika smernic in priporočil stroke, v najkrajšem možnem razumnem roku ustrezno popraviti in dopolniti oziroma izpopolniti izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(4) Predstavnik sveta delavcev ima pravico: prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ter izraziti svoja opažanja ter predlagati inšpektorju, da delodajalcu na podlagi predhodno pridobljenega izvedenskega mnenja odredi popravo in dopolnitev ocene tveganja ter določitev dodatnih varnostnih ukrepov za odpravo nesprejemljivega tveganja v izjavi o varnosti.

(5) Vsak delavec se lahko obrne na svet delavcev s svojimi opozorili, predlogi in zahtevami za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ta pa je dolžan njihove iniciative posredovati delodajalcu.

... člen

(1) Če delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja ali je ta nepopolna, ali če krši sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja, in bi ta njegova ravnanja oziroma opustitve lahko predstavljale neposredno nevarnost za življenja ali resno grožnjo za okvare zdravja delavcev, delodajalec pa teh pomanjkljivosti na njihovo zahtevo ne odpravi v razumnem roku, ima svet delavcev pravico z obrazloženim pisnim sklepom začasno prepovedati opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo ter istočasno zahtevati takojšen inšpekcijski nadzor.

(2) Prepovedni sklep sveta delavcev iz prejšnjega odstavka stopi v veljavo s trenutkom njegove vročitve delodajalcu in pristojnemu inšpektoratu, delodajalec pa ga je dolžan spoštovati do sprejetja dokončne odločitve pristojnega inšpektorja.

(3) Če inšpektor za delo ne odredi delodajalcu sprejetja varnostnih ukrepov, ki jih predlaga izvoljeni delavski predstavnik, ima ta pravico zahtevati, da o tem odloči arbitraža po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

... člen

Za potrebe učinkovitega vsestranskega sodelovanja na področju urejanja problematike varnosti in zdravja pri delu se ustanovi skupno delovno telo (skupni odbor) za varnost in zdravje pri delu, ki ga sestavljajo predstavniki delodajalca, sveta delavcev in reprezentativnega sindikata.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Priporočila svetom delavcev za vzpostavitev sistema »antimobinga« v podjetjih – kako v akcijo?

Na nedavnem posvetu članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) – Ankaran, 10. in 11. oktober 2022 – smo med drugimi dokumenti sprejeli tudi »Smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD)«, kot enih izmed najpomembnejših in najbolj elementarnih delavskopredstavniških funkcij v podjetjih po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Ker celovit sistem VZD vključuje tudi psihosocialno varnost (poleg fizične), med katero sodi tudi področje »preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu«, v tem prispevku na kratko predstavljamo osnovna priporočila svetom delavcev in potrebne »korake« za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v posameznem podjetju.

Uvodni poudarki

Ko govorimo o problematiki mobinga – imamo vedno v mislih mobing v najširšem pomenu besede – ta zajema tako diskriminacijo, kot tudi spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje (mobing v ožjem pomenu besede) na delovnem mestu.

Zakonodaja s področja preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj – poseben poudarek namenja **problematiki psihičnega nasilja na delovnem mestu** – pri čemer mislimo na Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Ur. l. RS, št. 21/2013) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Ur. L. RS, št. 43/2011).

ZDR-1 (1. odstavek 45. člena):

45. člen
(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

ZVZD-1:

24. člen
(nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Čeprav **zakonodaja določa preprečevanje mobinga kot dolžnost delodajalca,** pa je proaktivno angažiranje svetov delavcev v funkciji varstva interesov zaposlenih na tem področju nujno.

OPOMBA: V celovitem sistemu varnosti in zdravja pri delu (tako »fizične« kot »psihične« varnosti), kamor nedvomno spada tudi preprečevanje mobinga, je vloga delavcev in/ali njihovih zastopnikov, za katere zdravje in življenja gre, ključna. Njihova enakopravna vključenost v urejanje te problematike je v vsakem urejenem pravnem sistemu že samoumevna in na tem področju nikakor ne morejo biti podvrženi enostranski direktivi delodajalcev. O tem govori tudi Evropska direktiva o varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391/EGS), ki že v svojem uvodu zahteva, da je *»treba z ustreznimi postopki in instrumenti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso razvijati obveščanje, dialog in uravnoteženo sodelovanje med delodajalci in delavci in/ali njihovimi zastopniki na področju varnosti in zdravja pri delu«.*

V tem okviru je potrebno **vztrajati, da delavska predstavništva** (tako SD kot sindikati) **postanejo nujen integralni del celotnega »sistema antimobinga«** v podjetjih in tako tudi nepogrešljiv ter enakopraven partner pri načrtovanju in izvajanju vseh preventivnih ukrepov na tem področju.

OPOMBA: **Ni naloga svetov delavcev neposredno reševanje posamičnih konkretnih primerov mobinga**, temveč prizadevanje (v sodelovanju z delodajalcem) za vzpostavitev učinkovitega **»sistema antimobinga«** v podjetju.

Avtonomno oblikovanje pravnih okvirov »sistema antimobinga«

V priporočilih se zavzemamo, da bi morala pravne okvire »sistema antimobinga« v podjetju (poleg zakonskih) predstavljati **dva temeljna avtonomna pravna akta**[1]:

1. „Dogovor o antimobingu“ (med delodajalcem in SD) o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga ter

2. „Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga“ (morata biti vsebinsko komplementarna!!)

ZAKAJ: Sam **dogovor**, ki po svoji pravni naravi ni splošni akt in zato ne more urediti pravnega sankcioniranja morebitnih kršitev, ne zadošča! Po drugi strani pa **pravilnik**, kot enostranski pravni akt delodajalca, ne more zavezovati SD in sindikata k aktivni udeležbi, **brez mobilizacije katerih pa sistem ne bo celovit in ne učinkovit!**

Glavni predmet *»okvirnega dogovora o antimobingu«* v podjetju

- opredelitev pojma mobing (tudi diskriminacije in spolnega ter drugega nadlegovanja);
- določitev splošnih smernic za izvajanje politike podjetja na tem področju;
- konkretne dolžnosti in zaveze obeh udeležencev pri izvajanju te politike;
- preventivni ukrepi in sodelovanje udeležencev pri njihovem oblikovanju in izvajanju;
- določitev splošnih institucionalnih okvirov »sistema antimobinga« (predvsem oblikovanje **»skupnega odbora za antimobing«** ter imenovanje **»pooblaščenca za mobing«**);
- načela za reševanje ugotovljenih primerov mobinga;
- določitev obveznosti delodajalca, da sprejme tudi poseben pravilnik o varstvu pred raznimi oblikami mobinga na podlagi okvirnih usmeritev iz tega dogovora.

Glavni predmet *»pravilnika o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga«* v podjetju

- splošna prepoved kakršnih koli oblik diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu;
- opredelitev nedopustnih ravnanj;
- ravnanje z žrtvami mobinga in njihove pravice;
- postopek za obravnavo zaznanih kršitev;
- pravne in druge možne sankcije zoper kršitelje.

Institucionalni okviri reševanja problematike mobinga

Ključno vlogo znotraj sistema »antimobinga« v podjetju naj bi imeli **predvsem dve instituciji**, ki bi ju bilo priporočljivo vzpostaviti v vsakem podjetju, njune naloge in pristojnosti pa urediti v PREJ obravnavanih avtonomnih pravnih aktih, in sicer sta to:

1. *Skupni odbor za reševanje problematike mobinga* *(»skupni odbor za antimobing«),*

2. *Pooblaščenec za mobing*.

Priporočljive naloge in pristojnosti obeh institucij v posameznem podjetju:

SKUPNI ODBOR ZA MOBING

- **Sestava:** *praviloma član oz. pooblaščeni predstavnik poslovodstva, predstavnik kadrovske službe, predstavnik sveta delavcev in predstavnik reprezentativnih sindikatov;*
- ***Pri delu odbora naj bi sodeloval: „**pooblaščenec za mobing“, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje;*
- ***Temeljna funkcija odbora:** načrtovanje in izvajanje politike podjetja na tem področju, zlasti pa preventivnih ukrepov za preprečevanje mobinga.*

Pristojen naj bi bil tudi za obravnavo posameznih primerov mobinga in predlaganje s tem povezanih ukrepov, vključno s sankcijami zoper konkretne kršitelje.

POOBLAŠČENEC ZA MOBING

- ***Kvalificirani strokovnjak:** ustrezno strokovno usposobljena oseba za obravnavo konkretnih kršitev s tega področja; (Po možnosti oseba, ki uživa veliko zaupanje med zaposlenimi in ima tudi moč ter vpliv na vodstvo.)*
- ***Njegova pooblastila:** za sprejemanje prijav ter za strokovno izvedbo postopka, predvidenega s pravilnikom;*
- ***Poročila in predlogi:***
  - *o rezultatih postopka pripravi poročilo s predlogom ukrepov, ki ga predloži odboru za mobing;*
  - *odbor v zvezi s tem sprejme zavezujoče sklepe, ki jih je delodajalec načeloma dolžan tudi izvršiti.*

(Razen glede predlaganih sankcij, pri čemer delodajalec ne more biti vezan na sklepe odbora, kar pa ne velja za ostale zahtevane ukrepe, ki jih je dolžan izvesti skladno z zavezo, sprejeto v »okvirnem dogovoru o antimobingu“.)

Torej, priložnost je tu – **»čas je za proaktivno angažiranje svetov delavcev pri preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu«** – ali bomo pri tem zraven ali ne? Odločitev je tudi naša – na strani svetov delavcev!

[1] Vzorca obeh dokumentov smo skupaj z obširnejšimi priporočili predložili vsem udeležencem nedavnega posveta ZSDS, hkrati pa je celotno gradivo dosegljivo tudi na našem spletu.

Izvoljena nova generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije

Ker se je dosedanji generalni sekretar Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) dr. Mato Gostiša zaradi delne upokojitve umaknil s te funkcije, pri čemer pa še vedno ostaja strokovni sodelavec združenja in do nadaljnjega tudi odgovorni urednik revije Ekonomska demokracija, je Skupščina ZSDS na svojem zasedanju 11. oktobra 2022 v Ankaranu na predlog predsedstva za novo generalno sekretarko združenja izvolila ***dr. ELIZABETO ZIRNSTEIN.***



dr. Elizabeta Zirnstein

Izredna profesorica **dr. Elizabeta Zirnstein** je diplomirana pravnica – doktorica pravnih znanosti (Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani). Študirala je tudi na Univerzi v Cambridgu, kjer je opravila specializacijo iz evropskega prava. Zaposlena je na Univerzi na Primorskem, Fakulteti za management, kot izredna profesorica za področje prava.

Raziskovalno je aktivna na področju delovnega prava, gospodarskega statusnega prava in prava intelektualne lastnine. Poleg kontinuiranega raziskovalnega dela na omenjenih področjih, katerega rezultati so razvidni v številnih znanstvenih ter strokovnih člankih ter štirih monografijah (za več glej: https://bib.cobiss.net/biblioweb-/eval/si/slv/evalrsr/21918), je kot pravna strokovnjakinja pogosto vabljena v podjetja in druge organizacije.

S področjem ekonomske demokracije se ukvarja tako teoretično kot tudi praktično. S Študijskim centrom za industrijsko demokracijo in Združenjem svetov delavcev Slovenije sodeluje že vrsto let, tako s pripravo specializiranih izobraževanj kot tudi s svojo publicistično dejavnostjo. Skupščina ZSDS jo je za novo generalno sekretarko združenja izvolila soglasno.

Vladimir Šega

Vodilni delavci v sistematizaciji

Vprašanje:

V družbi se spreminja sistemizacijo, v katero dodajajo organizacijske enote in vodilna delovna mesta, in sicer brez predhodnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev. Na naše opozorilo nam je bilo odgovorjeno, da če gre za delavce na vodilnih delovnih mestih, ki imajo individualne pogodbe, skupno posvetovanje ni potrebno. Ali to drži?

Odgovor:

Predmet obveznega skupnega posvetovanja je sistemizacija kot celota, in če je delovno mesto predmet sistemizacije, je vsekakor tudi predmet skupnega posvetovanja.

Po veljavni sodni praksi, ki se nanaša na vprašanje, koga šteti kot »vodilno osebje« po 12. členu ZSDU (tj. delavci, ki imajo pogodbo o zaposlitvi po bivšem 72., zdaj pa 73. členu ZDR-1) in ki nimajo volilne pravice za svet delavcev, naj bi bili to poleg prokuristov le še »člani (ožjega) poslovodstva po 10. členu ZGD-1«, ne pa tudi drugi vodilni delavci (po sedanjem 74. členu ZDR-1), pri čemer je povsem nepomembno, ali imajo t. i. individualno pogodbo ali ne. Samo člani omenjenih ožjih poslovodstev (tj. člani uprav in izvršni direktorji upravnih odborov v d.d., poslovodje v d.o.o. itd.) so torej načeloma izven vseh »sistemizacij«. Ker njihove naloge in pristojnosti določa neposredno zakon ali statut oziroma ustanovitveni akt družbe. In sicer zato, ker gre za t. i. poslovodne funkcije in ne za »delovna mesta«.

Individualna pogodba sama po sebi torej v tem pogledu ne pomeni še ničesar. Važno je ali gre pri individualni pogodbi za »poslovodno osebo« v smislu 73. člena ZDR-1, ali pa se individualno pogodbo sklepa za (druge) »vodilne delavce« v smislu 74. člena ZDR-1. Samo prvi so, kot rečeno, načeloma lahko izven sistemizacije delovnih mest.

Možnost izpodbijanja podjetniške kolektivne pogodbe s strani sveta delavcev

Vprašanje:

Zanima nas, kako lahko svet delavcev ukrepa v primeru, da predsednik sindikata podpiše aneks k podjetniški kolektivni pogodbi z novo tarifno lestvico brez razprave z ostalimi člani sindikata in brez posvetovanja z svetom delavcev, pri čemer je pomembno izpostaviti, da je v sindikatu le okoli 10 članov, vseh zaposlenih v naši družbi pa je okoli 120? Večina delavcev v proizvodnji se namreč s to novo tarifno lestvico ne strinja. Ali jo lahko svet delavcev izpodbija?

Odgovor:

Sklepanje kolektivnih pogodb, tudi podjetniških (PKP), je po Zakonu o kolektivnih pogodbah izključna pristojnost sindikata, svet delavcev pa ima v zvezi s tem zgolj eno (zelo omejeno) pristojnost. In sicer skladno z določbo 1. odstavka 95. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) daje soglasje le k tistim odločitvam oziroma določbam pravnih aktov pri delodajalcu, ki se nanašajo na ureditev:

- meril za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriterijev za napredovanje delavcev,
- kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,

kolikor je seveda ta materija urejena v PKP.

A pri vas je očitno sporna tarifna lestvica, ne pa zgoraj omenjena materija. Pri tem je treba poudariti, da je funkcija sveta delavcev v zvezi s kolektivnimi pogodbami primarno *»skrb za dosledno izvajanje kolektivnih pogodb«* (prva alineja 87. člena ZSDU), kar pomeni, da so – ker gre v danem primeru za napake pri sklepanju, ne za napake pri izvajanju PKP – možnosti za morebitno »formalno« ukrepanje sveta delavcev močno omejene.

Svet delavcev lahko torej načeloma le opozori delodajalca, da je predsednik sindikata podpisal to PKP oziroma aneks k njej brez pooblastila izvršnega odbora sindikata, kar je verjetno v nasprotju s pravili sindikata, in da je zato v tem delu neveljavna, ter zahteva, da se iz tega razloga konkretni aneks (dokler ga ne potrdi pristojni organ sindikata) v praksi ne sme začeti uporabljati. Člani izvršnega odbora oziroma celotno članstvo sindikata pa bi se morali takšnemu načinu delovanja predsednika v njihovem imenu, vendar v nasprotju z njihovimi interesi, kolektivno »upreti«. Na primer na ta način, da podpišejo posebne izjave, da jim predsednik sindikata te pogodbe pred popisom ni podal v potrditev in da ta pogodba zato ne more veljati.

Šele če se poslovodstvo na to ne bo odzvalo s »preklicem« uporabe tega aneksa k veljavni PKP, bi lahko svet delavcev eventualno sprožil kolektivni spor pred delovnim sodiščem za njeno razveljavitev, in sicer iz dveh razlogov:

- prvič zato, ker s strani sindikata ni bila podpisana na podlagi sklepa pristojnega organa, ampak jo je predsednik podpisal samovoljno in v nasprotju s pravili sindikata,
- drugič pa zato, ker ni bilo pridobljeno predhodno soglasje sveta delavcev k njenim prej omenjenim določilom, za katera bi moral delodajalec pred uveljavitvijo pridobiti soglasje sveta delavcev,

kar pomeni kršitev veljavnih predpisov, s tem pa tudi podlago za ukrepanje sveta delavcev v smislu zgoraj omenjene prve alineje 87. člena ZSDU.

Predhodno skupno posvetovanje v primerih »bistvene spremembe lastništva«

Vprašanje:

Naša družba (d.o.o.) je odvisna družba na dnu lastniške piramide znotraj večje in lastniško močno razvejane koncernsko organizirane multinacionalke, pri čemer je naša obvladujoča družba (družba mati) tudi sama hčerinska družba v večinski lasti druge družbe znotraj istega koncerna. Družba, ki je na vrhu lastniške piramide v koncernu, nas je posredno (prek prodaje svojega večinskega lastniškega deleža v družbi materi, lastnici naše družbe) prodala zunanjemu prevzemniku, ki menda namerava ob predvidenem prestrukturiranju našo proizvodnjo preseliti v tujino. Ker kljub dejstvu, da gre za »bistveno spremembo lastništva družbe« ni bilo izvedeno predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev po določilih ZSDU, nas zanima, ali lahko svet delavcev ukrepa z zadržanjem odločitve delodajalca in sprožitvijo arbitražnega spora v smislu 98. člena ZSDU?

Odgovor:

Po strogo gramatikalni (jezikovni) razlagi zakona bi v danem primeru vsekakor delodajalec res moral izpeljati skupno posvetovanje po določilih 91. in 92. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Vendar pa bi bila takšna razlaga lahko povsem nesmiselna, tako da je po mojem mnenju za ta primer treba uporabiti logično in namensko (teleološko) razlago.

Bistvo celotnega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in s tem povezanih pristojnosti svetov delavcev po ZSDU naj bi bilo v tem, da se delavcem kot eni ključnih skupin t. i. notranjih deležnikov podjetja, od katerih je odvisna njegova poslovna uspešnost, na ta način omogoči določen vpliv na vsebino pomembnejših konkretnih poslovnih odločitev delodajalca, da bi le-te lahko v ustrezni meri upoštevale in odražale tudi njihove interese. Če delodajalec na določeno odločitev niti sam nima nobenega vpliva, pa je seveda iluzorno pričakovati, da bi ga lahko skozi skupno posvetovanje z njim uresničil svet delavcev. Skupno posvetovanje v tem primeru ne bi imelo nobene smiselne »vsebine« in bi bilo pač zgolj samo sebi namen, kar pa zagotovo ni smisel in namen določil 91. do 94. člena ZSDU o skupnem posvetovanju. Zakon namreč ne predpisuje nekoristnega *(lex non praecipit inutilia).*

Določila ZSDU, ki govorijo o obveznem predhodnem skupnem posvetovanju med svetom delavcev in delodajalcem o statusnih in kadrovskih vprašanjih ter o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu (pa tudi druga določila o »participcisjkih pristojnostih« sveta delavcev na splošno, tj. tudi določila o njegovi pravici do predhodne obveščenosti in pravici do soodločanja s soglasjem) se torej po logiki stvari lahko uporabljajo le za poslovne odločitve, katerih sprejetje je v pristojnosti poslovodstva in drugih organov delodajalca. Ne nazadnje določba prvega odstavka 91. člena ZSDU tudi izrecno govori o tem, da mora delodajalec zahtevati skupno posvetovanje »pred sprejemom« (odločitve), pri čemer je logično, da to lahko velja le za njegove lastne, ne za tuje odločitve. Smisel skupnega posvetovanja naj bi bil namreč po določbi 92. člena ZSDU »prizadevanje za uskladitev stališč o predvidenih odločitvah« med njim in svetom delavcev. O odločitvah, ki sploh niso v pristojnosti delodajalca, pa takšno usklajevanje seveda ni niti možno niti smiselno. Predvsem pa v teh primerih že po logiki stvari ne pride v poštev morebitna uporaba pravnih sredstev, kot je denimo zadržanje odločitve delodajalca in sprožitev arbitražnega spora po 98. členu ZSDU, kajti odločitev nekoga tretjega svet delavcev seveda ne more zadržati.

Delodajalec je v danem primeru družba, njegov zakoniti zastopnik pa je poslovodstvo družbe. Odločitev o prodaji (delnic oziroma deležev) družbe pa ni odločitev družbe same oziroma njenega poslovodstva, ampak je vedno individualna odločitev in izključna pristojnost lastnikov teh delnic (pri d.d.) ali kapitalskih deležev (pri d.o.o. in drugih oblikah kapitalskih družb), pri čemer poslovodstvo družbe na to njihovo odločitev načeloma nima – vsaj formalno, marsikdaj pa tudi ne neformalno – nobenega neposrednega vpliva, iz česar logično sledi, da o tej odločitvi tudi ne more »kvalificirano« organizirati skupnega posvetovanja s svetom delavcev. Povedano drugače, ku-

poprodaja delnic oziroma deležev družbe je izključno transakcija med njihovimi prejšnjimi in novimi lastniki, v kateri družba s svojimi organi – razen pri *t. i. prijateljskih (prijaznih) prevzemih* – načeloma ne sodeluje. Če zaradi boljšega razumevanja zavestno malce pravno poenostavimo: družba je v teh primerih »objekt« (predmet), ne »subjekt« kupoprodaje (prodajalec).

Med lastniške spremembe, o katerih je skladno s 93. členom ZSDU predpisano predhodno skupno posvetovanje, štejemo »prodajo« (vseh delnic ali deležev) družbe in (druge) »bistvene spremembe lastništva«. Slednjih zakon ne definira posebej, vendar pa po logiki stvari lahko pod ta pojem uverščamo predvsem *t. i. prevzeme družb*, in sicer ne samo delniških družb, temveč tudi d.o.o.-jev in drugih oblik kapitalskih družb. Prevzeme družb v najširšem smislu lahko na splošno definiramo kot »pridobitev tolikšnega kapitalskega deleža določene družbe (prevzete družbe), ki pridobitelju (prevzemniku) zagotavlja zadosten delež glasovalnih pravic (kontrolni delež), da lahko z uresničevanjem upravljalskih upravičenj iz kontrolnega deleža vpliva na poslovanje družbe in sprejemanje odločitev na skupščini delničarjev oziroma družbenikov." Popolnoma jasno pa je seveda, da lahko takšne lastniške spremembe posledično v številnih pogledih bistveno vplivajo tudi na spremembe v poslovanju in s tem na spremembe dotedanjega položaja in pravic zaposlenih, pogosto pa tudi na (povečan ali zmanjšan) obsega zaposlenosti, kar so sicer vitalni interesi delavcev kot ključne skupine deležnikov družbe.

Odgovor na vprašanje, ali je v primeru, da imamo opravka s prevzemom družbe (sem seveda, kot rečeno, uvrščamo tudi »prodajo družbe« kot popoln prevzem, medtem ko gre pri »prodaji bistvenega dela družbe« iz prve alineje 93. člena le za prodajo dela sredstev oz. premoženja družbe, kar pa je nekaj popolnoma drugega), smiselno in potrebno skupno posvetovanje, je torej v celoti odvisen od tega, za kakšno »vrsto« prevzema z vidika odnosa med prevzemno in ciljno družbo konkretno gre, torej ali gre za:

- t. i. prijateljski (prijazni) prevzem, ali
- t. i. sovražni prevzem.

1.

O prijateljskem (prijaznem) prevzemu govorimo, če vodstvo prevzemne družbe prepriča vodstvo ciljne družbe za izvedbo tega posla. Poslovodstvi prevzemne in ciljne družbe se dogovorita o pogojih in načinu izvedbe prevzema v pričakovanju ugodne sinergije povezovanja ter k prodaji delnic oziroma deležev ali pa k drugim oblikam prevzema (npr. združitev, tj. spojitev ali pripojitev družb) skupaj nagovorita tudi lastnike. V teh primerih je seveda popolnoma jasno, da je poslovodstvo ciljne družbe v celoti zavezano tudi k pravočasni izvedbi skupnega posvetovanja s svetom delavcev po ZSDU. (Opomba: To seveda v celoti velja tudi pri t. i. menedžerskih prevzemih družb.)

2.

Če pa prevzemno podjetje pridobiva kontrolni lastniški delež ciljnega podjetja neodvisno od volje in interesov poslovodstva tega podjetja ali celo v nasprotju z njimi, pa govorimo o sovražnem prevzemu. V teh primerih določil ZSDU o skupnem posvetovanju glede na povedano seveda ni možno smiselno realizirati, ampak je mogoče od poslovodstva ciljne družbe zahtevati le tekoče informiranje sveta delavcev o dogajanjih v zvezi s prevzemno namero (seveda le v okvirih, v katerih poslovodstvo pač tudi samo sploh razpolaga z ustreznimi informacijami). V teh primerih prevzemov torej poslovodstva ne zavezujejo določila 91. do 94. člena ZSDU o skupnem posvetovanju, temveč določila 89. člena o obveščanju v povezavi z 90. členom ZSDU o predhodnem obveščanju sveta delavcev (z možnostjo podajanja mnenj). Gre namreč za vprašanja, ki se lahko zelo konkretno nanašajo na bodoče razvojne cilje družbe po drugi alineji prvega odstavka 89. člena ZSDU in na možne spremembe dejavnosti, organizacije proizvodnje, tehnologije in obsega gospodarske dejavnosti iz pete do devete alineje prvega odstavka 89. člena ZSDU.

Formalna možnost vključevanja sveta delavcev v prevzemne postopke v primeru sovražnih prevzemov s svojimi mnenji (kar seveda ni isto kot možnost skupnega posvetovanja in »usklajevanja stališč«, ki je vekakor »močnejša« oblika participacije!) je odvisna predvsem od tega, ali je družba organizirana kot delniška družba, za katero se uporablja Zakon o prevzemih (ZPre-1) ali kot d.o.o. oziroma druga kapitalska družba, za katero ta zakon ne velja.

a)

ZPre-1 se uporablja le za delniške družbe, in sicer za:

- javne delniške družbe, z delnicami z glasovalno pravico katerih se trguje na organiziranem trgu;
- nejavne delniške družbe pa le, če izpolnjujejo pogoje iz drugega odstavka 4. člena tega zakona (tj. najmanj 250 delničarjev ali več kot 4 milijone eurov celotnega kapitala).

Kar zadeva vlogo svetov delavcev v tovrstnih prevzemnih postopkih, ZPre-1 v celoti izhaja iz zgoraj pojasnjene logike, da gre pri prevzemih v končni fazi za »transakcijo med lastniki (delnic oziroma deležev)«, ki je zato odločitev v njihovi izključni pristojnosti, medtem ko je skupno posvetovanje s poslovodstvom ciljne družbe smiselno le, kadar gre za sprejemanje odločitev iz njegove pristojnosti. V odnosu do prevzemnika oziroma poslovodstva prevzemne družbe tako svet delavcev po tem zakonu nima nobenih drugih »participacijskih pravic«, razen pravice do predhodne obveščenosti in podajanja svojih (nezavezujočih) »mnenj« v zvezi s prejetimi informacijami o prevzemni nameri in prevzemni ponudbi. V zvezi s tem zakon določa naslednje pravice sveta delavcev, ki po drugi strani pomenijo dolžnost prevzemnika in poslovodstva ciljne družbe:

1. Poslovodstvo ciljne družbe in prevzemnik morata o prevzemni nameri takoj obvestiti predstavnike delavcev, če teh ni, pa delavce. (2. odstavek 24. člena);

2. Poslovodstvo ciljne družbe in prevzemnik morata predstavnikom delavcev, če teh ni, pa delavcem takoj in brezplačno izročiti izvod prospekta. (3. odstavek 33. člena);

3. Poslovodstvo ciljne družbe mora mnenje o prevzemni ponudbi hkrati z njegovo objavo posredovati predstavnikom delavcev, če teh ni, pa delavcem. (3. odstavek 34. člena);

4. Če poslovodstvo ciljne družbe do dneva objave prejme ločeno mnenje predstavnikov delavcev o učinkih prevzemne ponudbe na zaposlovanje, mora to mnenje priložiti mnenju o prevzemni ponudbi. V drugih primerih ga mora objavi takoj po prejemu. (4. odstavek 34. člena).

Se pravi, svet delavcev mora biti o nameravanem prevzemu obveščen šele z dnem, ko je prevzemna namera tudi sicer javno objavljena. s svojim mnenjem, ki je tudi javno objavljeno (bodisi hkrati z mnenjem poslovodstva ciljne družbe bodisi samostojno naknadno), pa se lahko vključi šele po objavi prevzemne ponudbe s po-

nudbenim dokumentom (prospektom), tj. po določbi prvega odstavka 28. člena ZPre-1 od 10 d0 30 dni po objavi prevzemne namere.

Pri tem velja morda posebej pripomniti, da ta zakon ne predvideva obvezne vključitve sveta delavcev prek skupnega posvetovanja postopek sprejemanja same odločitve o prevzemu niti v primerih t. i. prijateljskega prevzema. Po drugem odstavku 34. člena ZPre-1 je namreč poslovodstvo ciljne družbe je dolžno razkriti vsebino morebitnega dogovora s prevzemnikom glede prevzemne ponudbe ali podati izjavo, da takega dogovora ni, šele v mnenju o prevzemni ponudbi (v 10 dneh po njeni objavi). Kar pomeni, da ta zakon skupnega posvetovanja med svetom delavcev in poslovodstvom ciljne družbe ne predvideva (in ga zato tudi časovno sploh niti ne umešča posebej v prevzemni postopek) niti v primeru, da gre za prijateljski prevzem.

b)

S kapitalskimi deleži družb z omejeno odgovornostjo se ne trguje na organiziranih trgih vrednostnih papirjev, ampak se v teh primerih prevzemi kot bistvene spremembe lastništva izvajajo v obliki neposrednih kupoprodaj teh deležev, opravljenih med njihovimi lastniki in prevzemnimi družbami. Tu torej načeloma ni mogoče govoriti o možnih sovražnih prevzemih, temveč gre vedno za ustrezen pogodbeni dogovor na omenjeni relaciji. Zato je tudi odgovor na vprašanje o dolžnosti poslovodstva ciljne družbe glede pravočasne obvestitve sveta delavcev o nameravanem prevzemu ter izvedbe predhodnega skupnega posvetovanja o pogojih in načinu izvedbe tega prevzema v celoti odvisen izključno od konkretnega pristopa lastnikov kapitala k vključevanju poslovodstva družbe v pogajanja s potencialnim prevzemnikom. Višja ko je stopnja vključenosti poslovodstev v ta pogajanja, višjo stopnjo vključenosti tudi sveta delavcev je načeloma mogoče pričakovati in zahtevati.

Zakonodaja namreč glede tega lastnikov v ničemer ne zavezuje, tako da se tudi v praksi pojavljajo zelo različni pristopi. Zato seveda tudi določil ZSDU o obveznosti skupnega posvetovanja v tem pogledu ni mogoče tolmačiti »mehanično«, če ne želimo imeti skupnih posvetovanj, ki bi bila brezpredmetna in zgolj sama sebi namen.

Glede tega torej v praksi obstaja cela paleta možnih situacij, ki se razteza med dvema skrajnostima, in sicer:

- Na eni strani imamo, denimo, pogosto situacijo, ko so lastniki deležev hkrati tudi poslovodje (direktorji) družbe, kar pomeni, da istočasno nastopajo v obeh vlogah. V teh primerih kajpak ni videti prav nobenega razloga, zaradi katerega jih ne bi v celoti zavezovala tudi določila ZSDU o skupnem posvetovanju s predstavniki delavcev glede vseh možnih posledic predvidenega prevzema za njihov položaj in pravice ter zaposlenost.
- Na drugi strani pa imamo, denimo, situacije, ko ima ciljna družba z omejeno odgovornostjo status odvisne družbe v daljši ali krajši hierarhični verigi »hčerinskih« družb znotraj določenega koncerna, tako da se v takih primerih prevzemniki v bistvu niti ne pogajajo o nakupu deležev z njenimi neposrednimi lastniki, temveč z »lastniki njenih lastnikov«, kar pomeni, da so prodane skupaj s svojimi neposrednimi lastniki. V teh primerih se s poslovodstvi ciljnih družb na dnu takšne lastniške verige družb običajno prav veliko ne posvetuje nihče, tako da na sama prevzemna dogajanja nimajo popolnoma nobenega vpliva, ampak celo informacije o teh dogajanjih dobivajo zgolj *post festum*, podobno kot tudi delavci teh družb.

Skupno posvetovanje med formalno povsem »nemočnimi« subjekti pa seveda, kot že rečeno, ne bi imelo popolnoma nobenega smisla.

* * *

Skratka, odgovor na postavljeno vprašanje nikakor ne more biti enoznačen, ampak je odvisen od presoje konkretnih okoliščin vsakega konkretnega primera prevzema, ki kot tak pomeni bistveno spremembo lastništva. V danem primeru je odločitev o prodaji svojega večinskega lastniškega deleža sprejela družba, ki je »lastnica vaše lastnice« (ne družba, ki je vaš »delodajalec«), njene odločitve pa so zakonsko povsem izved domene tako vašega sveta delavcev kot tudi vašega poslovodstva, tako da v danem primeru formalno gledano ne gre za kršitev določil ZSDU o skupnem posvetovanju, ki bi utemeljevala morebitno uporabo njegovega 98. člena o zadržanju odločitve delodajalca.

Vendar pa je ob vsem povedanem treba jasno ločiti med skupnim posvetovanjem o »bistveni spremembi lastništva« (tj. o prodaji vsaj kontrolnega kapitalskega deleža v družbi) sami kot taki, katerega namen je uresničiti takšen ali drugačen vpliv sveta delavcev na vsebino te odločitve, in skupnim posvetovanjem o ukrepih za preprečevanje ali vsaj omilitev morebitnih negativnih posledic te odločitve za položaj in pravice zaposlenih (npr. pravočasen začetek priprav na predvideno prestrukturiranje proizvodnje in s tem povezano potrebo po reševanju presežnih delavcev ipd.). To slednje je vsekakor smiselno in potrebno v vsakem primeru, torej tudi v primeru, ko poslovodstvo in svet delavcev družbe na samo spremembo lastništva objektivno nista imela oziroma mogla uveljaviti nobenega vpliva.

Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Vladimir Šega**, predsednik Sveta delavcev DEM in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Živko Bergant**, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Alojzij Boc,** zunanji sodelavec ŠCID; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrov, ŠCID – Izobraževanje; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment.

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

Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije

Aktualne razvojne smernice za delovanje svetov delavcev in ZSDS

Letošnji tradicionalni dvodnevni »oktobrski posvet« ZSDS z gornjim naslovom je potekal 10. in 11. oktobra v Ankaranu, na njem pa se je zbralo več kot 100 članov svetov delavcev in drugih delavskih predstavnikov iz vse Slovenije.

