# K novi paradigmi pravičnosti

Uredil Rok Svetlič





**Založba Univerze na Primorskem**

*Uredniški odbor*
Aleksandra Brezovec
Andrej Brodnik
Primož Dolenc
Nadja Furlan
Alenka Gril
Alen Ježovnik
Melita Peršolja
Rok Svetlič
Andraž Teršek
Jonatan Vinkler
Vito Vitrih



# K novi paradigmi pravičnosti

Uredil Rok Svetlič



*Znanstvena monografija*

*K novi paradigmi pravičnosti*
Uredil dr. Rok Svetlič

*Recenzenta*
dr. Anton Mlinar
dr. Ernest Ženko

*Glavni urednik*
dr. Jonatan Vinkler

*Vodja založbe*
Alen Ježovnik

*Izdala in založila*
Založba Univerze na Primorskem,
Titov trg 4, 6000 Koper

Koper 2011

*Oblikovanje in tehnična ureditev*
Alen Ježovnik

ISBN 978-961-6832-02-1 (CD-ROM)
*Naklada* · 70 izvodov

ISBN 978-961-6832-05-2 (spletna izdaja)
www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-05-2.pdf

© 2011 Založba Univerze na Primorskem




CIP – Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

177.9(086.034.4)

K novi paradigmi pravičnosti [Elektronski vir] /
uredil Rok Svetlič. – El. knjiga. – Koper :
Založba Univerze na Primorskem, 2011

Način dostopa (URL):
http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-05-2.pdf

ISBN 978-961-6832-05-2 (pdf)
1. Svetlič, Rok
256515584

# Predgovor

Pričujoča monografija je nastala na podlagi razprav in prispevkov, predstavljenih na simpoziju z naslovom »K novi paradigmi pravičnosti«, ki ga je 3. junija 2010 organiziral Oddelek za filozofijo na Fakulteti za humanistične študije Koper. Dogodek se uvršča v niz prireditev, s katerimi želi koprska Humanistika prispevati k sooblikovanju novih vizij demokracije in k premisleku o ključnih izzivih družbenega življenja v naši državi. Obdobje gospodarske krize je vselej tudi obdobje splošne družbene krize in posebna odgovornost humanističnega in družboslovnega mišljenja je, da se v takih situacijah dejavno odzove.

Problemsko težišče monografije je vprašanje udeležbe delavcev pri dobičku gospodarskih družb, tema, ki je pred kratkim s predlogom zakona v državnem zboru dobila novo aktualnost. Kljub temu, da zakonodajni postopek ni prišel do sklepne faze, je problematika dovolj provokativna, da je osvežila bogato tradicijo tozadevnih polemik. Iskanje načina, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, je vprašanje, ki je latentno navzoče v sleherni sodobni diskusiji o družbeni pravičnosti. Menili smo, da je prav, da se to vprašanje znova izpostavi ter da se ga tematizira z več vidikov, ki jih odpirajo različne humanistične in družboslovne vede.

Prispevki so razporejeni v tri sklope. Prvi, z naslovom »Med delom in kapitalom«, vključuje članka dr. Rada Bohinca in dr. Mata Gostiše, ki bralca uvedeta v trenutno stanje problematike in se dotakneta možnosti uvedbe participacije dela pri dobičku gospodarske družbe. Predstavljen je celostni prerez skozi relevantne teme, ki obsega tako moralna, institucionalna kot tudi razvojna vprašanja. Ker so produkcijska razmerja podrobno regulirana, zlasti pa, ker se je govorilo o predlogu obvezne delavske participacije pri dobičku, so na simpoziju sodelovali tudi strokovnjaki pravne stroke. Drugi sklop, z naslovom »Pravna re-

gulacija participacije pri dobičku pri nas in v svetu«, vključuje članka dr. Valentine France, ki ga je napisala skupaj s podiplomsko študentko Deborah Ferfolja, in članek dr. Barbare Rajgelj. Tretji sklop, z naslovom »Nove paradigme pravičnosti«, je problemsko najširši in prinaša tri filozofske analize družbene pravičnosti s posebnim poudarkom na odnosu dela in kapitala.

V Ljubljani, 1. februar 2011 Rok Svetlič

# Kazalo

Prvi del · *Med delom in kapitalom*

1 Razmerje med delom in kapitalom – moč in nemoč za temeljne družbene spremembe
*Rado Bohinc* · 11

2 Obvezna udeležba delavcev pri dobičku in ekonomska demokracija
*Mato Gostiša* · 25

Drugi del · *Pravna regulacija participacije pri dobičku pri nas in v svetu*

3 Pravni vidiki uvajanja finančne participacije v Sloveniji
*Valentina Franca in Deborah Ferfolja* · 65

4 Udeležba delavcev pri dobičku – pesek ali bencin v motor liberalnega kapitalizma?
*Barbara Rajgelj* · 85

Tretji del · *Nove paradigme pravičnosti*

5 O neenakosti in demokraciji kot prostoru solidarnosti
*Lenart Škof* · 103

6 Kako ublažiti trk med delom in kapitalom: kapitalizem in managerska revolucija
*Primož Turk* · 109

7 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – filozofsko-zgodovinska refleksija
*Rok Svetlič* · 123

Povzetki · 135
Abstracts · 139

# Prvi del

## Med delom in kapitalom

# 1

# Razmerje med delom in kapitalom – moč in nemoč za temeljne družbene spremembe

Rado Bohinc

## Uvod

Reforme, ki jih je razmahnil razpad prejšnje države, so bile velikih razsežnosti. Ne le, da so pripeljale do razpada države in nastanka novih, tudi Slovenije; tu je bila tudi korenita sprememba družbenih in temeljnih ekonomskih odnosov, ki smo jo poimenovali privatizacija in uvedba večstrankarskega sistema. Temeljito so se spremenila tudi razmerja med delom in kapitalom.

Če si prikličemo v spomin, je tedanji politični sistem temeljil na enopartijskem sistemu, ekonomski sistem pa na družbeni lastnini, dogovornem gospodarstvu in samoupravljanju na vseh ravneh odločanja.

Do velikanskih političnih in ekonomskih sprememb je prišlo sočasno, sicer bi verjetno ne bilo niti enih niti drugih. Potrdila se je zgodovinsko večkrat preverjena izkušnja, namreč, da se resnične družbene spremembe, takšne, ki pomenijo tudi prevrednotenje razmerij med delom in kapitalom, izpeljejo le v razmerah temeljitih političnih sprememb.

Vprašanje, ki se zastavlja že stoletja in je žal vroče tudi danes, je, zakaj od ljudstva demokratično izvoljeni predstavniki ne zmorejo odločitev, ki bi družbeni ustroj tektonsko (torej v samih temeljih) spremenile oz. zakaj vsa prizadevanja reformatorjev ostajajo na ravni kozmetičnih popravkov znotraj nespremenjenega vrednostnega sestava.

Temeljite spremembe razmerij med delom in kapitalom bi bile, če bi se delavcem zagotavljala udeležba pri dobičku obvezno, na podlagi prisilnega predpisa in ne le na podlagi dobre volje lastnika.

### *Postranzicijski kulturni šok*

V Sloveniji so si postopno utrli poti *novi, kapitalistični civilizacijski vzorci,* ki temeljijo na lastninskem in ideološkem razslojevanju kot temeljema novega zasebnolastninskega in politično pluralnega družbenega ustroja. To je proces, ki so ga odprle reforme iz 90. let. Mineva skorajda dvajset let – spremenjeni so politični in pravni ter lastninski temelji slovenske družbe, ne pa kulturni in vedenjski ter vrednostni.

To povzroča svojevrsten *postranzicijski kulturni šok,* ki med drugim potrjuje, da se enaka pravna pravila v različnih družbenih okoljih uresničujejo (spoštujejo) različno. Kapitalizem pri nas oblikujejo oblastna pravila (zakonodaja), ki so jih pred stoletji vzpostavile meščanske kodifikacije v tradicionalnih državah zahodne Evrope in smo jih v Sloveniji bolj ali manj prepisali. Niso pa se v Sloveniji na ukaz uveljavile tudi etične in moralne norme, ki so jih v tradicionalnih kapitalističnih državah gradili in utrjevali stoletja.



V Sloveniji se je tako udejanjila nevarnost, da luknjičava pravna ureditev kot zlepljenka prepisanih evropskih smernic in zakonov evropskih držav na eni strani ter vsestransko šibka sodna veja oblasti na drugi, omogoča *številne stranpoti,* ki v tradicionalnem kapitalizmu nikomur niso prišle niti na misel.

Obsedenost z desetletja zatrto slo po pridobitništvu je v razmerah jarega kapitalizma spodbudila pojave, ki jim tradicionalni kapitalizem ne ve niti imena, pri nas pa se je uveljavil *balkanski izraz tajkun;* za posameznika, ki etično brezobzirno, vendar bolj ali manj legalno izkoristi pravne šibkosti jarega kapitalizma ter na račun drugih udeležencev na trgu ter praviloma na račun zaposlenih v svojih podjetjih, ki jim preprosto ne poravna njihovih terjatev, nenavadno in hitro neznansko obogati.

### *Zakaj donos od vložka kapitala in dela pripada le kapitalu?*

Iz družbe, v kateri je bilo *delo* temeljna vrednota in pravni temelj prilaščanja in upravljanja, smo zdrsnili v družbo, kjer je takšen pravni temelj *kapital;* delo ni več pravni temelj delavčevim, to je ekonomskim, in socialnim pravicam, temveč je to zaposlitvena pogodba, ki zavezuje delodajalca, da plača strošek dela. Najeto in po pogodbi plačano delo tudi ni temelj pravicam upravljanja (samoupravljanje, delavsko upravljanje); delavska participacija (strukturna in finančna) je zgolj korektiv ekskluzivno uveljavljenemu kapitalskemu načelu (kapital kot izključni temelj upravljanja in prilaščanja).

Za razliko od prejšnjega političnega in ekonomskega sistema, v katerem je bilo delo konstitutivni člen organizacije (delovna organiza-

cija versus kapitalska družba), se po novem delo najame s pogodbo, po ceni, ki se glede na ponudbo in povpraševanje oblikuje na trgu.

Razmerje med delom in kapitalom je v obdobju krize liberalnega kapitalizma ponovno aktualno filozofsko vprašanje. Iz preživetvene stiske vse širših slojev ljudi se utemeljeno zastavlja vprašanje, ali je stanje, v katerem se je znašla sodobna kapitalistična družba, vzrok ali posledica splošno sprejetega vrednostnega sistema, v katerem je izključno kapital temelj upravljanja in prilaščanja. Produkcijski tvorec *sine qua non,* kot je brez dvoma delo (še posebej inovativno in ustvarjalno), ni podlaga za pravice upravljanja in prilaščanja dodane vrednosti.

Samo po sebi umevna in v etablirani vrednostni sistem vkopana in samodejno delujoča struktura sodobne družbe se uspešno upira sedaj že eksistenčno spodbujenim procesom prevrednotenja vrednot. Čeprav ne moremo zanikati številnih korektivov vzpostavljenemu monopolu kapitala kot temelja upravljanja in prilaščanja (različni modeli strukturne in finančne participacije) le-ti nikoli ne bodo preskočili bariere, ki brani statiko kapitalsko utemeljenega vrednostnega sistema.



### *Obvezna delavska udeležba pri dobičku, izhod iz sprejetih vrednostnih shem?*

V družbeno sprejeti vrednostni shemi po velikih spremembah iz začetka 90. let tudi v Sloveniji velja, da donos od skupnega ekonomskega vložka kapitala in dela pripada le kapitalu, ne pa tudi delu. Pragmatično povedano, samo po sebi je umevno, oz. sodi med vrednote sodobne kapitalistične (tudi slovenske) družbe pravilo, da se presežek iz gospodarjenja (dobiček) razdeli po načelu in v razmerju vloženega kapitala in se kot temelj delitvi dobička ne upošteva tudi vložena vrednost dela.

Podobno je z razmerji upravljanja; čeprav so različne *participativne upravljavske oblike* marsikje (tudi v Sloveniji) uveljavljen korektiv ekskluzivno kapitalskega upravljanja, le te ne spremenijo temeljnega pravila upravljanja iz kapitala. Delo v sodobnih kapitalističnih družbenih sistemih ni samostojni temelj upravljanja.

*Kako iz sprejetih vrednostnih shem,* ki so temelj pravnega in tudi političnega sistema? Vsekakor z uveljavitvijo različnih v svetu že uveljavljenih oblik udeležbe zaposlenih pri dobičku in krepitvijo delavskega delničarstva, ter z nadaljnjo širitvijo participativne demokracije. Vendar *ali je davčna spodbuda nosilcem kapitala dovolj?*

Dosedanje izkušnje v posttranzicijski Sloveniji, obremenjeni s številnimi managerskimi odkupi iz dobička nas učijo, da ne! *Rezultati*

*delavske udeležbe pri dobičku so skoraj nični,* čeprav imamo že leta zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki z davčni spodbudami to omogoča.

Utemeljen je torej *razmislek o prisilni delitvi ustvarjene presežne vrednosti* tudi med delavce, če se ta deli nosilcem kapitala. Zakonska ureditev ideje, da dobička iz poslovanja ne ustvarja le kapital ampak tudi delo, iz česar izhaja prisilna delitev dela dobička tudi med delavce, bi pomenila ideološki odmik od kapitalistične ikone, po kateri dobiček pripada le kapitalu in s tem začetek nove paradigme razmerij med delom in kapitalom.

## Ugovori zoper obvezno delavsko udeležbo pri dobičku

### *Udeležba pri dobičku nič drugega kot davek?*



Trditev, da obvezna udeležba pri dobičku ni nič drugega kot davek, in da to pomeni znatno dodatno obremenitev podjetja, je površna in netočna:

- udeležba pri dobičku se pod določenimi pogoji *izplača delavcem* in *ne državi;*
- udeležba pri dobičku se praviloma delavcem *ne plača, če kapitalist sebi ne izplača* dobička v višini, ki je več kot npr. 25 % bilančnega dobička;[1] če si torej lastnik dobička ne izplača ali si izplača manj kot 25 %, ne plača nobenega »davka« oz. dela dobička zaposlenim;
- nikakršne dodatne obremenitve podjetja ni, če lastniki podjetja ne obremenijo s svojo odločitvijo o delitvi dobička nad 25 %; dodatne obremenitve so torej po volji lastnikov, ki želijo deliti v svoje žepe in izčrpati iz podjetja več kot četrtino dobička; dodatno obremenitev torej povzročijo lastniki in ne zaposleni.

### *Prisilna delitev dobička zmanjšala zanimanje domačih in tujih vlagateljev?*

Trhla je tudi argumentacija, da bo *prisilna delitev dobička zmanjšala zanimanje domačih in tujih vlagateljev!*

Res je sicer, da bo zmanjšala zanimanje tistih vlagateljev, ki v Sloveniji na račun vlaganj kapitala želijo zaslužiti 25 % in več in na ta način izčrpavati podjetja v Sloveniji; prav nič pa ne bo zmanjšala interesa tistih vlagateljev (in teh si želimo), ki bodo morebitne dobičke vlagali v razvoj, konkurenčnost podjetja, in skrbeli za donos preko rasti vrednosti delnic ne pa z prekomerno delitvijo dobička.

1. 25 % je bila meja, določena s predlogom zakona o udeležbi pri dobičku iz. leta 2009, ki v DZ ni dobil podpore.

### *Podjetja se prostovoljno odločajo za delitev dobička?*

Trditev, da se *podjetja prostovoljno odločajo za delitev dobička* med zaposlene, je netočna, saj podatki kažejo več kot zanemarljivo število tistih podjetij, ki dobiček razen lastnikom namenijo tudi delavcem, čeprav imamo že dolga leta zakon s pomembnimi davčnimi spodbudami za delitev dela dobička med zaposlene.[2]

Podatki zadnjih nekaj let kažejo obratno, namreč nenormalno prakso *udeležbe članov nadzornega sveta pri dobičkih podjetij* (kar je moral zakon prepovedati) in seveda članov uprav, ki so mnogokje ta denar porabili za managerske odkupe, ki so podjetja pripeljali na rob ali v stečaj.

### *Delavci zgolj strošek?*



Avtorji argumentacije proti prisilni udeležbi delavcev pri dobičku trditve, da delavci soustvarjajo dobiček, privedejo do vrste nesmislov, kljub ugotovitvi, da podjetje brez delavcev ne bi moglo poslovati! Vendar podjetje ne bi moglo poslovati tudi brez materiala, opreme, cest, šol, pravijo nasprotniki delavske udeležbe pri dobičku in tako spravijo ustvarjalnost in inovativnost kot samostojna produkcijska tvorca (npr. po Schumpetru) na raven neživega materiala, opreme?

Tako kot je plačal *ceno za material* ali pa davke za bolnice in šole, pravijo nasprotniki delavske udeležbe pri dobičku, plača *tudi ceno dela,* v višini kot se ta oblikuje na trgu. Cena dela torej ni odvisna od tega, kolikšno dodano vrednost prinaša, ampak od tega, kakšna je ponudba delovne sile (in ta je vse večja, kolikor narašča brezposelnost)

2. V nadaljevanju predstavljamo izpis iz omenjenega registra pogodb, iz katerega je razvidno, da je bilo po podatkih iz registra pogodb pri gospodarskem ministrstvu na dan 29.6 2009 registriranih 18 podjetij s pogodbami o udeležbi delavcev pri dobičku, in sicer: BTC d. d. 10.12.2008 denarna 02.09.2008 iz poslovnega leta 2009, Iskra Avtoelektrika d. d. 10.12.2008 delniška 24.07.2008 iz poslovnega leta 2009, Kladivar Žiri d. d. 19.12.2008 denarna 18.11.2008 iz poslovnega leta 2009, Business Solutions d. o. o. 19.12.2008 denarna 28.11.2008 iz poslovnega leta 2008, Elektroservisi d. d. 19.12.2008 denarna 28.11.2008 iz poslovnega leta 2008, Izi mobil d. d. 19.12.2008 denarna 04.12.2008 iz poslovnega leta 2009, ITEM d. o. o. 23.12.2008 denarna 19.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Delavska hranilnica d. d. 22.12.2008 denarna 20.11.2008 Iz poslovnega leta 2009, Omega d. o. o. 08.01.2009 denarna 17.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Interzav d. o. o. 08.01.2009 denarna 17.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Interagent d. o. o. 08.01.2009 denarna 17.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Intereuropa Transport d. o. o. 08.01.2009 denarna 17.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Intereuropa d. d. 08.01.2009 denarna 17.12.2008 iz poslovnega leta 2008, Domplan d. d. 12.01.2009 denarna 23.12.2008 iz poslovnega leta 2009, Casino Kobarid d. d. 12.01.2009 denarna 22.12.2008 iz poslovnega leta 2009, HIT hoteli, igralnice, turizem d. d. 12.01.2009 denarna 19.12.2008 iz poslovnega leta 2009, Dr. Gorkič d. o. o. 29.01.2009 denarna 22.12.2008 iz poslovnega leta 2008.

in kakšno je povpraševanje po njej (to se znižuje v razmerah recesije). Čim večja je brezposelnost in čim manjša je gospodarska rast, tem ugodnejša (nižja) je cena, ki jo plača kapitalist za blago, ki se mu reče delo. To je razlaga za preteklost, za čase, ki jih je sodobna ponudba visoko kvalificiranega dela, ki z ustvarjalnostjo in inovativnostjo soustvarja dodano vrednost, že zdavnaj prerasla, ekonomska teorija pa se še vedno oklepa aksiomov, stare šole, ki imajo že zdavnaj zgolj ideološko ost, za sodobna razmerja globalne inovacijske družbe pa niso več za rabo.

### *Delavci bi morali tudi pokrivati nastalo izgubo?*

Ni res, da delavci ničesar ne izgubijo ob stečaju podjetja in da bi tako kot kapitalisti morali pokrivati nastalo izgubo (perverzna ideja: s prisilnim delom pri upnikih). V večini primerov delavci izgubijo neizplačane plače zadnjega obdobja ali vsaj njihov del.



Kar zadeva argumente o pokrivanju izgub, bo veljalo, da v primeru stečaja delavci izgubijo svoje edino sredstvo eksistence, to je delo in to po krivdi slabega upravljanja kapitala, pri čemer nimajo nobene besede, nosilci kapitala pa izgubijo le to, kar so s prevelikim tveganjem ali napačno vložili, ali pa so izgubo povzročili sami z napačnimi odločitvami.

## Primerjave iz tujine

### *Priporočilo EU glede udeležbe pri dobičku in delavskega delničarstva*

Priporočilo Sveta Evropske unije o udeležbi zaposlenih pri dobičkih in podjetniških rezultatih (vključno s kapitalsko udeležbo) (The Council of the European Communities 1992) si je zastavilo za cilj spodbuditi države članice EU k širši uporabi delavske udeležbe pri dobičkih in podjetniških rezultatih preko raznovrstnih shem finančne udeležbe zaposlenih (kot so npr. *gain* in *profit sharing*) ter delavsko delničarstvo (*employee share ownership*).[3]

3. Zaradi jasnejšega razlikovanja izrazov uporablja priporočilo Sveta EU o udeležbi zaposlenih v dobičkih in rezultatih podjetij (Pepper Report, kar je kratica za promotion of employee participation in profits and enterprises results) naslednje izraze in okrajšave: PS – profit sharing (delitev dobička), SBS – share based profit sharing (delitev dobička v delnicah), BPS – bond based profit sharing (delitev dobička v obveznicah), CBS – cash based profit sharing (delitev dobička v gotovini), DPS – defered profit sharing (zadržana delitev dobička), ESO – employee share ownership (delavsko delničarstvo), SO – stock options (delniške opcije), DSN – discretionary share options (diskrecijske delniške opcije), ESOP– employee share ownership planes (načrti delavskega delničarstva), EBO – employee buy outs (delavski nakupi podjetij).

Tako navedeni dokument priporoča državam članicam, da *zagotovijo pravni okvir,* ki bo omogočal uvajanje shem finančne udeležbe zaposlenih, na način kot izhaja iz priporočila, ter da proučijo možnosti *davčnih in drugih spodbud* v podporo istemu cilju. Dodatno je priporočilo, ki državam članicam predlaga ureditev, ki bo omogočala *zagotavljanje zadostnih informacij,* izmenjavo izkušenj ter nasploh ustvarjanje kar najugodnejših pogojev za kolektivna pogajanja glede teh vprašanj.[4]

Zelo raznovrstne oblike udeležbe zaposlenih na poslovnih rezultatih podjetja bi lahko razvrstili v dve glavni skupini, in sicer:

- *Profit sharing,* to je *udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja;*
- *Employee share ownership,* to je *delavsko delničarstvo.*



Navedeni obliki se večkrat medsebojno prekrivata ali dopolnjujeta, obstajajo številne izvedbene inačice znotraj ene ali druge skupine oz. medsebojne kombinacije le-teh, kljub temu pa lahko govorimo o dveh povsem samostojnih institutih.

### *Udeležba zaposlenih pri dobičku (profit sharing, gain sharing)*

*Profit sharing ali po naše delitev dobička* je splošni naziv za programe, v okviru katerih so pri delitvi dobička udeleženi zaposleni v podjetju, ki dobiček deli. V delitvi dobička torej niso udeleženi le tisti, ki so prispevali kapital (lastniki, delničarji), ampak tudi v podjetju zaposleni delavci na temelju svojega dela. Plačilo iz dobička prejmejo zaposleni dodatno k plači kot gibljivi del svojega dohodka, ki je neposredno vezan na doseženi dobiček podjetja ali na drugače izmerjene poslovne rezultate.

Sodelovanje zaposlenih v delitvi dobička je praviloma kolektivna shema, ki se nanaša *na vse zaposlene ali na povsem določene skupine zaposlenih in ne na posameznike.*

Oblike profit sharinga se razlikujejo predvsem po tem, ali je *izplačilo takojšnje ali zadržano,* nadalje po tem, ali je izplačano v *gotovini ali v družbinih vrednostnih papirjih.* Dodatna inačica je povezana z oblikovanji *različnih skladov znotraj podjetja,* ki imajo lahko raznovrsten namen, v vsakem primeru v korist zaposlenih.

Teorija in tudi pravna ureditev razlikuje med *porfit sharing in gain sharing* glede na to, kaj je merilo finančne udeležbe zaposlenih na podjetniškem razultatu. Če je to dobiček, govorimo o profit sharingu v dobesednem pomenu, če pa je to kakršenkoli drug vnaprej postavljen

4. Po mnenju teorije (Purič 1998) je v predlogu zakona preskromno poudarjen motivacijski element (predvsem zaposlenih), ki bi moral biti in postati vodilna misel vsebine zakona, če te opredelitve ocenimo skozi primerjalni prikaz s »Priporočilom«.

podjetniški cilj, kot npr. dvig produktivnosti, zmanjšanje stroškov itd., govorimo o gain sharingu, torej o sodelovanju pri razdelitvi učinkov tako opredeljenega poslovnega rezultata.

Sodelovanje zaposlenih pri delitvi dobička je lahko v gotovini ali v delnicah. V slednjem primeru je pravna ureditev uveljavila prakso *začasne prepovedi razpolaganja zaposlenih z delnicami,* ki ji pridobijo v okviru udeležbe pri dobičku (defered profit sharing).

### *Delavsko delničarstvo (employee share ownership)*

Delavsko delničarstvo je posredna oblika finančne udeležbe zaposlenih na podjetniškem rezultatu. V okviru delavskega delničarstva se *nagrajevanje zaposlenih izvaja preko njihovega lastništva dela kapitala podjetja,* in sicer:



- z izplačili dividend ali
- s povečevanjem njihovega kapitala oz. deleža v lastništvu podjetja.

Delavsko delničarstvo se lahko izvaja kot individualno ali kolektivno. Običajno so delnice, ki se podelijo kot nagrada zaposlenim, delnice *družbe, kjer so zaposleni,* lahko pa gre tudi za *delnice ali druge vrednostne papirje od nje odvisnih ali obvladujoče ali drugih* gospodarskih družb.

Vendar naj bi bilo ohranjeno načelo *vezanosti tovrstnega nagrajevanja na dosežene poslovne rezultate.* To pomeni, da naj bi bile delnice, ki se *brezplačno podelijo ali prodajo pod ugodnejšimi pogoji* kot nagrada zaposlenim, kupljene iz rezultata družbe (dobička ali posebej oblikovanih skladov), kjer so delavci zaposleni, kot lastne delnice družbe ali kot delnice drugih družb.

Najbolj razširjena vrsta nagrajevanja preko delavskega delničarstva poteka preko *lastnih delnic družb,* ki jih le-ta pridobi prav s tem namenom in jih podeli zaposelnim neodplačno ali pod ugodnejšimi pogoji. Inačica te oblike so *nakupne opcije,* ki se podelijo zaposlenim in jim zagotavljajo:

- *pravico nakupa družbinih delnic ob določenem času* (npr. ob povečanju kapitala delniške družbe, vendar v časovno določenem obdobju),
- pod *vnaprej določenimi praviloma ugodnimi pogoji.*

Znana inačica delavskega delničarstva je ESOP *(employee share ownership plan),* kjer je začasen lastnik dela delnic družbe v imenu zaposlenih poseben sklad (trust). Posebna oblika delavskega delničarstva so t. i. *nakupi podjetij s strani zaposlenih (employee buy outs).*

### *Ureditev v državah članicah* EU

Države članice Evropske unije imajo *različno urejeno* področje udeležbe zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela. Po predstavljenih rezultatih je *visoka udeležba delavcev pri dobičku* v Franciji, Nemčiji, Španiji ter na Finskem, Madžarskem, Nizozemskem, Portugalskem, Slovaškem in Švedskem. Zelo nizka udeležba delavcev pri dobičku pa je v Estoniji, Italiji, Litvi, Romuniji ter na Cipru, Danskem in Malti.

*Delavsko delničarstvo* je visoko razvito na Irskem, Madžarskem in v Združenem kraljestvu, medtem ko je v Avstriji, Estoniji, Italiji, Latviji, Litvi, Luksemburgu, Romuniji ter na Cipru, Finskem, Malti, Poljskem in Portugalskem zelo nizek obseg te oblike finančne participacije.



Udeležba delavcev pri dobičku je *v Franciji obvezna* za vse družbe, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev. Na Švedskem poznajo specifično obliko udeležbe delavcev pri dobičku – prek posebnih skladov, ki jih običajno ustanavljajo delavske organizacije v podjetjih. Švedska zakonodaja pa s posebnimi ukrepi ne spodbuja razvoja delavskega delničarstva.

V *Združenem kraljestvu* je posebej razvejan sistem delavskega delničarstva, kar se povezuje z visoko razvitostjo kapitalskega trga v državi. Delavsko delničarstvo in udeležba delavcev pri dobičku je še bolj izrazita v podjetjih z več kot 200 zaposlenih.

Do *različnih oblik finančne participacije* zaposlenih običajno pride v procesu privatizacije državnih podjetij (Avstrija, Bolgarija, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška) oziroma kot del dohodkovne politike (Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo) in/ali sistema dodatnih pokojnin (Francija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Združeno kraljestvo).

*Francija in Velika Britanija* sta vrsto oblik finančne udeležbe zaposlenih uredili z zakonodajo ter jih podprli z davčnimi vzpodbudami. To je močno prispevalo k razvoju različnih oblik finančne udeležbe oz. k sklenitvi številnih pogodb te vrste v podjetjih iz teh dveh držav.

V *Belgiji in Italiji* so se različne oblike finančne udeležbe pojavile znotraj plačnih pogajanj, vendar brez posebne javne podpore.

Na *Japonskem* je finančna udeležba zaposlenih *del politike managementa* in jo zakonodaja ali kakršnikoli javni ukrepi ne vzpodbujajo. Uresničujejo se z dogovori med socialnimi partnerji na podjetniški ravni, vzporedno z udeležbo zaposlenih v odločanju in nasploh v kadrovski politiki.

V *vzhodnoevropskih državah* se vprašanje finančne motivacije po-

vezuje z privatizacijskimi procesi in novo nastajajočo korporacijsko in delovno zakonodajo.

### *Delavsko delničarstvo v* ZDA

Tudi ZDA so po padcu produktivnosti po letu 1973 davčno spodbudile različne oblike delavske udeležbe, predvsem zadržani *profit sharing* in ESOPE.

Ameriška, za razliko od evropske zakonodaje, sicer nima splošnih predpisov o *delavskem delničarstvu, pač pa zelo razvito davčno zakonodajo,* ki je spodbudila procese delavskega lastništva korporacij, kjer so zaposleni v zelo velikem obsegu in raznovrstno.

Po nekaterih podatkih je 12,5 % delovne sile v zasebnem sektorju ali *10,8 milijona ameriških delavcev lastnikov delnic* korporacije, kjer so zaposleni v obsegu več kot 4 %.



Nadalje je več kot polovica korporacij, v katerih je lastništvo delavcev večje kot 10 %, in skoraj 10 % korporacij, ki so več kot v 50-odstotni delavski lasti. Po nedavni študiji je več kot 64 % podjetij v ZDA vzpostavilo vsaj minimalne programe delavske participacije.[5]

### *Povzetek izkušenj iz primerjalnih ureditev*

Izkušenj o tem, da finančna udeležba zaposlenih pozitivno vpliva na motivacijo in produktivnost ter boljšo organizacijo dela ter inovativnost, je dovolj. Vendar pa *analiza izkušenj iz primerjalnih ureditev* kaže, da se sheme finančne udeležbe zaposlenih razvijajo lahko zgolj v naklonjenem pravno sistemskem in ekonomskem okolju.

Učinkovitost finančne udeležbe je odvisna *od razreševanja celote razmerij med delojemalci in delodajalci,* od stanja medsebojnega zaupanja in dolgoročnejših usmeritev na obeh straneh. Tako udeležba pri poslovnem uspehu podjetja ne more biti niti izključno odtegnjena niti upoštevana v ravni plač, doseženi na podlagi kolektivnih pogajanj. Zavedanje o medsebojni koristi učinkov finančne udeležbe zaposlenih tako na strani sveta delavcev in sindikatov, kot tudi na strani delodajalcev, je ključna. Kljub temu zavedanju pa obilo prispeva država z vzpostavljanjem zakonodajnega in gospodarsko političnega okvira oz. davčnih vzpodbud.

Priporočilo Sveta Evropske unije o udeležbi zaposlenih pri dobičkih in podjetniških rezultatih (vključno s kapitalsko udeležbo) si je zasta-

5. Od več kot 7000 korpracij, katerih delnice so uvrščene na treh ameriških organiziranih trgih, jih je v letu 1990 bilo približno 1000 ali 14, 28 v solastništvu zaposlenih od npr. 4 % (K-Mart Corporation) do 73 % (Weirton Steel Corporation), toda v povprečju 10 %. Teh 1000 koporacij predstavlja 29 % tržne vrednosti in 27 % prodaje ter 20 % vseh zaposlitev v ZDA.

vilo za cilj *vzpodbuditi države članice* EU *k širši uporabi udeležbe zaposlenih v dobičkih in podjetniških rezultatih* prek shem, kakršni sta *profit sharing* ter *employee share ownership.*

Tako je navedeni dokument priporočal državam članicam, da zagotovijo pravni okvir, ki bo dovoljeval uvajanje shem finančne udeležbe zaposlenih, na način, ki izhaja iz priporočila, ter da proučijo možnosti davčnih in drugih vzpodbud v podporo istemu cilju. Dodatno je priporočilo naslovilo na države članice zahtevo za zagotavljanje zadostnih informacij, izmenjavo izkušenj ter nasploh za ustvarjanje kar najugodnejših pogojev za kolektivna pogajanja glede teh vprašanj.

Tudi po ugotovitvah navedenega Priporočila Sveta EU, uspeh in razvoj finančne udeležbe zaposlenih kot vzpodbude večji produktivnosti ter večji gibljivosti plač, kar se oboje potrjuje kot učinkovit instrumentarij zoper brezposelnost, ter v podporo drugim makroekonomskim ciljem države, je v mnogočem *odvisna od zakonodajnih in fiskalnih vzpodbud, ki jih uvajajo vlade.* Empirična raziskava delovanja zakonodajnih in davčnih sistemov v članicah Evropske unije je namreč pokazala, da je uveljavitev instrumentarija finančne udeležbe zaposlenih v rezultatu podjetja odvisna predvsem od *davčnih vzpodbud.*



Poleg odgovornosti vlad za zakonodajne in davčne vzpodbude, je odločilna tudi njihova vloga oz. *obnašanje kot partnerja v kolektivnih pogajanjih.* Negibnost in togost indeksacijskih plačnih sistemov se lahko v mnogočem poživi z uvajanjem shem finančne udeležbe zaposlenih, če se partnerji kolektivnih pogajanj seveda sporazumejo o tem, da je to *dodatna oblika vzpodbud* zaposlenim za dosego ugodnejših podjetniških rezultatov.

*Priporočilo evropske komisije* glede udeležbe zaposlenih pri dobičku in podjetniškem rezultatu kot ukrep za podporo programu uresničevanju socialne listine, ki je bilo sprejeto na Evropskem svetu v juliju 1992, je in bo pomembno prispevalo k razvoju delavske finančne udeležbe v Evropski uniji. Po tem priporočilu naj bi države članice razvile sheme finančne participacije zaposlenih ter vzpostavile ustrezne zakonske okvire ter proučile možnost davčnih vzpodbud v podporo razvoju finančne udeležbe zaposlenih.

Poleg *zakonodaje* država vpliva na razvoj finančne udeležbe zaposlenih tudi z *ukrepi državne intervencije* v gospodarstvu ter s svojo vlogo v kolektivnih pogajanjih. Tako je bila npr. v Belgiji delavska udeležba pri dobičku vzpodbujena šele po 1986, ko je spet nastopilo svobodno kolektivno pogajanje o plačah oz. ko je bila odpravljena avtomatska indeksacija.

Podobno je v Italiji vloga države v kolektivnih pogajanjih oz. tripartitnih pogodbah v letih 1983 in 1984 pomembno prispevala k moder-

nizaciji plačnega sistema in uvajanju plačnih sistemov, vezanih na uspešnost poslovanja podjetja.

*Krepitev podjetniške ravni kolektivnih pogajanj* prav tako prispeva k večji svobodi delojemalcev in delodajalcev za pogajanja o sistemu nagrajevanja po prispevku oz. uspešnosti podjetja. Podobno velja za Veliko Britanijo, ki je pgogajanja prav tako premaknila z nacionalne oz. področne ravni na podjetniško, kar je prav tako spodbudilo razvoj udeleženih in delavsko delničarskih shem. V ZDA je prav okoliščina, da je kolektivno pogajanje že od nekdaj močno decentralizirano, najbolj zanesljivo prispevala k precejšnji razširjenosti shem udeležbe v tej državi.

Države pri uvajanje zakonodaje in spodbujevalnih ukrepov finančne udeležbe zaposlenih sledijo različnim gospodarskim ciljem. Tako je npr. za Francijo in Veliko Britanijo značilno, da so se oblike delavske finančne udeležbe zakonsko odpirale v obdobju sorazmerno *visokega dela državnega lastništva*. Podobno velja za razmere v postsocialističnih državah centralne in vzhodne Evrope.



Na Japonskem so bili vzgibi uvajanja delavske udeležbe vseskozi bolj *sestavina upravljanja s človeškimi viri* oz. spodbud večji produktivnosti, v ZDA pa npr. uvajanja različnih pokojninskih shem.

Nacionalne izkušnje in dosežki pri uvajanju različnih oblik oz. poti finančne udeležbe zaposlenih v mnogočem zavisijo od nacionalnih sistemov, *industrijskih razmerij, pa tudi od odnosa socialnih partnerjev* ter njihove pogajalske uspešnosti oz. družbene in politične moči.

Različnost v moči in razvitosti industrijskih razmerij ter nasploh socialnega partnerstva ne dovoljuje, da bi priporočili univerzalno shemo finančne udeležbe zaposlenih, ki bi bila najbolj učinkovita povsod. Uvajanje najoptimalnejših oz. najučinkovitejših oblik je potrebno zato presojati v kontekstu splošnih družbenih razmer ter gospodarsko političnih ciljev, ki se jih želi po tej poti doseči. Zakonodajne ter ekonomskopolitične spodbude uvajanju in razvoju finančne udeležbe so v mnogočem prispevale k dvigu zavedanja o medsebojni koristi partnerjev na podjetniški ravni.

Za *Slovenijo* velja, tako kot tudi za druge posttranzicijske države, da naj finančna udeležba zaposlenih ne bo le oblika privatizacije oz. korelativ pretežnega notranjega lastništva kot rezultata privatizacijskih shem, ampak bolj samostojna oblika spodbude večji povezanosti in interesne odvisnosti zaposlenih in podjetja oz. orodje vzpostavljanja istosmernih interesov delodajalcev in delojemalcev.

Slovenija je pred odločilnim vprašanjem: nadaljevati z doslej razmeroma neuspešno obliko ali ne.

## Ureditev v Republiki Sloveniji

### *Temeljne rešitve*

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOb) je začel veljati konec marca leta 2008. Ureja formalne postopke in davčne vidike udeležbe delavcev pri dobičku.

Udeležba delavcev pri dobičku je mogoča v kapitalskih družbah, ki jih opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah. Udeležba v delniški shemi pa se uporablja le pri delniških družbah, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev (borzo).

*Zakon določa omejitve,* do katere višine je mogoča udeležba pri dobičku in sicer:

- družba lahko delavcem izplača največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta,
- izplačilo ne sme presegati 10 odstotkov letnega zneska bruto plač, izplačanih v obravnavanem letu,
- posameznik ne more prejeti višjega zneska izplačila dobička od 5.000 EUR.

*Osnovna načela,* opredeljena v ZUDDOb so:

- načelo *prostovoljnosti* in neprenosljivosti, kar pomeni, da je udeležba v dobičku po pričujočem zakonu prostovoljna za delavce in družbo, ter da ni prenosljiva,
- načelo *enakosti* pomeni, da morajo biti udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji, kar sicer ne pomeni uravnilovke, pač pa vnaprej določena merila določitve višine udeležbe pri dobičku,
- načelo *skrbnosti,* ki nalaga vsem udeleženem v procesu, da morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarja.

## Sklep

Delavska udeležba pri dobičku je v Evropi in velikem delu razvitega sveta realnost današnjega časa; odpiranje teoretičnih dilem o tem, ali je to skladno z načeli sodobne razvite kapitalistične družbe, izgubljajo stik s časom, v akterem živimo. EU že desetletja razvija in priporoča državam članicam različne modele finančnega povezovanja rezultatov podjetja z nagrajevanjem delavcev.

Na stežaj pa je še vedno odprto vprašanje, s kakšnimi vzvodi spodbujati načine delavske udeležbe pri dobičku. Ali naj torej delavska udeležba pri dobičku ostane prostovoljna, odvisna torej od zadostnosti ekonomskih (davčnih) spodbud in dobre volje delodajalca, ali pa naj bo pod določenimi pogoji vendarle zakonsko obvezna (npr. če se

lastniki odločijo razdeliti več kot določen del dobička). Za Slovenijo bi bilo slednje primerno vsaj za velike in srednje delniške družbe, vendar kljub predlaganim amandmajem v to smer ta ureditev ni dobila večinske podpore.

## Literatura

The Council of the European Communities. 1992. »Council Recommendation of 27 July 1992 Concerning the Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results (Including Equity Participation) (92/443/EEC).« *Official Journal of the European Communities* L 245.

Purič, I. 1998. »Kako slovenski model udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe sledi priporočilu EU?« V *Izzivi managementa: zbornik posvetovanja,* uredil Goran Vukovič, 752–758. Kranj: Moderna organizacija.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 25/2008.

# 2

# Obvezna udeležba delavcev pri dobičku in ekonomska demokracija

Mato Gostiša

## Uvod

Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika t. i. finančne participacije zaposlenih je zlasti v razvitejših zahodnoevropskih gospodarstvih že dodobra uveljavljena, njeni pozitivni ekonomski učinki pa so empirično dokazani z mnogimi znanstvenimi raziskavami. Njeno širše uveljavljanje v praksi posebej podpirajo tudi številna priporočila različnih inštitucij EU, temelječa na omenjenih raziskavah. Zato danes ne v teoriji ne v praksi pravzaprav ni več vprašanje udeležba delavcev pri dobičku – da ali ne, temveč bolj ali manj le še vprašanje ali naj bo ta prostovoljna ali zakonsko obvezna. Prav to vprašanje je tudi predmet tega prispevka, v katerem bom skušal nanizati nekaj glavnih strokovnih argumentov v prid uvedbi zakonsko obvezne udeležbe, ki jo sicer osebno vsestransko podpiram.

V Sloveniji je omenjeno vprašanje postalo aktualno zlasti v okviru razprav o Predlogu prenovljenega zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB-1) (Vlada Republike Slovenije 2010), ki je *predvideval uvedbo delno obvezne udeležbe,* in sicer v okviru določbe 2. odstavka 3. člena, ki naj bi se glasila: »(2) Če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 % bilančnega dobička, se mora del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, ne sme biti manjši od 25 % celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, razen, če ta znesek preseže kriterije iz drugega odstavka prejšnjega člena. V tem primeru se znesek bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev delavcem, lahko zmanjša največ za toliko, da ne presega kriterijev

iz drugega odstavka prejšnjega člena.« Predlagani ZUDDob-1 kasneje (ob ponovnem glasovanju v Državnem zboru na podlagi veta Državnega sveta) sicer ni bil sprejet, tako da še naprej ostaja v veljavi Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008, ki v celoti temelji na načelu prostovoljnosti udeležbe. Kljub temu pa v strokovnih krogih ideja obvezne udeležbe ostaja živa in bo skoraj zanesljivo predmet temeljitejšega proučevanja tudi v prihodnje.

## Opredelitev pojma ekonomska demokracija

Uvodoma bi želel poudariti, da je udeležbo delavcev pri dobičku nujno obravnavati v širšem kontekstu pojma »ekonomska demokracija«, s katerim običajno označujemo predvsem *tri temeljne oblike sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih,* in sicer (poleg udeležbe pri dobičku) sta to še:



- sodelovanje delavcev pri upravljanju in
- širše notranje lastništvo zaposlenih oz. t. i. delavsko delničarstvo.

Vse te tri oblike delavske participacije imajo namreč nekatere skupne značilnosti, na podlagi katerih jih lahko med seboj povežemo v zgoraj omenjeni pojem ekonomska demokracija. Za okvirno pojasnitev vsebine tega pojma, kakor bo uporabljen v tem prispevku,[1] pa naj zaenkrat le povzamem nekaj osnovnih tez, ki bodo v nadaljevanju natančneje pojasnjene in utemeljene še v tistem delu razprave, ki se sicer nanaša na ožjo problematiko (obvezne) udeležbe delavcev pri dobičku.

1. Dejstvo je, da smo v sodobni družbenoekonomski realnosti priča *izredno hitro naraščajočemu pomenu t. i. človeškega kapitala* (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) in intelektualnega kapitala nasploh za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij, vse večji del tržne vrednosti podjetij – po Edvinssonu (glej Roos idr. 2000, 21) jo tvorita finančni in intelektualni kapital – pa danes predstavlja njihov intelektualni (človeški in strukturni) kapital. Teze, da zaposleni v sodobnih pogojih gospodarjenja »niso več le mezdna delovna sila, ampak glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij«, torej že zdavnaj niso več zgolj prazne fraze.
2. Paradoksalno pa je, da je kljub tem očitnim premikom težišča pomena za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški

1. Podrobneje o vsebini in različnih znanih definicijah pojma ekonomska demokracija v Kanjuo Mrčela (1999, 128–135) in v Gostiša (2009, 3).

oziroma nasploh na intelektualni kapital podjetij, danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti *še vedno utemeljen izključno na lastnini nad finančnim kapitalom.* Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci torej nima(jo) popolnoma nikakršne, niti ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu, ta pa zato nima več praktično nobene podlage v zdajšnji družbenoekonomski realnosti, ampak pomeni čisti družbenorazvojni anahronizem, ki je začel iz razlogov, pojasnjenih v nadaljevanju, že zelo resno zavirati tudi hitrejši ekonomski razvoj.

3. Res je sicer, da veljavni računovodski sistemi tega »neotipljivega« kapitala podjetij za zdaj še niso sposobni ustrezno (iz)meriti in finančno (o)vrednotiti, kajti t. i. računovodstvo človeških virov je šele v povojih. Toda *osnovna logika kapitalizma* je jasna: če človeškemu kapitalu podjetij ne glede na njegovo »finančno neotipljivost« nesporno priznavamo status kapitala, potem je treba njegovim nosilcem, to je zaposlenim, po logiki stvari priznati tudi ustrezne korporacijske pravice (soupravljanje, udeležba pri dobičku). Pa ne samo zaradi načela družbene pravičnosti, temveč predvsem tudi zaradi učinkovitejšega sproščanja tega ogromnega, a zaenkrat zelo slabo izkoriščenega kapitala za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij. Visoko razvita delavska participacija (upravljalska in finančna) namreč empirično *dokazano pozitivno vpliva* na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih in s tem na večjo poslovno uspešnost.

4. Postopno izgrajevanje in nenehno izpopolnjevanje ekonomske demokracije se torej v praksi lahko uresničuje predvsem preko hkratnega in vzporednega razvoja treh uvodoma omenjenih temeljnih oblik *organizacijske in ekonomske participacije zaposlenih* v vlogi nosilcev človeškega kapitala (slika 2.1), pri čemer se glede na zgoraj povedano seveda zdi logično, da je mogoče razvojno gledano razpravljati le o *obvezni* (ne zgolj nekakšni prostovoljni udeležbi delavcev pri dobičku) in o *resnem* (ne zgolj navideznem in marginalnem, kakršno poznamo zdaj na podlagi veljavnega ZSDU) sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki obsega tudi najpomembnejše poslovne odločitve.

5. Zdi se torej, da edino resno alternativo nadaljnjega razvoja družbenoekonomskega sistema v smeri evolutivnega izgrajevanja ekonomsko učinkovitejše ter hkrati socialno pravičnejše in ko-

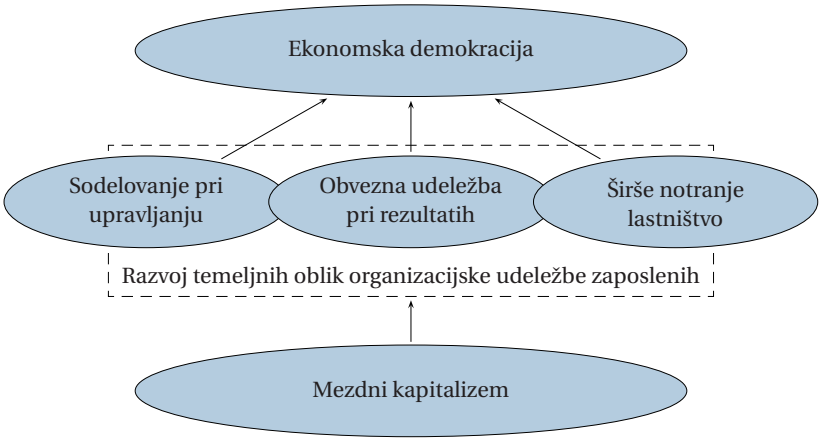
hezivnejše družbe, predvsem pa družbe z bistveno višjo (vsestransko, ne samo materialno) kakovostjo življenja državljank in državljanov, v danem trenutku pravzaprav predstavlja pospešen razvoj t. i. ekonomske demokracije, ki v bistvu pomeni spreminjanje narave klasičnega kapitalizma, temelječega na malikovanju zgolj finančnega kapitala, v smeri »kapitalizma s (tudi človeškim kapitalom«. Ekonomska demokracija, ki je tudi sicer *logična in nujna razvojna vzporednica politični demokraciji* torej v bistvu pomeni sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med kapitalom in delom, za katerega je značilna vsestranska (ekonomska in direktivna) oblast prvega nad drugim. Šele delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (preko sistema delavskega delničarstva) v čim večji meri tudi v lastništvu podjetja, *ni več mezdni delavec,* plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator. Njegovo delovno in (so)upravljalsko prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne razmišljati in delovati (tudi) kot lastnik. Šele tak delavec se torej lahko iz »prodajalca delovne sile« spremeni v *dejansko enakopraven subjekt družbenoekonomskih razmerij.*[2]

6. Pospešitev razvoja ekonomske demokracije kot realne alternative obstoječemu mezdnemu kapitalizmu je torej na današnji stopnji družbenega razvoja ne samo eno osrednjih civilizacijskih, temveč tudi *vse bolj pomembno ekonomsko vprašanje*. Njeno resnejše uveljavljanje v praksi pa bo brez dvoma začelo postopoma samodejno spreminjati tudi medčloveške odnose v sferi produkcije ter družbena razmerja v sferi delitve novoustvarjene vrednosti, kar bo ustvarilo tudi večjo notranjo povezanost družbe oziroma prineslo večjo *družbeno kohezivnost* nasploh.

## Teoretična utemeljitev obvezne udeležbe skozi polemiko s protiargumenti

V novi družbenoekonomski realnosti na prehodu v ero znanja je torej udeležba delavcev pri dobičku *že zdavnaj postala naravna pravica*

2. Od tod pravzaprav tudi izraz »ekonomska demokracija«, ki odraža v temelju spremenjena razmerja med nosilci dela in kapitala v družbenoekonomskih razmerjih v primerjavi s klasičnim mezdnim kapitalizmom.




**Slika 2.1** Razvoj ekonomske demokracije



*zaposlenih na temelju »človeškega kapitala«*,[3] ki bi jo bilo zato nujno čim prej tudi pravno priznati oziroma uzakoniti. Ekonomsko gledano pa v bistvu lahko le povečuje »naložbeni interes« lastnikov, ne obratno. To tezo bomo teoretično morda najlaže celoviteje utemeljili skozi polemiko z nekaterimi trditvami iz obrazložitve k uvodoma omenjenemu vetu Državnega sveta (v nadaljevanju: DS) na Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOb-1), ki v bistvu povzemajo vse v dosedanjih strokovnih in političnih razpravah izražene teoretične protiargumente in praktične pomisleke zoper morebitno uvedbo zakonsko obvezne delavske udeležbe v Sloveniji.

### *Obvezna udeležba je pravzaprav le oblika »dodatnega davka« s hudimi negativnimi gospodarskimi posledicami!*

Trditev, da bi (obvezna) udeležba delavcev pri dobičku v celoti pomenila za podjetja in lastnike *zgolj neke vrste »dodaten davek«* oz. manjši dobiček že pred obdavčitvijo, ki bi bojda zanesljivo odgnal tuje investitorje, povzročil beg kapitala, kreativno računovodstvo, prelivanje dobičkov v tujino skozi transferne cene itd., pomeni hudo poenostavljanje problema, ki seveda zato nujno privede tudi do povsem napačnega in zelo zavajajočega zaključka.

*Kaj pa finančne »koristi« udeležbe?* Če namreč želimo resno in strokovno korektno presojati konkretne finančne učinke te udeležbe (bo-

3. Ključnega pomena za razumevanje te trditve je predvsem temeljitejše poznavanje sodobne teorije t. i. intelektualnega kapitala podjetij in znotraj tega človeškega kapitala kot kapitala v pravem pomenu besede, ki je – enako kot finančni kapital – predmet lastninske pravice, čemur bo zato v tem prispevku namenjena še posebna pozornost.

disi prostovoljne bodisi obvezne), je treba kot »protiutež« omenjenemu »davku« na drugo stran tehtnice nujno postaviti najmanj tri pomembne finančna »pluse«, in sicer:

- Prvo so *davčne olajšave, ki jih ponuja predlog* ZUDDOB-1 *in ki seveda še zdaleč niso »zanemarljive«*. Kot vemo se celoten znesek izplačane udeležbe šteje kot davčno priznan odhodek, kar za delodajalca pomeni pomembno znižanje zneska davka, ki bi ga sicer moral iz naslova ugotovljenega dobička odvesti državi, česar seveda pri resnih kalkulacijah ni mogoče enostavno spregledati. Poleg tega se od izplačanih zneskov ne plačajo prispevki za socialno varnost, kar za delodajalce v bistvu pomeni »najcenejšo« obliko možnega dodatnega materialnega motiviranja delavcev, kar je še posebej pomembno z vidika učinkovitega motiviranja današnjih t. i. delavcev z znanjem in kar je v sodobnih pogojih gospodarjenja za podjetja v bistvu postalo že naravnost eksistenčnega pomena.
- Drugo – še bistveno bolj pomembno – pa so nesporne *finančne koristi, ki jih delodajalcem ta udeležba posledično prinese v obliki povečanja dobičkov* zaradi bistveno višje delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, posledično pa večje produktivnosti dela in številnih drugih znanih ugodnih poslovnih učinkov (znižanje fluktuacije, izboljšanje medčloveških odnosov, zmanjševanje notranjih konfliktov itd.)[4] in ki so v svetu že zdavnaj tudi empirično dokazani. Prav ti učinki naj bi bili sicer temeljni ekonomski smisel in namen uvajanja udeležbe delavcev pri dobičku, a naenkrat so se v teh razpravah preprosto kar izgubili, tovrstna udeležba pa se skuša prikazati zgolj kot čisto navaden dodaten »davek«, torej kot nek povsem neproduktiven izdatek.
- Kot tretje velja opozoriti, da imajo v glavnem vse države z uveljavljeno (prostovoljno ali obvezno) udeležbo delavcev pri dobičku v sistem *vgrajen tudi institut odloga izplačil udeležbe*. Ta je običajno trileten, v tem času pa s sredstvi, »rezerviranimi« v ta namen, upravlja delodajalec, kar mu brez dvoma prav tako lahko prinese pomembne pozitivne finančne učinke pri poslovanju. Ni jasno zakaj je ZUDDOB-1 predvidel ukinitev sistema odloženih izplačil, ki je uveljavljen po sedanjem ZUDDOB, kajti glede tega bi bili v Sloveniji verjetno res svetovni »unikum«. Tega bo zato v vsakem primeru treba ohraniti tudi v bodočem zakonu, in sicer ne



4. Več o tem med drugim v Kanjuo Mrčela (2004, 3) in v priporočilih Sveta EU 92/443/ECC, strokovna literatura s tega področja pa je tudi sicer zelo obsežna.

glede na to, ali bo temeljil na načelu prostovoljnosti ali na načelu obveznosti udeležbe.

*Ne zmanjševanje, ampak dodatno povečevanje »naložbenega interesa« lastnikov.* Formula za morebiten *ustrezno celovit »izračun«* končnih ekonomskih učinkov udeležbe delavcev pri dobičku (UDD) – bodisi prostovoljne bodisi obvezne, kajti učinki so že po logiki stvari v obeh primerih enaki – bi se torej v bistvu morala glasiti:

*Ekonomski učinek* UDD = *(povečan dobiček + davčne olajšave + odlog izplačila) – izplačan znesek udeležbe*

Vsaj sodeč po več kot 40-letnih francoskih izkušnjah, se izračun po tej formuli vsekakor izide v *dodaten donos (ne v nek neproduktivni izdatek) za lastnike kapitala,* ki zato v bistvu lahko le še povečuje, ne zmanjšuje »naložbeni interes« lastnikov. In lastniki si bodo tak izračun zagotovo naredili (podobno kot so si ga francoski, ki ne bežijo nikamor), preden bodo zaradi tovrstne obvezne delavske udeležbe pri dobičku morda res začeli s svojim kapitalom na vrat na nos in brezglavo bežati (mimo in) iz Slovenije. Pri tem imamo seveda v mislih »dolgoročne« lastnike, ki imajo namen v Sloveniji investirati v podjetja in jih upravljati po sodobnih načelih družbene odgovornosti, kajti drugih v Sloveniji pravzaprav ne potrebujemo. Kako je mogoče po tej formuli izračunati, da je udeležba delavcev pri dobičku za lastnike samo »dodatni davek«, pa verjetno vedo samo tisti, ki zdaj zagovarjajo to nesmiselno tezo.



Če se izračun ne bi izšel tako, bi bila seveda kakršna koli – bodisi prostovoljna bodisi obvezna – udeležba delavcev pri dobičku brez slehernega ekonomskega smisla in je tudi ne bi imelo prav nobenega smisla davčno podpirati in stimulirati. S tega vidika je kajpak trditev, da bi bila pa *prostovoljna udeležba* – za razliko od obvezne – za lastnike kljub temu »izdatku«, ki jim menda nič ne prinese, poslovno rentabilna in bi se je zagotovo posluževali v večjem obsegu, čisti logični nesmisel. Mar prostovoljno naj bi bili pa ta »davek« menda vendarle pripravljeni »plačati«? Se pravi – če je udeležba prostovoljna, gre za priporočljiv *»vložek« v uspešnejše poslovanje,* če je obvezna, pa ob sicer enakih poslovnih učinkih naenkrat postane zgolj navaden »davek«, škodljiv za zaposlene, podjetja in gospodarstvo. Kje je tu logika? Stvar v tem pogledu zagotovo ni ravno najbolj strokovno resna.

Če bi torej kdo hotel s tem argumentom *zares prepričljivo agitirati proti obvezni udeležbi delavcev pri dobičku,* tega kajpak ne bi smel početi kar »na pamet«, ampak bi moral izdelati neko resno, temeljito (in celovito) ter ustrezno strokovno podprto finančno analizo finančnih plusov in minusov v zgoraj navedenem smislu.

In morda, mimogrede, še tole: kake hudo povečane uporabe *t. i. kreativnega računovodstva* kot ene izmed napovedovanih negativnih posledic uvedbe obvezne udeležbe, pa se zagotovo ne gre bati najmanj iz dveh razlogov, in sicer,

- ker to vsi delodajalci, ki imajo to možnost in interes, v glavnem počno že zdaj (enako pa velja tudi za prelivanje dobičkov skozi transferne cene), in
- ker bi se takšnega »skrivanja dobičkov« na daljši rok zagotovo razmeroma hitro naveličali tudi lastniki, ki bi tako ostajali brez dividend, posledice tega za podjetja in njihov menedžment pa so bolj ali manj jasne.



O prelivanju dobičkov v tujino preko *»transfernih cen«,* ki se, kjer je le mogoče, v največji možni meri dogajajo že zdaj in se bodo – pa ne zaradi morebitne obvezne delavske udeležbe pri dobičku – dogajali še naprej, pa seveda nima niti smisla izgubljati besed.

Če rezimiramo: udeležba delavcev pri dobičku (obvezna ali prostovoljna) je z vidika delodajalcev in lastnikov v bistvu *»investicija v motivacijo in učinkovitejšo izrabo t. i. človeškega kapitala podjetij«* z namenom povečevanja poslovne uspešnosti in s tem tudi dobičkov, ne zgolj nek neproduktivni izdatek in (v primeru morebitne obvezne delitve) nekakšno nedopustno prisilno državno prerazdeljevanje ustvarjenih dobičkov. S tem »izdatkom« lastnikov namreč v končni posledici ekonomsko pridobijo oboji. Pri celi stvari torej nikakor ne gre za to, da bi se nekaj prisilno jemalo lastnikom zato, da bi se pač dalo oz. »podarilo« delavcem[5] po načelu »dobim – zgubiš«, ampak gre za ekonomsko igro po načelu »dobim – dobiš«. In to dokazano, kajti v nasprotnem kajpak v svetu ne bi bilo nikjer uveljavljene ne obvezne ne prostovoljne tovrstne delavske udeležbe.

Čemu naj bi morebitna obvezna udeležba – če je vsaj približno »sorazmerna« – potemtakem samodejno *zmanjševala t. i. naložbeni interes lastnikov* in povzročala beg kapitala in podobne negativne gospodarske posledice, ni jasno. Vsekakor pa bi v današnjih pogojih gospodarjenja in hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih na drugi strani utegnilo imeti bistveno bolj dramatične gospodarske posledice, če bi v pretirani skrbi za interese finančnega kapitala *zanemarili nujnost* mo-

5. Šušteršič (2010) denimo, stvar razume takole: »Kadar moramo po črki zakona del svojega dohodka nakazati v proračun, temu pravimo obvezna dajatev ali po domače davek. Prav nič drugače ni, če moramo denar prisilno nakazati komu drugemu. Obvezna delitev dobička z vidika podjetja ni čisto nič drugega kot povišanje davka na dohodek pravnih oseb.«

tiviranja in učinkovitejše izrabe razpoložljivih človeških produktivnih potencialov, ki je zdaj močno podoptimalna, čeprav so danes pravzaprav samo v tem še ogromne in praktično neizčrp(a)ne rezerve za resnično uspešen in bistveno hitrejši gospodarski razvoj.

Prav zaradi že omenjenih dokazano pozitivnih ekonomskih učinkov, ki so sicer naravnani dolgoročno in se pokažejo šele po določenem obdobju, je morebitno obvezno udeležbo še toliko bolj smiselno začeti uvajati ravno zdaj, v obdobju hude gospodarske krize (ko dobičkov tako rekoč ni), ker bi kot taka v bistvu lahko pomenila *enega najbolj učinkovitih ekonomskih ukrepov v okviru t. i. izhodne strategije*. Trditev, češ – kaj bomo delili, če ni kaj deliti, raje se ukvarjajmo s tem, kako bomo kaj ustvarili torej pravzaprav kaže le na popolno nerazumevanje ekonomskega bistva udeležbe delavcev pri dobičku. Ravno za to namreč gre – se pravi, kako s pomočjo drugačne delitve več ustvariti, da bodo oboji (lastniki kapitala in zaposleni) lahko v prihodnje dobili več, kot dobivajo zdaj.



Že čista ekonomska logika, se pravi povsem praktični razlogi, torej brez dvoma govorijo v prid obvezni udeležbi delavcev pri dobičku. Še bistveno bolj pa je ta danes tudi teoretično utemeljena z *novo družbenoekonomsko realnostjo,* v kateri izjemno hitro narašča objektivni pomen t. i. človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih, o čemer bo več govora v nadaljevanju.

### *Gre za protiustaven poseg v pravico do zasebne lastnine!*

*Je francoska ustava v tem delu kaj drugačna od naše?* Za najbolj grobo in ne strogo strokovno, čeprav pa kljub temu vsega razmisleka vredno utemeljitev zelo resnega dvoma v trditev o protiustavnosti morebitne zakonsko obvezne delitve dela dobička delavcem, ker na naj bi le-ta pomenila nedopusten poseg v pravico do zasebne lastnine in uživanja njenih sadov, bi na ravni običajne človeške logike verjetno povsem *zadostovalo že naslednje vprašanje: v čem naj bi bila, denimo, francoska ustava (s precej daljšo strogo kapitalistično tradicijo od naše) glede varstva lastninske pravice tako zelo drugačna od naše, da bi tam lahko že več kot 40 let ustavno povsem »nemoteno« in predvsem tudi gospodarsko uspešno uresničevali tovrstno obvezno udeležbo, pri nas pa bojda ne?*[6]

*Tudi strokovna analiza pokaže na vsestransko zgrešenost sporne trditve.* A tudi če skušamo posamezne vidike te sporne trditve podrobneje strokovno analizirati skozi ekonomsko, organizacijsko in ustav-

6. Več o francoski ureditvi udeležbe delavcev pri dobičku v Eror (2009, 4).

nopravno teorijo, je žal treba ugotoviti, da je že v temelju in v celoti *zgrešena najmanj iz petih bistvenih razlogov:*

- *prvič,* ker v nasprotju s sodobno ekonomsko teorijo t. i. človeškemu kapitalu podjetij, katerega obstoj in prispevek k ustvarjanju nove vrednosti oz. dobičkov danes sicer ne v teoriji ne v praksi sploh ni več sporen, enostavno ne priznava statusa kapitala v pravem pomenu besede (enako kot finančnemu), zaposlenim pa ne lastninske pravice nad tem kapitalom;
- *drugič,* ker zanika notorično dejstvo, da je dobiček podjetij »skupni« rezultat učinkovanja finančnega in človeškega kapitala, ki imata pač različne lastnike, med katere ga je zato logično treba tudi ustrezno deliti;
- *tretjič,* ker t. i. »riziku investiranja«, ki je sicer res na strani lastnikov finančnega kapitala, ne na strani zaposlenih, pravnoteoretično povsem neutemeljeno pripisuje močno pretiran pomen v zvezi z njihovo domnevno »samoumevno« pravico, da si iz tega naslova lahko trajno prisvajajo celotno novoustvarjeno vrednost oz. dobiček;
- *četrtič,* ker – s trditvijo, da so delavci za svoj »vložek« v podjetje ustrezno nagrajeni že s plačo, ki pa je že po definiciji samo »tržna cena delovne sile« in »poslovni strošek« – v bistvu enostavno negira Filadelfijsko deklaracijo,[7] sprejeto v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), ki med drugim jasno določa, da delo ni tržno blago, in
- *petič,* ker 67. člen v povezavi s 33. in 15. členom Ustave Republike Slovenije nedvomno dopušča zakonodajalcu tovrstne omejitve lastninske pravice zaradi zagotavljanja javnega interesa v okviru uresničevanja njene (tudi) socialne funkcije.[8]

O vseh teh navedbah pa podrobneje v nadaljevanju.

*Brez razumevanja pojma »človeški kapital« resna razprava ni mogoča.* Sporna trditev o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku kot nedopustnem protiustavnem posegu v lastninsko pravico v celoti sloni na povsem neutemeljeni in že v osnovi zgrešeni predpostavki, da je predmet lastninske pravice, ki vključuje tudi pravico do uživanja njenih sadov, lahko samo nekaj, kar je tako ali drugače *materializirano oz. finančno (o)vrednoteno v zdaj uporabljanih poslovnih bilancah* – v da-

7. ILO Declaration of Philadelphia, http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml

8. Podrobneje o tem v mnenju Zakonodajnopravne službe Državnega zbora, št. 300-01/10-48 z dne 7.6.2010, k vetu DS na ZUDDOb-1.

nem primeru torej samo finančni, ne pa tudi t. i. intelektualni kapital podjetij, katerega glavna sestavina je *človeški kapital,* ki je seveda nesporno v lasti zaposlenih.

Danes ne v teoriji ne v praksi ni več sporno, da je tržna vrednost podjetij – če zaradi preglednosti uporabimo v bistvu najenostavnejšo od v teoriji znanih tovrstnih »formul« (Roos idr. 2000, 21) – v osnovi sestavljena takole:

*tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital,*

pri čemer prvi vključuje materialna in denarna sredstva podjetja, drugega pa tvorita:

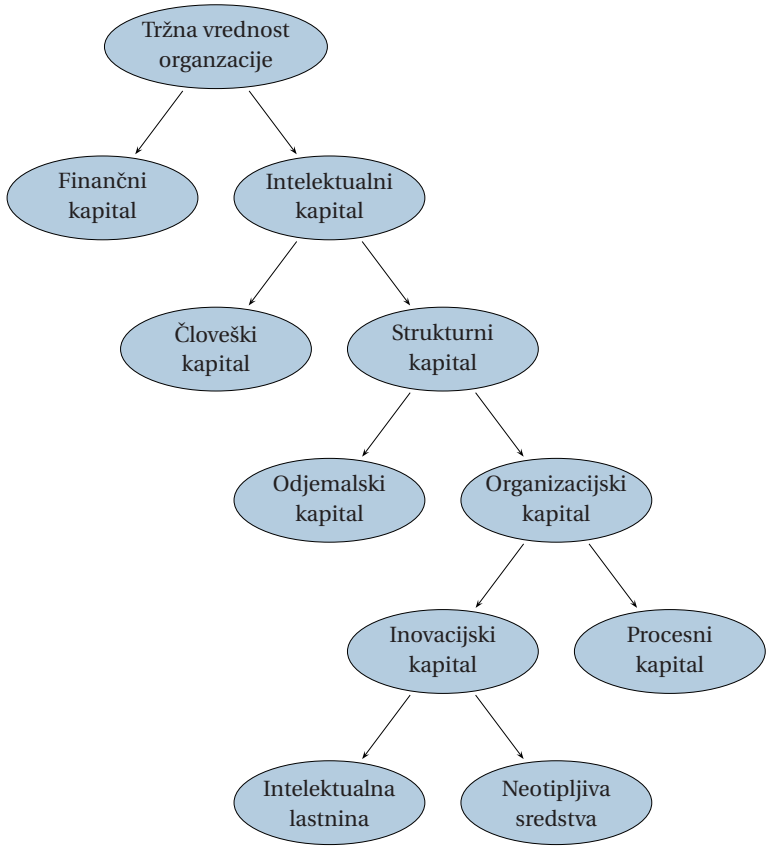
1. v pretežnem delu *»človeški kapital«, tj. predvsem obstoječe znanje, ustvarjalnost, sposobnosti in veščine, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih podjetju,*[9] in
2. *»strukturni kapital«,* ki v bistvu predstavlja vse tiste stvaritve človeškega kapitala, ki so že prešle v »last podjetja«, kot npr. *izgrajen sistem odnosov s kupci in dobavitelji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, realizirane inovacije in tako naprej.*

Obstoječi računovodski sistemi danes od vsega navedenega intelektualnega kapitala v bilancah registrirajo kot finančno vrednost v bistvu le nekatere elemente strukturnega kapitala, kot na primer patente, blagovne znamke ipd. V nadaljevanju pa se bomo osredotočili predvsem na človeški kapital kot temelj pravice do udeležbe delavcev pri dobičku.

Čeprav gre pri človeškem kapitalu kot sestavini intelektualnega kapitala podjetij z vidika veljavnih – v tem pogledu zagotovo že močno zastarelih – računovodskih sistemov, ki ga za zdaj v poslovnih bilancah podjetij ne vključujejo (čeprav bi bilo to tako teoretično utemeljeno kot tudi praktično vsekakor že zdavnaj možno in izvedljivo), za neke vrste »neotipljiv« kapital,[10] to seveda ne pomeni, da ga tudi dejansko sploh ni, ampak je v končni posledici prav tako materializiran v tržni vrednosti podjetja. Glede na to, da človeški kapital (v povezavi seveda s finančnim) nesporno ustvarja novo oz. dodano vrednost – kar je

9. V zvezi z nadaljnjo razpravo o pomenu človeškega kapitala v t. i. eri znanja je zelo pomembno predvsem razumevanje naslednje Malačičeve misli (2004, 3) o vsebini pojma znanje v povezavi tudi z vprašanjem motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih: »Kar smo povedali, tudi pojasnjuje dejstvo, da se je znanje pojmovalo kot tehnološko znanje. Z nekoliko širšega vidika bi lahko rekli, da je bilo najpomembnejše predvsem tisto, kar izraža angleški izraz ›know how‹, šele veliko pozneje pa so ekonomisti začeli spoznavati, da je prav tako pomembno tudi ›know who‹, ›know what‹ in ›know why‹ (Lazaric in Lorentz 2003, xvii).«

10. »Intelektualni kapital je nekaj, česar se ne moreš dotakniti, a te vseeno naredi bogatega« (Edvinsson, po Bregantič 2009, 5).




**Slika 2.2** Intelektualni kapital organizacije (povzeto po Skandia, v Roos idr. 2000, 21)

za razliko od »produkcijskih sredstev« ne nazadnje tudi bistvo pojma »kapital« – ga tudi novejša ekonomska teorija (vsaj od zgodnjih 90-ih let naprej[11]) bolj ali manj enotno in povsem utemeljeno obravnava ne-

11. Čeprav so teorijo intelektualnega kapitala v ekonomiji že prej začeli razvijati številni avtorji, kot so Paul Romer, Hiroyuki Itami, Rubin Penrosa, Richard Nelson in drugi, je bil ključen korak v tej smeri v novejšem času narejen na Švedskem. Začetnik t. i. švedske šole je bil Karl-Erik Sveiby s svojo leta 1989 objavljeno knjigo *The Invisible balance Sheet,* ki je s svojimi deli navdahnil mnoge ekonomiste, med katerimi je danes eden najbolj znanih Leif Edvinsson, ki je leta 1991 postal prvi direktor za intelektualni kapital na svetu, in sicer v švedski zavarovalnici Skandia, kjer je leta 1995 zasnoval poseben model merjenja, spremljanja in upravljanja intelektualnega kapitala v podjetju, imenovan Skandia Navigator. Temu modelu danes v takšnih ali drugačnih različicah sledijo že tudi številna druga velika podjetja v svetu. Intenzivnejše teoretično proučevanje človeškega kapitala znotraj koncepcije intelektualnega kapitala pa se začne predvsem s člankom Scotta R. Sweetlanda »Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry« iz leta 1996, čeprav je teorijo človeškega kapitala v bistvu

sporno kot *kapital v pravem pomenu besede,*[12] *ne več kot »delovno silo« in »poslovni strošek«.*

*Nova družbenoekonomska realnost – izjemno hitro naraščajoč pomen človeškega kapitala.* In pomen tega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih (v primerjavi s finančnim) danes, v novi objektivni družbenoekonomski realnosti – torej v eri znanja,[13] izjemno hitro narašča, tako da predstavlja tudi *vse večji in – posebej v nekaterih propulzivnih panogah*[14] *– že tudi pretežni del tržne vrednosti podjetij.*[15] Naj samo za ilustracijo pripomnimo, da ne kroži neute-



zasnoval že Gary Becker s svojo knjigo *Human Capital* iz leta 1964. Nadaljnja intenzivna znanstvena raziskovanja in proučevanja te problematike so privedla do tega, da danes obstajajo že številne metode konkretnega merjenja človeškega in intelektualnega kapitala nasploh, ter da je danes bolj ali manj enotno sprejet (in z manjšimi razlikami) tudi definiran pojem in sestavine intelektualnega podjetij, kakor tudi, da je v stroki že dogovorjeno tudi bolj ali manj enotno izrazoslovje za opisovanje intelektualnega kapitala in njegovih sestavin. Teorija intelektualnega kapitala, ki je bila razvita v prejšnjem desetletju, je tako zagotovo ena najpomembnejših teorij nove ekonomije. Eden od pionirjev te teorije Thomas A. Stewart pa je v svoji knjigi, bestsellerju *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations* iz leta 1997 v zvezi s tem tudi dokončno redefiniral standarde in prioritete sodobnega poslovanja in dokazal, da najpomembnejše premoženje sodobnih podjetij niso materialne dobrine, oprema, finančna sredstva ali tržni delež, ampak so to neotipljivi resursi: znanje in sposobnosti zaposlenih, patenti, informacije o kupcih in prejšnje izkušnje, ki jih imajo podjetja v svojem »institucionalnem spominu« (povzeto po Kolaković 2003). Odtod tudi znana in danes že bolj ali manj splošno uveljavljena teza, da so »zaposleni pravzaprav največje premoženje oz. bogastvo in najpomembnejša konkurenčna prednost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja«.

12. Intelektualni kapital pomaga v podjetju ustvarjati novo vrednost, je neotipljivo sredstvo ter razlika med celotno in finančno vrednostjo (Roos idr. 2000, 19). Kovač (po Ivančič 2007, 9) definira intelektualni kapital kot nesnovne sestavine podjetja (znanje, sistemi vrednot, odnosi, sposobnost ravnanja …), ki povečujejo njegovo vrednost in poslovno učinkovitost.

13. Gospodarske spremembe v zadnjem desetletju so znanje in informacije postavile v sam vrh konkurenčnih prednosti in uspešnosti podjetja. Pravi izziv torej postaja razumeti različne dinamike znotraj teh dejavnikov in različne ekonomske zakonitosti, ki jih usmerjajo. Medtem ko zemljišča, kapital in delovna sila sledijo zakonitosti zmanjševanja donosnosti, znanje in informacije vodijo v povečanje donosnosti (Roos idr. 2000, 5).

14. Strokovnjaki opozarjajo na vse večje razlike med t. i. knjigovodsko vrednostjo nekaterih podjetij in njihovo dejansko tržno vrednostjo. Velik del te razlike je t. i. intelektualni kapital. To je še posebej značilno za propulzivne dejavnosti. (Možina 2008, 3)

15. Večina tržne vrednosti 500 največjih podjetij se nanaša na neotipljiva sredstva. Največ le-teh pa odpade na ljudi, na človeški kapital (Dobovišek 2010, 32). Podjetja so se v preteklosti vrednotila na podlagi opredmetenih sredstev, v dobi znanja pa to ni več mogoče, kajti znanje prevzema poglavitno vlogo pri vrednotenju podjetja. Ustanova Brookings je z obširno raziskavo ugotovila, da so leta 1962 kar 62 odstotkov ce-

meljeno, denimo, za Microsoft krilatica, da gre praktično ves njegov kapital vsak večer domov spat, s čimer je v zvezi s tem povedano vse, kar je bistveno. Temeljno vprašanje sodobnega podjetja torej že dolgo ni več, kaj le-to poseduje, ampak kaj zna in zmore narediti (Kolaković 2003).

Prav nesporno priznanje obstoja in učinkovanja človeškega kapitala pri ustvarjanju nove vrednosti v produkcijskih procesih pa predstavlja tudi teoretsko podlago za »obvezno« udeležbo delavcev pri dobičku.

*Kaj torej ustava v resnici varuje?* Če torej že razpravljamo o *pravici do uživanja sadov zasebne lastnine nad kapitalom,* potem moramo biti pri tem vsekakor dosledni in stvar obravnavati ustrezno celovito, kar pomeni izhajati iz zdaj že povsem nespornega in zgoraj podrobneje pojasnjenega dejstva, da:



- imamo v produkcijskih procesih v podjetjih danes opravka – ne s kapitalom na eni strani in klasično pojmovanim (manuelnim) delom oz. t. i. delovno silo (kot produkcijskim sredstvom oz. virom, ki ga je mogoče kupiti na trgu za plačo kot »tržno ceno delovne sile«, in s katero lahko podjetje oz. delodajalec potem prosto razpolaga kot s »svojo« pošteno kupljeno lastnino) na drugi strani – ampak v bistvu le z *dvema različnima vrstama kapitala,* ki imata pač tudi *različne lastnike;*
- je ustvarjeni poslovni rezultat (kakršenkoli že je) vedno »skupni rezultat« v podjetju udeleženega finančnega in človeškega kapitala – ker eden brez drugega pač ne moreta ustvarjati nove vrednosti;
- imajo njuni lastniki že po klasičnem pojmovanju lastninske pravice zato tudi pravico ustrezno *participirati na skupnih sadovih angažiranja njunega kapitala,* pri čemer drug drugega glede tega ne morejo na nobeni ustavnopravni podlagi »razlastniniti« in si v celoti enostransko prilastiti tudi »tujega« deleža pri novoustvarjeni vrednosti (dobičku).

»Delovno silo« *imajo stroji, ne ljudje,* njihov poslovni strošek pa je *amortizacija.* Ljudem torej kot nagrada za njihovo udeležbo v produkcijskih procesih *pripada udeležba pri soustvarjenem dobičku, ne*

lotne vrednosti podjetja predstavljala opredmetena sredstva, katerih delež je 30 let kasneje upadel na vsega 38 odstotkov. Ugotovitve ustanove Brookings potrjujejo tudi druge raziskave. Baruch Lev je tako, na primer, ugotovil, da je bilo leta 1929 kar 70 odstotkov naložb orientiranih v opredmetena sredstva, kar se je spremenilo v 90. letih prejšnjega stoletja, ko je bila večina naložb usmerjenih v neopredmetena sredstva (Edvinsson, po Jelovšek 2006, 3).

*plača* kot poslovni strošek v smislu »amortizacije delovne sile«. Ni jasno na kakšni osnovi naj bi bilo danes mogoče človeški kapital podjetij še vedno sistemsko obravnavati zgolj kot *nekakšno »pritiklino«* njihovemu finančnemu kapitalu, s katero samoumevno »razpolagajo« kar lastniki finančnega kapitala in odkod pravzaprav ideja, da naj bi bile vse *zasluge* za ustvarjeni dobiček na strani lastnikov finančnega kapitala. Tega namreč ne opravičujeta ne t. i. »podjetniška iniciativa« ne t. i. riziko investiranja lastnikov finančnega kapitala podjetij, a o tem več kasneje.

Skratka, ustava res varuje lastninsko pravico nad kapitalom, vendar jo v enaki meri varuje glede obeh vrst kapitala. Zato nikjer in z nobeno normo v resnici ne varuje izključne pravice lastnikov finančnega kapitala, da si samoumevno prisvajajo celoten dobiček podjetij, ki je sicer *skupen rezultat* finančnega in človeškega kapitala, ampak je ta njihova pravica – tako kot tudi vse ostale – po ustavi *omejena z enako močno pravico drugih,* tj. v danem primeru s pravico zaposlenih kot lastnikov človeškega kapitala do dela dobička na podlagi tega kapitala. Obvezna udeležba torej v ničemer ne posega v lastninsko pravico, ampak posega samo v delitev skupnega rezultata med njegove soustvarjalce po načelu »vsakomur tisto, kar je (so)ustvaril« in s tem v bistvu le zagotavlja dosledno izvedbo temeljnih ustavnih načel o lastninski pravici, ne morda obratno. Prisvajanja rezultatov »tujega« kapitala seveda ne varuje nobena ustava.



*Samoumevna (in prav nič marksistična) logika obvezne udeležbe. Logika obvezne delitve dobička* tudi zaposlenim je torej v bistvu zelo preprosta in bolj ali manj samoumevna: če se namreč danes človeškemu kapitalu (tudi v okviru sodobne ekonomske teorije) nesporno priznava status kapitala, potem njegovim lastnikom, tj. zaposlenim, že po temeljni logiki kapitalizma pripadajo – enako kot lastnikom finančnega kapitala – tudi *ustrezne korporacijske pravice,* zlasti pravica do

- *soupravljanja poslovnih procesov, v katerih so soudeleženi*
- in *do participacije pri poslovnih rezultatih, ki jih soustvarjajo,*

posebej še, ker so zaposleni s svojo udeležbo v podjetju vsekakor udeleženi tudi *pri poslovnem tveganju oz. pri »izgubi«.*

Pri vsej stvari gre torej v bistvu samo za neko *teoretično dosledno izpeljavo klasične logike kapitala* in čisto nič drugega. Prav nič »marksističnega«[16] ni v tem.

16. Mišljene so tovrstne trditve nekaterih avtorjev, denimo Šušteršiča (2010), ki pravi: »Eden od mladih socialističnih jurišnikov je v parlamentu dejal, da menda ja

Teoretiki, ki želijo tej logiki zares utemeljeno oporekati in ki še vedno vztrajajo pri zguljeni dogmi o pravici do (celotnega) ustvarjenega dobička kot »samoumevni nagradi za vloženi finančni kapital ter podjetniško iniciativo in tveganje njegovih lastnikov«, so torej pred precej težko nalogo – ovreči bodo morali vso sodobno ekonomsko teorijo intelektualnega (in znotraj tega človeškega) kapitala, o kateri je bilo govora zgoraj. Kajti samo, če jim uspe dokazati, da gre pri tem res le za prazno in teoretično zgrešeno govoričenje, jim bomo lahko še naprej verjeli na besedo, da je obstoječi klasični mezdni odnos med »Kapitalom« in »delom (beri: delovno silo)« dejansko lahko še naprej *edini zveličaven in »večen« družbenoekonomski sistem brez konkurence.* Bojim pa se, da bi utegnili imeti (spričo zdaj že zares obsežne znanstvene literature s tega področja, od katere v tem prispevku seveda navajamo le majhen delček) s tem kar precej težav.



*Ne več zgolj prostovoljni poslovni ukrep, ampak pravica zaposlenih.* Zgoraj navedena logika pa seveda nadalje pomeni, da udeležbe delavcev pri dobičku v novi družbenoekonomski realnosti sistemsko nikakor ni več mogoče obravnavati zgolj kot nek *»priporočljiv« prostovoljni poslovni ukrep delodajalcev* za dviganje poslovne uspešnosti v okviru »nedotakljivega« obstoječega mezdnega odnosa med delom in kapitalom (tj. absolutne ekonomske in delovnopravne oblasti kapitala nad delom), ampak je ta udeležba v sodobnih pogojih gospodarjenja v bistvu že zdavnaj postala neka *naravna pravica zaposlenih,* ki bi jo bilo zato treba čim prej tudi ustrezno pravno priznati, torej *uzakoniti kot obvezno.* Prav to pa v bistvu pomeni tudi teoretično in praktično preseganje omenjenega mezdnega odnosa, o čemer več v nadaljevanju.

*Kdaj si bomo nehali zatiskati oči pred novo ekonomsko realnostjo?* Kritizirana sporna trditev o protiustavnosti obvezne udeležbe kot nedopustnem posegu v lastninsko pravico seveda ne pomeni čisto nič drugega kot še nadaljnje *zatiskanje oči pred današnjo objektivno družbenoekonomsko realnostjo,* zlasti pred prej pojasnjenim neizpodbitnim dejstvom obstoja človeškega kapitala ter njegovega (vse večjega) prispevka k ustvarjanju nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih. Tega dejstva pa sistemsko-razvojno enostavno ni več mogoče pre-

vsi vemo, da vrednost ustvarja delo, ne pa mrtev kapital, kot naj bi učila neoliberalna ekonomija. Naj mu zaupam, da je trditev, po kateri je plača nagrada za delo, dobiček pa nagrada za vloženi kapital in tveganje, stara približno toliko kot ekonomija sama in veliko starejša od neoliberalizma – medtem ko tisto, kar on razglaša za samoumevno, se pravi marksistična delovna teorija vrednosti, v ekonomiji nikoli ni imelo resne teže.«

prosto ignorirati še naprej, ampak je treba iz njega čim prej potegniti tudi *ustrezne »sistemske konsekvence«*.[17]

Ravno zaradi navedenega, izjemno hitrega povečevanja vloge in pomena človeškega kapitala[18] je namreč danes že naravnost paradoksalno, da imamo pa v praksi še vedno uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki še vedno v celoti in izključno temelji samo na lastništvu nad finančnim kapitalom podjetij. Je v tem sploh še kaka sistemska logika? »Najpomembnejši kapital« oziroma zaposleni kot njegovi lastniki torej nima((jo) popolnoma nikakršne, *niti ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu,* ta pa zato ne več praktično nobene podlage v zdajšnji družbenoekonomski realnosti. To pa pomeni, da je že zdavnaj postal čisti *sistemski anahronizem,* ki je že začel tudi resno zavirati hitrejši ekonomski in socialni razvoj, kar seveda zahteva takojšnje ukrepanje v zgoraj omenjenem smislu in o čemer več v nadaljevanju.



*»Svetost« izključne pravice lastnikov do delitve dobička – odkod?* Povedano preprosto pomeni naslednje: če je v zvezi s sistemom delitve dobičkov v resnici kaj *protiustavnega,* potem je to zagotovo lahko le sedanja »samoumevna« pravica lastnikov finančnega kapitala podjetij, da si prisvajajo celoten ustvarjeni dobiček in ga z zaposlenimi kot lastniki človeškega kapitala eventualno delijo le na povsem prostovoljni podlagi.

Ta, že zdavnaj preživeta »samoumevna« pravica, naj bi temeljila na absolutni zveličavnosti *t. i. začetne podjetniško-naložbene iniciative lastnikov finančnega kapitala* in na – danes zagotovo že prav tako preživeti – pravno-teoretični definiciji podjetja kot »personificiranega kapitala« (Bohinc 1993, 14), ki podjetje razume zgolj kot kapital, naložen v gospodarsko funkcijo oz. za opravljanje pridobitne dejavnosti, ki se »pravno personificira« v obliki gospodarske družbe. Ta potem kot samostojna pravna oseba – pravno ločena od svojih lastnikov – za potrebe uresničevanja svojih ciljev, tj. ustvarjanje profita za lastnike, na trgu kupuje potrebna produkcijska sredstva oz. vire, med katere sodi

17. »Ekonomska ureditev v veliki meri vpliva na družbeno ureditev, enaka kot družbena povratno vpliva na ekonomsko« (Weber po Knajuo Mrčela 1999, 173). Na to ugotovitev pa se nanaša tudi naša trditev v nadaljevanju te razprave, da se bomo pač morali v Sloveniji vendarle končno resno pogovoriti o vprašanju: ali bomo formalnopravni sistem prilagajali objektivni realnosti ali obratno?

18. »Najuglednejši svetovni strokovnjaki, ki proučujejo področje intelektualnega kapitala, so ugotovili, da je intelektualni kapital v večini primerov v podjetju veliko bolj pomemben kot pa finančni kapital, ki prav tako tvori del celotnega kapitala podjetij« (Pulić in Sundać, po Bregantič 2009, 6).

tudi »delovna sila«, pri čemer je plača (mezda) pač njena »tržna cena« in z vidika podjetja kot delodajalca samo eden izmed poslovnih stroškov v procesu uresničevanja omenjenega cilja družbe. Vse skupaj naj bi v nekoliko poenostavljeni obliki (ki jo sicer pogosto zasledimo tudi v tokratnih razpravah o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku) pomenilo, da so *vse zasluge za dobiček podjetja* na strani lastnikov finančnega kapitala, delavci pa so pravzaprav lahko zadovoljni, da jim je bilo – z »odrekanjem« lastnikov delu svojih sredstev, naloženih v podjetje, in z njihovim podjetniškim trudom – sploh omogočeno delo in plača za bolj ali manj dostojno preživljanje.[19] Plača pa je pač takšna, kakršna je trenutna »cena delovne sile« na trgu, medtem ko je njena socialna funkcija zagotovljena z institutom minimalne plače.



Če je ta klasična »lastniška« teorija podjetja in s tem povezana klasična »kupoprodajna« logika delovnih razmerij morda kdaj imela kako pravno-ekonomsko teoretično podlago v družbenoekonomski realnosti, jo je morda (!) imela le v času najzgodnejšega kapitalizma, ko je bil prispevek delavcev k delovanju podjetja res bolj ali manj le »manuelna delovna sila«, ki jo je bilo na trgu na pretek. Danes, v eri znanja, je zagotovo nima več.

Svoj pravni temelj je v bistvu zgubila že s *Filadelfijsko deklaracijo* MOD *iz leta 1946,* ki je načelno prepovedala človeško delo obravnavati zgolj kot tržno blago, še bolj pa ga izgublja s prodorom sodobne *teorije o družbeni odgovornosti podjetij in s tem povezanega koncepta deležnikov (angl. stakeholders),*[20] ki podjetja ne pojmuje več zgolj kot ekonomskega subjekta in »sredstva« za zadovoljevanje profitnih interesov lastnikov finančnega kapitala, ampak kot *družbenoekonomski subjekt,* katerega cilj je zadovoljevanje interesov vseh njegovih deležnikov, ne samo lastnikov finančnega kapitala – torej tudi zaposlenih

19. Šušteršič (2010) je bistvo te teze nazorno predstavi takole: »Dobiček je torej za zagovornike prisilne delitve neke vrste naravno bogastvo. Edina zasluga lastnika podjetja je, da je bil prvi, ki je po naključju naletel nanj – vendar mu to, da je prvi odkril reko, po kateri se pretaka zlato, ne daje nobene posebne pravice. Nasprotno, vsak, ki pride mimo in se mu ljubi nastaviti sito, si lahko vzame, kolikor mu uspe nabrati oziroma toliko, kolikor odredi država. Če so stvari res tako preproste, naj zagovorniki prisilne delitve preprosto ustanovijo svoja podjetja, počakajo, da se nateče dovolj dobička, in ga razdelijo, komurkoli želijo. Dobiček, ki ga s svojim tveganjem in trudom ustvarijo drugi pošteni ljudje, pa naj pustijo lepo pri miru. […] Enako kot podjetje ne bi moglo poslovati brez delavcev, tudi delavci ne bi mogli delati brez podjetij, saj se ne bi imeli kje zaposliti. Torej podjetje delavcem omogoča zaslužiti plačo, zato lahko kapitalisti, z enako pravico kot delavci udeležbo pri dobičku, zahtevajo udeležbo pri plačah zaposlenih. Seveda pa je bolj praktično, da ostanejo vsak pri svojem, namesto da bi bili prisilno udeleženi v dohodkih drug drugega.«

20. Več o teoriji družbene odgovornosti in konceptu deležnikov npr. Jančič (2002, 3), Kanjuo Mrčela 1999, 120–124) itd.

kot ene od za poslovanje podjetja ključnih deležniških skupin. Gre za povsem novo, že v temelju drugačno definicijo in razumevanje »podjetja«, ki upošteva, da podjetje ni zgolj kapital (ta sam po sebi – razen na finančnih trgih – ne ustvarja nobene dodane vrednosti), ampak »podjetje« v širšem smislu predstavljajo tudi ljudje s svojim delom ter številni drugi (naravni in »družbeni«) viri iz okolja, ki sploh omogočajo podjetniško dejavnost, in jih mora zato podjetje vsem tem deležnikom tudi ustrezno vračati. Po kakšni logiki naj bi namreč podjetje z vsemi omenjenimi viri, črpanimi iz okolja, lahko v končni posledici služilo le zadovoljevanju profitnega interesa lastnikov finančnega kapitala[21] kot zgolj enega izmed »produkcijskih tvorcev«? Podjetje deluje v širšem družbenem in naravnem okolju, ki mu to delovanje sploh omogoča in kateremu morda zato tudi služiti. Zato je v 21. stoletju pač skrajni čas tudi za povsem *novo pravno definicijo podjetja kot »organizacijske skupnosti (deležnikov)«*.[22]



Svoj *ekonomski temelj* pa omenjena klasična lastniška koncepcija podjetja brez dvoma – če ne prej – dokončno in v celoti izgublja zdaj, v eri znanja, ko človeški kapital podjetij postaja (za uresničevanje širših in v duhu sodobne teorije družbene odgovornosti podjetij razumljenih ciljev) *celo pomembnejši od finančnega.* V povezavi z zgoraj navedenim novim konceptom podjetja to vsekakor terja tudi povsem *novo pravno paradigmo »lastništva« nad podjetji* ter *ureditve sistema korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti (dobičkov)*.[23]

*»Podjetniška iniciativa« je vsekakor ekonomsko relevantna, a ne edina zveličavna!* Prav prej omenjena začetna *podjetniška ideja in naložbena iniciativa* (ne poslovno tveganje oz. riziko investitorja, kar je, kot

21. V mnenju zakonodajnopravne službe Državnega zbora, št. 300-01/10-48 z dne 7.6.2010, k vetu DS na ZUDDOB-1, je med drugim zapisano tudi naslednje: »Ta ustavna določba izhaja iz spoznanja, da mora imeti lastnina poleg individualistične funkcije (uresničevanje človekove svobode na premoženjskem področju) tudi funkcijo za celotno družbeno skupnost. To spoznanje se v teoriji označuje kot ideja o ›socialni vezanosti‹ lastnine, ki pomeni, da ravnanje s stvarjo oziroma pravico ne sme ostati samo v sferi odločitev lastnika oziroma imetnika pravice, temveč mora ta upoštevati tudi javni interes. Ideja o socialni vezanosti lastnine se pravno izraža kot zapoved, da mora lastnikova pravica služiti tudi uresničevanju svobode in osebnostnega razvoja drugih oziroma celotne družbene skupnosti. […] Omejitve lastninske pravice zaradi zagotavljanja javnega interesa sodijo v okvir socialne vezanosti lastnine«.

22. »Vrsta avtorjev s področja menedžmenta in marketinga danes govori o organizacijski oz. korporativni skupnosti (corporate community) kot posebnem načinu delovanja organizacij, z novimi pravili ustroja in delovanja« (Jančič 1997, 4).

23. Podjetja obstajajo zato, da ustvarjajo vrednost in danes, ko se industrijska družba dokončno umika novi dobi, dobi znanja in informacij, se vse več vrednosti ustvari iz naslova intelektualnega kapitala v podjetju. (Bec 2009).

bomo podrobneje pojasnili v nadaljevanju, nekaj vsebinsko povsem drugega) je vsekakor tisto glavno, kar v zvezi z delitvijo dobička res pomeni *dejansko relevantno razliko* med lastniki finančnega kapitala – »ustanovitelji« podjetja in delavci, ki so se v podjetje vključili (zaposlili) kasneje. Vsaj danes, ko se podjetje, kot rečeno, še vedno pojmuje kot »personificirani kapital« in je za njegovo ustanovitev pač potreben ustanovni vložek v finančni obliki,[24] ta iniciativa ustanoviteljev podjetja, ki delavcem res ni »lastna«, namreč le-tem sploh omogoči zaposlitev in v osnovi poganja celoten sistem podjetništva.

Vendar je treba takoj pripomniti, da je tudi ta *zares »lastna« pravzaprav samo »ustanoviteljem« podjetja* in v resnici traja le, dokler ne pride do ločitve funkcije lastništva in upravljanja. Zagotovo je bila alfa in omega podjetništva v zgodnjem kapitalizmu, tudi danes pa je, denimo, značilna za samostojne podjetnike posameznike in (običajno manjše) gospodarske družbe, ki jih bolj ali manj neposredno vodijo prvotni ustanovitelji in idejni utemeljitelji podjetja. Razvoj novih oblik kapitalskih družb, zlasti delniške, in t. i. menedžerska revolucija, pa sta stvari tudi v tem pogledu precej spremenila. Zlasti pri velikih delniških družbah z razpršenim lastništvom, ki jih vodijo menedžerji, »lastniki« pa so v glavnem le še »portfeljski investitorji«, o kaki njihovi podjetniški iniciativi, ki bi jim dajala posebne pravice v primerjavi z lastniki človeškega kapitala, kateri dejansko poganja delovanje in razvoj teh podjetij, seveda ni več govora. Le kakšno »podjetniško iniciativo« in posebne »zasluge« za ustvarjanje dobička podjetja (v primerjavi z zaposlenimi) imajo, denimo, portfeljski lastniki, ki so na trgu kupili delnice že delujočega podjetja in se z njegovim upravljanjem sploh ne ukvarjajo? Tudi to je torej ena pomembnih sprememb v družbenoekonomski realnosti, ki jo je treba imeti pred očmi in ki *močno postavlja pod vprašaj* dvesto in več let stare in do danes praktično nespremenjene paradigme lastništva, korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti – skratka, celoten obstoječ sistem družbenoekonomskih odnosov. A pustimo to zaenkrat ob strani. Na to dejstvo smo opozorili le v izogib pretirano črno-belim poveličevanjem »podjetniške iniciative« kot podlage (tudi) za trajno prisvajanje celotnih ustvarjenih dobičkov s strani lastnikov finančnega kapitala podjetij.

Brez dvoma pa omenjena začetna podjetniška iniciativa kljub prej obravnavanim spremembam v objektivni družbenoekonomski real-



24. To načeloma velja tudi za družbe z neomejeno odgovornostjo, kjer sicer ni potreben vložek finančnega kapitala, zahtevano pa je jamčevanje z osebnim premoženjem.

nosti vsekakor *tudi danes ohranja svoj velik ekonomski pomen* in mora biti zato pri delitvi dobičkov vsekakor tudi ustrezno upoštevana in primerno »nagrajena«, kajti v nasprotnem bi to lahko pomenilo popoln gospodarski zastoj. Ta iniciativa bo torej pri delitvi dobičkov med lastnike finančnega in človeškega kapitala morala biti na ustrezen način (o)vrednotena in upoštevana (kot neke vrste »renta«) tudi v bodoče, tako da bo pač ohranjala *temeljni podjetniški naložbeni interes lastnikov finančnega kapitala.* Kako in v kakšni meri, je seveda stvar razmisleka.

Tako ali drugače jo bo torej treba upoštevati kot neko trajno »posebno« pravico lastnikov finančnega kapitala kot ustanoviteljev in idejnih utemeljiteljev podjetja tudi v bodoče, vendar upoštevati le pri »višini« deleža pri dobičku, medtem ko jim glede na vse doslej povedano izključne in trajne pravice do *prisvajanja celotnega dobička* (vse dokler podjetje obstaja in deluje) »samodejno« tudi ta njihova »začetna podjetniška ideja in iniciativa« zagotovo ne zagotavlja na nobeni možni teoretski osnovi. *Kasnejša rast podjetja in njegove vrednosti* iz ustvarjenih dobičkov je namreč že tudi rezultat v podjetje naknadno vključenega človeškega kapitala, ne samo »ustanovnega kapitala«, kar seveda pri delitvi dobička prav tako ne more ostati brez ustrezne »nagrade«. Obravnavana podjetniška iniciativa ni trajna v tem smislu, da bi bila ves čas obstoja podjetja lastna samo lastnikom finančnega kapitala, ampak je – če jim je omogočeno ustrezno soupravljanje – lahko v celoti lastna tudi zaposlenim. Ta iniciativa torej lahko lastnikom ustanovitvenega finančnega kapitala daje določeno trajno »prednost« pred kasneje zaposlenimi delavci glede obsega njihovih korporacijskih pravic, ne more pa trajno preprosto v celoti izključiti sorazmernih korporacijskih pravic tudi lastnikov človeškega kapitala. Naj še enkrat ponovimo, da »delo ni tržno blago« in ga v produkcijskih in upravljalskih procesih ni več mogoče obravnavati kot produkcijsko sredstvo, ampak kot kapital v pravem pomenu besede.

Skladno s tem bo zagotovo treba, kot rečeno, v prihodnosti nujno *spremeniti tudi pojmovanje »lastništva« nad podjetjem* in korporacijskih pravic iz tega naslova, kajti ni mogoče preprosto zanemariti dejstva, da lastnikov v podjetje vloženega človeškega kapitala (zgolj na podlagi omenjene »podjetniške iniciative«) ni možno kar razlastniniti. Podjetja bodo torej nujno morala biti – ne glede na to kdo je bil ustanovitelj – v takšni ali drugačni obliki solastnine. Višina lastniških »deležev«, kjer bo omenjeno podjetniško iniciativo seveda prav tako treba primerno upoštevati, je kajpak drugo vprašanje. A tako globoko se v tej razpravi za zdaj (še) ne moremo spuščati.

Upam pa, da ne bo kdo nasproti temu začel resno postavljati teo-

rije o tem, da lastniki »delovne sile« pač z le-to že zdaj svobodno razpolagajo in jo po tržnih pogojih po svoji volji »prodajajo« (ali pa ne) lastnikom podjetij in da je torej stvar teoretično čista kot solza. Tovrstno »svobodo« zdaj pač na silo vzdržuje veljavni sistem, utemeljen na prej omenjeni klasični lastniški koncepciji podjetja kot »personificiranega kapitala«. Kdaj bo pravno dopustno ustanoviti podjetje tudi zgolj na podlagi vložka človeškega kapitala in temu priznati tudi vse pripadajoče lastniške pravice nad podjetjem, je namreč zagotovo samo še vprašanje časa, o čemer več še v nadaljevanju. Le zakaj ne bi novega pojmovanja podjetja in lastništva začeli – upoštevaje že obstoječo in zgoraj podrobneje pojasnjeno družbenoekonomsko realnost – preko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku uveljavljati že zdaj?



*Enako nujna kot ohranjanje »naložbenega interesa« je (tudi) »motivacija« človeškega kapitala!* Niti pod razno seveda ob upoštevanju vsega zgoraj (in tudi v nadaljevanju) navedenega torej ne pride več v poštev *trajno tovrstno »odrekanje« delavcev* pravici do svojega pripadajočega dela dobička (in do soupravljanja podjetja) v korist lastnikov oziroma ohranjanje (do)sedanje nelogične pravice lastnikov finančnega kapitala do trajnega prisvajanja celotnega ustvarjenega dobička iz tega naslova. Ne samo, da to, kot rečeno, danes zagotovo nima več nobene ekonomsko in pravno-teoretične podlage, ampak bi šlo brez dvoma za skrajno *nesprejemljivo in tudi nespametno pretiravanje v drugo smer,* ki bi lahko prav tako imelo dolgoročno najmanj enako pogubne gospodarske posledice kot morebitna prej omenjena izguba naložbenega interesa lastnikov finančnega kapitala. Brez pravične udeležbe pri soustvarjenem dobičku, torej zgolj s plačo kot tržno kupnino za delovno silo (pa naj bo ta še tako »motivacijsko« strukturirana), namreč današnjih t. i. delavcev z znanjem prav dolgo zagotovo ne bo več mogoče ustrezno motivirati in zagotavljati optimalnega angažiranja njihovih človeških potencialov v produktivne namene, *kar je temeljni pogoj nujne »konkurenčnosti« podjetij* v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu. To bi torej pomenilo popolnoma zanemariti človeški kapital kot najpomembnejši produkcijski dejavnik prihodnosti in bi imelo za današnje gospodarstvo enako »apokaliptične« posledice kot zanemariti naložbeni interes lastnikov finančnega kapitala.

*Dolgoročno s »sorazmerno« delitvijo dobičkov vsekakor pridobijo oboji.* Dolgoročno torej nima smisla tvegati »demotivacije« niti finančnega niti (in morda še manj) človeškega kapitala. To pa danes lahko prepreči samo *uravnotežena in čim bolj pravična delitev dobičkov.* Za razumevanje vsega zgoraj povedanega (zlasti glede nujnosti ohranjanja »naložbenega interesa«) pa je seveda bistveno predvsem upoštevanje

že uvodoma pojasnjenega dejstva, da udeležba delavcev pri dobičku – če je sorazmerna in brez pretiravanja v eno ali drugo smer – v resnici za lastnike ni le nekakšen »davek« oziroma neproduktiven izdatek, ki pač zmanjšuje njihove »pripadajoče« dobičke, ampak obratno – gre, kot že rečeno, za *»investicijo v motivacijo in učinkovitejšo izrabo človeškega kapitala«,* ki posledično lahko bistveno povečuje ustvarjene dobičke in s tem tudi nadaljnji »naložbeni interes« finančnega kapitala. Ob upoštevanju tega dejstva je jasno, da v končni posledici – naj ponovimo še enkrat – zaradi te udeležbe ni *nihče v ničemer ekonomsko »prikrajšan«, ampak pridobijo vsi.* Tega zato ne smemo spustiti izpred oči v nobenem trenutku in v nobeni točki celotne razprave o problematiki obvezne udeležbe delavcev pri dobičku.



***Dobiček je nagrada za riziko investiranja, ki pa delavcem ni lasten!***

*Ločiti »podjetniško iniciativo« in »riziko investiranja«.* Trditev, da je dobiček nagrada lastnikom za poslovno tveganje oziroma za »riziko, ki ga z investiranjem prevzemajo lastniki kapitala, delavcem pa ta ni lasten«, je torej strokovno precej poenostavljena. Prej obravnavana »podjetniška iniciativa« in »riziko investiranja« lastnikov finančnega kapitala sta *dva vsebinsko zelo različna pojma,* pri čemer pa – naj ponovimo še enkrat – ne prva ne druga teoretično nikakor ne utemeljujeta njihove izključne pravice glede delitve (celotnega) dobička. Še zlasti to velja glede prevzemanja poslovnega rizika za investirani kapital (ustanovitveni kapital in morebitne kasnejše dokapitalizacije podjetja). Zakaj?

1. Za razliko od prej obravnavane »podjetniške iniciative« poslovno tveganje z udeležbo v podjetju ni nekaj, kar bi bilo lastno samo lastnikom finančnega kapitala, ne pa tudi zaposlenim. Brez dvoma so namreč, kot že rečeno, tudi zaposleni s svojo (čeprav kasnejšo) udeležbo v podjetju v vsakem primeru – in to celo eksistenčno – *udeleženi pri poslovnem tveganju,* o čemer zlasti aktualna dogajanja v tej gospodarski krizi ne dopuščajo več kakih resnejših teoretskih dvomov. Ta riziko je sicer res drugačne narave kot pri lastnikih finančnega kapitala, vendar zato v načelu nič manjše, prej obratno.

   Nikakor namreč ne drži, da z udeležbo v podjetju lahko »izgubijo« le lastniki finančnega kapitala. »Izgub« je kajpak več vrst in tudi niso nujno samo finančne narave. Samo za primer, ki je lahko le eden izmed mnogih: kaj če si, na primer, nekdo z zaposlitvijo v »napačnem« podjetju, ki mu v nasprotju s pričakovanji in obljubami ne omogoča optimalnega osebnostnega in strokovnega razvoja, za lep čas ali celo trajno uniči sicer obetavno kariero (in

lahko tudi uspešno življenje nasploh)? Je na izgubi ali ni? Klasična ekonomska logika je seveda ne prizna, ker ni »finančno« evidentirana v nobeni bilanci. A kje v ustavi piše, da je lahko, oziroma da mora biti v sodobnem podjetništvu še vedno *pravno upoštevno izključno* le »finančno« tveganje oziroma t. i. riziko (finančnega) investiranja?[25] In ne nazadnje: ali je tveganje nekega portfeljskega lastnika, ki je v podjetje naknadno vstopil preko trga vrednostnih papirjev, res večje od tveganja, ki ga je ves čas nosil, denimo delavec, ki je v podjetju zaposlen že 30 let?
Tveganje za vloženi kapital torej ni nekaj, kar bi dejansko lahko – vsaj ne »trajno«, se pravi skozi celotno obdobje delovanja podjetja – ločevalo upravljavski status in pravice lastnikov finančnega in lastnikov kasneje investiranega človeškega kapitala v podjetju ter teoretično utemeljevalo kritizirano (in za zdaj še vedno nekako »samoumevno«) trajno *absolutno ekonomsko in delovnopravno oblast prvih nad drugimi v produkcijskih procesih.*[26]



2. Časi, ko so »manuelni delavci brez znanja« nujno potrebovali in iskali delo za svoje preživetje, počasi, a nezadržno minevajo. Danes je stvar v praksi vse bolj obrnjena – delodajalci vse bolj nujno potrebujejo in iščejo »delavce z znanjem«, tako da se dejstva glede vprašanja kdo koga bolj eksistenčno potrebuje in kdo je v resnici »v službi« koga v realnosti *zelo hitro spreminjajo v škodo klasičnega pojmovanja »odvisnosti dela od kapitala«*. Zagotovo ne gre za noben futurizem, če rečemo, da verjetno ni daleč čas, ko bo postopek ustanavljanja podjetij ravno obraten od današnjega – predpisan pogoj za ustanovitev podjetja bo vložek v obliki znanja, se pravi človeškega kapitala[27] kot najpomembnej-

25. V zvezi s tem verjetno niti ni potrebno posebej navajati tudi številnih drugih oblik rizika zaposlenih, kot npr. znižanje plač in drugih pogodbeno že dogovorjenih pravic zaradi reševanja podjetij v poslovnih težavah, izguba zaposlitve, od katere so s svojimi družinami morda eksistenčno odvisni, ipd., čemur smo dnevno priče ravno v zdajšnji gospodarski krizi. Strokovno dokaj neresno pa je seveda trditi, da delavci s tovrstnimi »odrekanji« v bistvu rešujejo le svoja delovna mesta, ne pa tudi podjetij in njihovega kapitala.

26. Po tej logiki bi torej teoretično lahko tudi delavci, preden se zaposlijo, terjali posebne pravice iz naslova tveganja, ki ga prevzamejo s svojo zaposlitvijo v podjetju. Zlasti to velja za sodobne t. i. delavce z znanjem, ki si v nasprotju z razmerami iz časov Marxa in Engelsa lahko danes (če odmislimo aktualno »gospodarsko krizo«, ki pa seveda ne bo večna) vse bolj prosto izbirajo »delodajalca«, kateremu bodo ponudili svoje znanje in sposobnosti, delodajalci pa se zanje borijo, in ne obratno. In ta trend se bo z razvojem družbe znanja še nadaljeval.

27. A najprej bo treba človeški kapital ustrezno vgraditi v obstoječe računovodske sisteme, kar bi bilo v bistvu, kot je že bilo omenjeno, povsem mogoče že zdaj.

šega produkcijskega dejavnika (če že ne sedanjosti, pa zagotovo bližnje prihodnosti), ki bo pač lahko kasneje preko trga angažiral še potrebno količino finančnih sredstev. Komu in v kakšni obliki bo takrat priznan danes tako poveličevani »riziko investiranja« in »podjetniške iniciative«? Ne nazadnje pravzaprav ni videti nobenega tehtnega razloga, zakaj ustanovni kapital v postopku ustanavljanja podjetij – glede na to, da sta finančni in človeški kapital neločljivo povezana produkcijska dejavnika – ni že zdaj predpisan v obliki obveznega vložka obeh vrst kapitala, potrebnega za začetek delovanja podjetja. Metode merjenja človeškega kapitala so namreč že zdaj razvite do te mere, da so enako »zanesljive« kot metode ocenjevanja vrednosti materialnih sredstev, katera lahko – poleg denarja – služijo kot ustanovni kapital.

Skratka, pomen finančnega kapitala kot produkcijskega dejavnika – za razliko od obdobja zgodnjega kapitalizma – že dolgo ni več niti približno tak, da bi lahko še naprej utemeljeval vzdrževanje sistema absolutne odvisnosti latnikov človeškega od lastnikov finančnega kapitala oz. mezdnega odnosa, v katerem so pač prvi – namesto udeležbe pri dobičku – še naprej »sistemsko« prisiljeni svoj kapital prodajati drugim kot »delovno silo« po tržni ceni. Kdo lahko trdi, da je to edini možen in sprejemljiv temeljni produkcijski odnos in da ga je nujno treba pravnosistemsko ohranjati še naprej?



3. A vrnimo se v današnjo realnost. Recimo, da kljub povedanemu zaenkrat pristanemo na tezo, da je »riziko investiranja« lasten le lastnikom finančnega kapitala in da jim je treba iz tega naslova priznati določene posebne pravice tudi pri delitvi dobičkov. Toda največ, kar bi jim bilo mogoče do nadaljnjega priznati na ta račun, je morda *neke vrste prednostna pravica,* da se jim iz ustvarjenih dobičkov tako ali drugače najprej povrne njihov primerno »obrestovan« finančni vložek (podobno kot pri posojilih), po tem pa kakršne koli njihove »posebne« pravice iz naslova »poslovnega tveganja« za ta finančni vložek vsekakor ugasnejo. Kasneje jim lahko pripada le še »pravičen« del skupno ustvarjenega dobička, to je – če ponovimo še enkrat – tisti del, ki je pač sad njihovega kapitala (z vračunano nagrado za njihovo »podjetniško iniciativo«), ne pa tudi del, ki je sad v podjetju udeleženega človeškega kapitala. V osnovi jim bo torej zagotovljen trajen donos na vloženi finančni kapital tudi po »poplačilu« obravnavanega vložka, vendar od tu dalje le še v »pravični« višini, ki pa mora seveda – če ponovimo še enkrat – še vedno zagotavljati nujno *ohranjanje že ome-*

*njenega naložbenega interesa.* Kje je ta točka, ki je kajpak z morebitnim pretiravanjem glede višine obvezne delavske udeležbe nikakor ni dopustno preseči, pa je zaenkrat še povsem odprto vprašanje.

*Obvezna udeležba verjetno nikoli ne bo mogla biti nek rigiden sistem.* Ustrezna ocena in upoštevanje tako »vrednosti« njihove podjetniške iniciative kot »cene« poslovnega tveganja s kapitalskim vložkom v zgoraj obravnavanem smislu pri določanju »pravičnega« deleža lastnikov finančnega kapitala na dobičku je zato vsekakor stvar prihodnjega razvoja in tovrstnih temeljitejših znanstvenih proučevanj. Enako pa seveda velja glede »pravične« višine delavske udeležbe pri dobičku. Ta je namreč v tem trenutku lahko le stvar neke *družbene konvencije* na podlagi približnih ocen. Dosledna izvedba čim bolj pravične soudeležbe lastnikov obeh vrst kapitala na dobičku pa bo brez dvoma lahko izvedljiva šele, ko bodo – poleg ustreznih meril za vrednotenje prej obravnavane »podjetniške naložbene iniciative« in »cene« za njihovo tveganje s kapitalskim vložkom – izdelana tudi ustrezna merila in metode za vrednotenje človeškega kapitala nasploh, in ko bo ta sistemsko vključen v ustrezne poslovne izkaze podjetij. Pa tudi takrat bo verjetno treba primerno upoštevati še številne druge relevantne konkretne okoliščine in pogoje ustvarjanja dobičkov v danih razmerah.



Takšna ali drugačna *»delitvena formula« oziroma »delitvene formule«* bo(do) pač morala(e) biti zaenkrat, kot rečeno, pač rezultat nekega družbenega dogovora na podlagi presoje in ocene pomena posameznih ključnih dejavnikov poslovne uspešnosti in različnih specifik ter pogojev delovanja posameznih vrst gospodarskih subjektov, kot npr: že omenjena delitev na osebne in kapitalske družbe z vidika obsega odgovornosti lastnikov finančnega kapitala z osebnim premoženjem, delitev na kapitalsko oziroma delovno intenzivne panoge, velikost podjetij, povprečna profitabilnost določene kategorije podjetij oziroma dejavnosti, poslovna »zgodovina« posameznega podjetja, in tako dalje in tako dalje.

Tudi nasploh zakonsko obvezna udeležba delavcev pri dobičku verjetno nikoli ne bo mogla biti nek *povsem rigiden sistem* brez upoštevanja zgoraj navedenih in vseh drugih pomembnih elementov. Z njimi bodo morali biti ustrezno determinirani tako pogoji kot višina morebitne zakonsko obvezne udeležbe pri dobičku. Variant, ki so v tem pogledu na razpolago, pa je praktično nešteto. Od tega, da se – tako kot je v ZUDDob-1 predvideno zdaj – morda v prvi fazi uvede le za kapitalske, ne pa tudi za osebne družbe (za te pa bi morala biti omogočena vsaj prostovoljna, a seveda ustrezno davčno podprta), preko tega, da se

obvezna udeležba lahko zakonsko pogoji z določenim »minimalnim« doseženim dobičkom ali donosom na kapital (v nasprotnem bi bila še vedno možna prostovoljna udeležba), do tega da se uvedejo različne stopnje udeležbe glede na prej omenjene specifične okoliščine poslovanja, in še česa.

Iz navedenih razlogov je morebitno nadaljnje apriorno nasprotovanje zakonsko obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki ima sicer lahko zelo različne možne praktične rešitve, zagotovo še posebej neutemeljeno. Za začetek, pa je bila predvidena *rešitev iz 3. člena* ZUDD*ob-1 zagotovo povsem primerna* in v ničemer pretirana ne v eno ne v drugo smer, o čemer več v zvezi s trditvijo o menda »pretiranem« posegu v lastninsko pravico.



### *Delavci za svoje delo v podjetju dobijo dostojno plačo, s čimer je zadoščeno tudi t. i. socialni funkciji lastnine!*

*Plača je zgolj »tržna cena delovne sile«, ne pa pravična nagrada za vloženi človeški kapital.* Če ponovimo v enem stavku: plača – pa naj bo še tako motivacijsko strukturirana in tudi navzdol ustrezno regulirana z institutom minimalne plače – je po svojem bistvu v vsakem primeru samo pogodbeno dogovorjena »tržna cena delovne sile« (torej mezda) in navaden »poslovni strošek« z *vgrajenim socialnim korektivom,* ne pa pravična nagrada zaposlenim za njihov v podjetje dejansko vložen (človeški) kapital in z njim soustvarjeni dobiček v zgoraj navedenem smislu. Tega si, kot rečeno, v celoti prisvajajo lastniki finančnega kapitala kot poplačilo za svoj »vložek«.

Vztrajati torej na tezi, da so delavci za svoj dejanski »vložek« v podjetje povsem ustrezno poplačani in tudi motivirani že s prejeto plačo in da je dolgoročno pomembno z udeležbo na dobičku motivirati le lastnike finančnega kapitala, ne pa tudi lastnike človeškega kapitala, je *čisti ekonomski nesmisel,* ki nas, kot že povedano, lahko v prihodnosti sila drago stane. Manuelno delo, nagrajevano zgolj s »stimulativno« plačo, je danes preteklost, *prihodnost je nagrajevanje zaposlenih prvenstveno z udeležbo pri dobičku,* kar pa bo seveda nujno začelo postopno spreminjati temelje obstoječega družbenoekonomskega sistema.

Ni torej zastonj znameniti belgijski teoretik s področja nagrajevanja dela Marcel Bolle de Bal v svojem delu *Plačilo za uspešnost v sodobni družbi* že leta 1990 zapisal: »Ko bo začel delež plačila (ne plače!) delavca iz dobička oziroma njegova udeležba pri dobičku naraščati v taki meri, da bo ta delež dosegal že polovico njegovih prejemkov, bo hkrati naraščal tudi njegov interes za čim višji dobiček in čim nižje stroške (torej tudi plače). Tedaj bo nujno začela upadati moč več sto-

letij starega nasprotja med delom (plačo) in kapitalom (dobičkom), prišlo bo do velike družbene (r)evolucije.« Plača bo v bodoče lahko sistemsko veljala le kot *neke vrste akontacija za pravično udeležbo pri dobičku.*

*Ne potrebujemo socialne funkcije lastnine, ampak ekonomsko demokracijo.* In navsezadnje – koga spričo vsega doslej povedanega sploh zanima »socialna funkcija lastnine«, ki – čeprav je res zapisana v ustavi – zagotovo ni temeljni cilj uvajanja obvezne udeležbe delavcev pri dobičku? Zanimajo nas predvsem konkretni učinki tovrstne udeležbe na večjo ekonomsko učinkovitost in socialno pravičnost ter splošno družbeno kohezivnost. Naš splošno sprejet in proklamiran družbenorazvojni cilj naj bi bila v resnici vendar »ekonomsko učinkovitejša, hkrati pa socialno pravičnejša in kohezivnejša družba«, mar ne?



Ta cilj pa je danes v bistvu mogoče doseči, kot rečeno, le z visoko razvitim sistemom sodobne »ekonomske demokracije«, ki vključuje vse tri oblike t. i. organizacijske participacije zaposlenih, in sicer:

- obvezno, ne zgolj prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku,
- sorazmerno in enakopravno, ne zgolj marginalno sodelovanje delavcev pri upravljanju ter
- širše, ne samo menedžersko notranje lastništvo zaposlenih oz. t. i. delavsko delničarstvo,
- kar pa je, kot bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju, nekaj popolnoma drugega kot razvijanje »socialne funkcije lastnine«.

### *Obvezna udeležba delavcev pri dobičku v bistvu meri predvsem na blažitev pritiskov na socialne transferje!*

Upoštevaje zgoraj omenjeno seveda niti približno ne drži, da naj bi bil pravi smisel in cilj uvajanja zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku *prelaganje socialne funkcije države na lastnike kapitala,* kot bi to sledilo iz trditve DS, da uvedba obvezne udeležbe ni primerna za dosego ciljev instituta, saj na prvo mesto postavlja odnos do njenih sekundarnih učinkov (tj. izboljševanje socialnega položaja zaposlenih in posledično zmanjševanje pritiskov na socialne transferje), ne pa do njenega primarnega pomena (tj. motiviranje zaposlenih). Krepitev socialne države naj bi bila torej, kot je razumeti to trditev, sicer načeloma prava ideja, vendar v ta namen ni dopustno uporabljati instituta zakonsko obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki neposredno bremeni lastnike podjetniškega kapitala, ampak je udeležba delavcev pri dobičku v bistvu lahko le *poslovni ukrep za motiviranje zaposlenih na povsem prostovoljni osnovi.*

*»Socialna država« je v bistvu že retrograden razvojni koncept.* Gre v bistvu za znano in (v različnih oblikah in kontekstih) pogosto uporabljeno tezo zagovornikov prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku, da ta udeležba v nobenem primeru *ne sme spreminjati samih temeljev* obstoječega mezdnega kapitalizma, ker ta – čeprav v osnovi sicer res socialno nepravičen – še vedno predstavlja *ekonomsko nesporno superioren produkcijski odnos* brez konkurence in tudi brez realne alternative, medtem ko naj za pravičnejšo porazdelitev družbenega bogastva pač poskrbi država preko proporcionalnega davčnega sistema in socialnih korektivov, kar je sicer tudi bistvo ideje o *t. i. sodobni socialni državi.* Ta pa v resnici nima praktično nobene zveze z zgoraj omenjeno ekonomsko demokracijo, ampak gre za dve popolnoma *različni možni razvojni alternativi.*



*Socialna država* namreč lahko preko davčnega sistema in socialnih korektivov samo blaži – in to zgolj posredno – negativne posledice prevelikih in neutemeljenih socialnih razlik, ki izvirajo iz samega družbenoekonomskega sistema, nikoli pa ne bo mogla (vsaj ne brez resnejšega posega v same temelje tega sistema) zagotoviti dejanske socialne pravičnosti. Nasprotno – te bodo kljub še tako močni državni »sociali« v resnici vedno večje.

Obenem pa za tezo o nekakšni *superiornosti obstoječega mezdno-kapitalističnega sistema* ni prav nobenega resnega empiričnega dokaza. Ravno nasprotno: tak kot je zdaj – torej brez sistemsko vgrajenih zgoraj omenjenih oblik delavske participacije oz. ekonomske demokracije, ki dokazano pozitivno vplivajo na povečano poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja – je v bistvu začel celo že zelo resno zavirati realne možnosti hitrejšega gospodarskega razvoja nasploh. To pa pomeni, da je ne samo pravno-sistemski anahronizem, o katerem je bilo govora zgoraj, ampak pravzaprav tudi že pravi *ekonomski anahronizem.*

Skušati namreč danes na eni strani ohranjati ljudi v produkcijskih procesih, kar še zlasti velja za današnje t. i. delavce z znanjem, *še naprej v klasičnem mezdnem odnosu* – se pravi

- jih še naprej čisto po tayloristično obravnavati zgolj kot »delovno silo« in navaden »poslovni strošek«
- in jih še naprej tudi nagrajevati samo z mezdo oz. plačo kot pogodbeno dogovorjeno »tržno ceno delovne sile«,

na drugi strani pa istočasno pričakovati, da bodo v takem odnosu kljub temu zainteresirani optimalno angažirati vse svoje človeške potenciale za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij (to pa je brez dvoma ključni pogoj ekonomskega razvoja v želeni smeri) in obenem

sanjati še o nekakšni večji socialni pravičnosti in kohezivnosti, *bi bilo vsekakor čista iluzija.* Treba bo torej vendarle sistemsko poseči v same temelje obstoječega kapitalizma.[28]

Za dosego zgoraj omenjenega proklamiranega družbeno-razvojnega cilja torej v resnici ne potrebujemo socialne države z njeno »prerazdeljevalno« in »socialno« vlogo, ampak potrebujemo *v temelju drugačen družbenoekonomski sistem,* ki bo imel že samodejno vgrajene mehanizme tako za doseganje večje ekonomske uspešnosti, kot tudi socialne pravičnosti in kohezivnosti. To pa je, kot rečeno, lahko le *visoko razvita »ekonomska demokracija«,* vključno (in prvenstveno) z obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Zakaj?



*Ekonomski učinki delavske participacije.* Da imajo omenjene oblike delavske participacije – posebej če so uporabljene hkrati in v medsebojni kombinaciji – zaradi svojih izrazito pozitivnih učinkov na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih in posledično na večjo poslovno uspešnost podjetij tudi *splošno pozitivne ekonomske efekte,*[29] že dolgo tudi v stroki ni več sporno. In če drži teza, da so v današnjih pogojih gospodarjenja prav zaposleni pravzaprav najpomembnejši »kapital« in »glavna konkurenčna prednost podjetij«, potem seveda povedano že po logiki stvari pomeni,

- da razvijanje vseh oblik ekonomske demokracije in predvsem tudi obvezne finančne participacije delavcev v tem okviru danes nima praktično nobene zveze s klasično »socialo«, ampak gre za zelo pomembno ekonomsko vprašanje, če ne celo kar za osrednje vprašanje uspešnega nadaljnjega gospodarskega razvoja in
- da prehod v neko ekonomsko učinkovitejšo družbo brez tega preprosto ne bo mogoč.

A povedano seveda še zdaleč ne pomeni, da je res edini globlji smisel in pomen udeležbe delavcev pri dobičku lahko *zgolj v »izboljševanju motivacije zaposlenih«,* kot trdi DS v svojem vetu.

*Socialni učinki delavske participacije.* Najmanj enako pomemben cilj obvezne udeležbe delavcev pri dobičku in drugih omenjenih oblik delavske participacije je brez dvoma tudi zagotavljanje večje socialne

28. »Se je ta kriza res zažrla v srce kapitalizma? Mislim, da za zdaj še ne. Vse institucije, ki vzdržujejo kapitalizem, nemoteno delujejo naprej. Vsa ključna razmerja sil, ki so bila vzpostavljena med kapitalističnim gospostvom in podrejenimi množicami, ostajajo enaka.« (Badalič 2010, 15)

29. Več o rezultatih tovrstnih raziskav v Kanjuo Mrčela (1999, 181–194) in v Gostiša (2009, 3–17).

pravičnosti družbenoekonomskega sistema in s tem družbene kohezivnosti nasploh. Vse te oblike delavske participacije namreč v bistvu predstavljajo pravzaprav tudi edino možnost za *postopno (evolutivno) sistemsko preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom*.[30]

Kot že rečeno, namreč nedvomno šele delavec, ki je ustrezno udeležen tako pri upravljanju kot pri delitvi rezultatov poslovanja in (v okviru sistema delavskega delničarstva) po možnosti čim širše tudi na finančnem kapitalu podjetja, ni več klasični mezdni delavec, ampak postane v načelu povsem *enakopraven udeleženec družbenoekonomskih odnosov* kot nosilec t. i. človeškega kapitala (opomba: odtod ne nazadnje tudi pojem »ekonomska demokracija«). To pa seveda hkrati že bolj ali manj samodejno zagotavlja tudi večjo notranjo povezanost in pravičnejšo delitev novoustvarjene vrednosti, in sicer – kar je pri vsem najbolj bistveno – *že znotraj samega družbenoekonomskega sistema,* ne preko države in njenega proporcionalnega davčnega sistema in socialnih korektivov.



* * *

V tem smislu razumljen sistem ekonomske demokracije ima torej poleg pozitivnih ekonomskih efektov hkrati v bistvu že *sistemsko vgrajeno* praktično učinkovanje tudi v smeri *večje socialne pravičnosti in kohezivnosti.* Pospešen razvoj tega sistema je danes nekaj, čemur se preprosto ni več mogoče izogniti, ampak je to v bistvu že razvojni imperativ, in sicer

- če že ne zaradi eventualnega načrtnega zasledovanja splošnih načel in ciljev družbene pravičnosti,
- pa zagotovo vsaj zaradi čiste ekonomske nuje, ki nas bo zanesljivo v to slej ko prej prisilila.

Skratka, če ponovimo eno od uvodnih misli: sistem ekonomske demokracije pravzaprav predstavlja neko logično *naslednjo fazo sodobnega kapitalizma,* ki pač ne bo več klasični mezdni kapitalizem, ampak bo, recimo temu, »kapitalizem s (tudi) človeškim kapitalom«. Zato je obvezno udeležbo delavcev pri dobičku vsekakor treba obravnavati *izključno v širšem kontekstu* tovrstnih splošnih družbenih prizadevanj za bodočo ekonomsko učinkovitejšo in socialno pravičnejšo družbo, ne kot neke vrste »socialni korektiv« znotraj nespremenjenega mezdnega kapitalizma, ki bi ga država pač želela v nasprotju s koncep-

30. V zvezi s tem velja ponovno spomniti na že citirano misel Bolle de Bala o »veliki družbeni (r)evoluciji«.

tom »socialne« države preprosto preložiti na delodajalce oz. lastnike finančnega kapitala podjetij.

### *Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka je prekomerna in nesorazmerna obremenitev lastnine!*

Na povsem podobno neresno poenostavljenem izračunu, s kakršnim naj bi bila »utemeljena« uvodoma obravnavana teza o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku kot zgolj nekem dodatnem »davku«, temelji tudi *naslednja trditev* DS (citat): »Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka je zagotovo prekomerna in meri na izničenje namena podjetništva, ki je ravno v doseganju dohodka. Izpostaviti velja, da predstavlja najmanj 25 % obremenitev dobička ob naknadnem davku od dobička nesorazmerno obremenitev lastnine, ki s tem izgubi znaten del njene funkcije.«



Tudi ta izračun, ki je že sicer več kot samo »zgolj na decimalke zaokrožen«, kot prvo torej sploh ne upošteva tudi druge plati medalje – se pravi očitnih plusov, povezanih s to udeležbo, o čemer smo obširneje razpravljali že v uvodnem delu. Kot drugo pa bi – četudi bi bil vsaj približno točen – tudi teoretično veljal *samo v primerih, ko se skupščina odloči za razdelitev celotnega bilančnega dobička.* Teh primerov pa je pri t. i. dolgoročnih lastnikih, kakršne si vsi želimo, sila malo, kajti ti po pravilu znaten delež dobička namenjajo za razvoj, ne za delitev (obvezna udeležba delavcev v višini 25 % delitvi namenjenega bilančnega dobička, pa je bila, kot vemo, v predlogu ZUDDOB-1 predvidena samo na tistem delu dobička, ki je namenjen delitvi, in še to samo, če se deli več kot 25 % bilančnega dobička). Tudi pri tej trditvi se torej ni moč izogniti občutku njene bolj ali manj demagoške narave, kajti na takšnih osnovah dokazovati tezo o »skoraj polovični obremenitvi dohodka« je sicer brez dvoma strokovno več kot le vprašljivo.

Še enkrat pa je treba spomniti, da je takšen ali drugačen odstotek obvezne delavske udeležbe pri dobičku za zdaj lahko le neka *družbena konvencija,* ki je zaenkrat empirično ni mogoče ne potrditi ne ovreči z nobenim oprijemljivi merili. Kaj je to »prekomerno«, je torej, kot je bilo že prej povedano, zaenkrat povsem odprto vprašanje, potrebno temeljitejših znanstvenih proučevanj. Trditev, da gre pri omenjeni, v ZUDDOB-1 predlagani, višini delavske udeležbe za »*prekomerno*« obremenitev lastnikov finančnega kapitala, zato tudi iz tega razloga nima popolnoma nobene oprijemljive podlage. Kaj pa, če je tako določen delež prispevka človeškega kapitala k ustvarjenemu dobičku v resnici še prenizek in za lastnike finančnega kapitala še »preveč ugoden« (in v marsikateri panogi, temelječi predvsem na intelektualnem kapitalu, zagotovo tudi je)?

### *Udeležba ima lahko pozitivne učinke tako za zaposlene kot za družbo le, če je obojestransko prostovoljna!*

Trditev, da je pričakovane *pozitivne poslovne učinke udeležbe delavcev pri dobičku mogoče doseči samo, če je ta prostovoljna, ne pa tudi, če je zakonsko obvezna,* je postavljena povsem na pamet in z ničemer strokovno podprta. Gre seveda že na prvi pogled tudi za popoln logični nesmisel. Delavcem, katerih motivaciji je udeležba pri dobičku v bistvu namenjena, je namreč v osnovi popolnoma vseeno, na kakšni podlagi (dobra volja lastnika ali zakon) participirajo. Ni torej jasno, zakaj naj bi bili manj zainteresirani za dobro poslovanje podjetja, če se jim v tem (in seveda samo v tem) primeru vnaprej obeta ustrezen delež pri ustvarjenem rezultatu že na podlagi zakona (torej dolgoročno), kot pa če je ta njihova udeležba tudi v primeru dobrih poslovnih rezultatov odvisna izključno od dobre volje in milosti lastnikov in ki lahko pogodbo kadarkoli tudi odpovedo. Po temeljnih principih motivacije bi bilo namreč v resnici mogoče utemeljeno sklepati ravno nasprotno, kajti učinek tovrstne delavske udeležbe je v načelu tempiran in zaželen predvsem na dolgi rok



Odkod favoriziranje načela *»prostovoljnosti« udeležbe* v priporočilu Sveta EU 92/443/ECC iz leta 1992, pa je – če vemo kako se tovrstni dokumenti na ravni EU »usklajujejo« med članicami s silno različnimi interesi in sistemi, da so lahko na koncu sploh sprejeti kot »skupni« – seveda povsem jasno. Pa še nekaj: tudi drugod po Evropi imajo opravka s hudim nasprotovanjem delodajalcev in lastnikov, da bi jim bili odvzeti sedanji izključni »privilegiji« glede delitve dobička in se temu – prav tako kot pri nas – hudo upirajo predvsem s sklicevanjem na »svetost lastninske pravice«. Zato je navajanje tega priporočila kot »dokaza« za navedeno, že na prvi pogled zdravorazumsko povsem nesmiselno tezo, kajpak povsem brezpredmetno.

### *Interes skupnosti za tak ukrep ni izkazan!*

V obrazložitvi veta DS *med drugim piše tudi* (citat): »Ukrep obvezne delitve dobička ni ukrep, ki bi bil nujen za zagotovitev sekundarnih učinkov udeležbe pri dobičku (tj. že omenjeni blažitvi pritiskov na socialne transferje, op. p.), saj interes skupnosti ni izkazan. Zaposleni za opravljeno delo prejmejo plačilo za delo, katerega spodnja meja je določena z Zakonom o minimalni plači, ta pa je določena na podlagi zneska izmerjenih življenjskih stroškov. S tem je delavcu zagotovljena ustavna pravica do dostojnega življenja. […] Ukrep ni niti primeren niti nujen za zagotovitev ciljev […]«

Da je DS že v osnovi popolnoma *zgrešil bistvo in smisel* uvajanja obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki niti približno ni socialne, am-

pak strogo dolgoročne družbeno-razvojne narave (ekonomsko učinkovitejša in socialno pravičnejša družbenoekonomska ureditev), je bilo obširneje pojasnjeno že zgoraj. K temu pa bi veljalo dodati še naslednje.

Če je tovrstna udeležba delavcev nesporno ekonomsko in socialno *koristna* in v prej pojasnjenem smislu (v nasprotju s trditvijo DS) celo *nujna* za uspešen gospodarski in socialni razvoj, po kakšni logiki potemtakem ne bi smela biti uzakonjena kot obvezna? Mar potemtakem zakon v imenu nedotakljivosti »svete« pravice lastnikov do razpolaganja s sadovi »svojega« kapitala torej ne bi smel predpisani tudi, denimo, oblikovanja obveznih rezerv iz dobička in še marsičesa nesporno družbeno koristnega (npr. minimalne plače, itd.), kar nesporno pomeni poseg v »pravice« lastnikov v imenu javnega interesa in je danes že zapisano v zakonodaji?



Bistvo zakonodaje je namreč prav uresničevanje *splošnega družbenorazvojnega interesa,* ne varovanje nekih pridobljenih privilegijev določenih parcialnih družbenih skupin za vsako ceno, čeprav so ti privilegiji medtem več kot očitno že postali ekonomsko in socialno *razvojno retrogradni.* Po kakšni logiki torej naj ne bi bilo smiselno in dopustno začeti te udeležbe *»sistemsko« uvajati takoj,* ampak – bogve zakaj – enostavno čakati, da se bodo tem privilegijem njihovi nosilci postopno in v neki daljni prihodnosti pač morda odrekli na prostovoljni podlagi? In ne nazadnje: odkod sploh ideja, da je kljub morebitnemu splošnemu družbenemu interesu in imperativu družbenoekonomske realnosti, ki je rezultat hitrega družbenega razvoja v zadnjih desetletjih, že načelno absolutno *nedopustno kakorkoli drezati* v veljavne, sicer že dobrih dvesto let nespremenjene pravne temelje obstoječega družbenoekonomskega sistema?

Pravzaprav je mogoče na podlagi doslej povedanega *postaviti ravno nasprotno trditev:* skrajni čas je, da se to zgodi. Glede tega se bomo pač morali v Sloveniji vendarle resno pomeniti in uskladiti glede vprašanja: *Ali bomo formalnopravni sistem prilagajali objektivni realnosti ali obratno – se pravi, da bomo objektivno realnost še naprej preprosto ingnorirali in zaradi takih ali drugačnih interesov še naprej vzdrževali pri življenju formalni sistem, ki pa je v resnici že preživet in razvojno retrograden?*

Nekaterim pač iz razumljivih razlogov sedanji družbenoekonomski sistem v celoti odgovarja in bi ga po možnosti radi ohranili dokler bo to »politično« pač le mogoče. To seveda še posebej velja tako za nekatere »kratkoročne« tuje investitorje, kot tudi za številne domače do vratu zadolžene »tajkune«, ki so zdaj prisiljeni izčrpavati kupljena podjetja za odplačilo svojih kreditov. A razkorak med pravom in real-

nostjo je na tem področju že prevelik in se z vsakim dnem še povečuje, to pa za nadaljnji ekonomski in socialni razvoj ne more biti dobro v nobenem primeru.

### *Tudi Francozi zagotovo ne bi sprejeli zakona, če bi že takrat veljalo priporočilo Sveta Evrope 92/443/ECC!*

Pravi demagoški biser predstavlja naslednja trditev DS (citat): »Francoska obvezna udeležba delavcev pri dobičku je bila uvedena pred sprejemom navedenega priporočila Sveta Evrope 92/443/EEC [...] z gotovostjo pa je mogoče trditi, da tudi ta ne bi bila obvezna, če bi ob odločanju o njenem sprejemu že bila sprejeta priporočila.« Šlo naj bi seveda za znano priporočilo, ne direktivo ali morda celo uredbo, Sveta ES oz. po novem Sveta EU (in ne Sveta Evrope, ki je povsem druga institucija), s katerim se med drugim priporoča uveljavitev načela prostovoljnosti udeležbe. Vir, po katerem so avtorji povzeli to očitno neumnost, ki seveda hudo žali francosko zdravo pamet, kajpak ni naveden. Vsekakor pa bi bilo verjetno precej bolj logično sklepati kvečjemu ravno nasprotno – če bi bila obvezna udeležba res tako ekonomsko pogubna, bi jo Francozi – tako kot so jo uvedli – brez dvoma že zdavnaj sami ukinili, ne čakajoč na takšna ali drugačna evropska priporočila.



Mimogrede morda v zvezi s tem ni na odmet opozoriti tudi, da je Svet ES omenjeno priporočilo sprejel leta 1992, Francija pa je svoj zadnji zakon o finančni participaciji zaposlenih sprejela leta 1994 in z njim ni prav v ničemer omejila veljavnega sistema obvezne udeležbe delavcev pri dobičku v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi po zakonu iz leta 1990 (tudi takrat pa je bilo sicer omenjeno priporočilo že v pripravi), ampak ga je celo dodatno utrdila s skrajšanjem zadržanih izplačil s pet na tri leta. O omenjeni domnevi Državnega sveta, ki je zapisana celo kot trditev, je torej vsekakor mogoče zelo resno dvomiti.

Prav tako pa ni jasno, na podlagi katere baze podatkov je Državni svet v zvezi s tem postavil še eno sila dvomljivo trditev, tj. da je bila večina družb z več kot 50 zaposlenimi ob sprejemu zakona (torej leta 1990) »v pretežni državni lasti«. Prvi francoski zakon o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet že leta 1967, a šele zakon iz leta 1990 je tovrstno udeležbo razširil tudi na podjetja z več kot 50 (prej 100) zaposlenimi. A v te nesmisle se spričo vsega zgoraj povedanega niti ne kaže več posebej poglabljati.

## Literatura

Badalič, V. 2010. »Humanost škodi poslu«, Intervju v *Sobotni prilogi Dela,* 12. junij.

Bec, B. 2009. »Metode ustvarjanja nove vrednosti po zaposlenem.« http://

www.poslovnisvet.si/clanki/vodenje/metode-ustvarjanja-dodane-vrednosti-po-zaposlenem.

Bohinc, R. 1993. *Upravljanje gospodarskih družb.* Ljubljana: Lege artis.

Bolle de Bal, M. 1990. *Plačilo za uspešnost v sodobni družbi.* Kranj: Moderna organizacija.

Bregantič, A. 2009. »Intelektualni in socialni kapital: vloga in pomen v podjetju.« Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.

Dobovišek, A. 2010. »Menedžerje čaka še veliko učenja.« *Delo,* priloga *Posel in denar,* 5. julij.

Eror, A. 2009. *Udeležba delavcev pri dobičku: primerjalni pregled.* Ljubljana: Raziskovalno-dokumentacijski sektor Državnega zbora.

Gostiša, M. 2009. »Ekonomska demokracija namesto mezdnega kapitalizma: programski manifest ZSDS.« *Ekonomska demokracija,* št. 6: 3–17.

Ivančič, B. 2007. »Človeški kapital kot konkurenčna prednost podjetja.« Diplomsko delo, Fakulteta za management Univerze na Primorskem.

Jančič, Z. 1997. »Sodobno podjetje kot organizacijska skupnost.« *Industrijska demokracija* 1 (12): 3–8.

———. 2002. »Nova družbena odgovornost podjetij.« *Industrijska demokracija* 6 (12): 4–7.

Jelovšek, J. 2006. »Merjenje intelektualnega kapitala v izbranih slovenskih podjetjih.« Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.

Kanjuo Mrčela, A. 1999. *Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

———. 2004. »Finančna participacija zaposlenih – trendi v EU in ZDA.« *Industrijska demokracija* 8 (5): 4–6.

Kolaković, M. 2003. »Teorija intelektualnog kapitala.« *Ekonomski pregled* 54 (11–12): 925–944.

Malačič, J. 2004. »Kakšno znanje potrebujemo za gospodarski razvoj?« http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2004/predavanje-Malacic_119.doc

Možina, S. 2008. »Skrita vrednost podjetja ali intelektualni kapital.« *Industrijska demokracija* 9 (12): 3–6.

Roos, J., G. Roos, L. Edvinsson in N. C. Dragonetti. 2000. *Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu.* Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

Šušteršič, J. 2010. »Prisilna delitev dobičkov.« *Finance,* 28. maj.

The Council of the European Communities. 1992. »Council Recommendation of 27 July 1992 Concerning the Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results (Including

Equity Participation) (92/443/EEC).« *Official Journal of the European Communities* L 245.

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list Republike Slovenije,* št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003 in 69/2004.

Vlada Republike Slovenije. 2010. »Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobicku – 1 (ZUDDOB-1) – nujni postopek«. http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDOB-1.pdf

# Drugi del

## Pravna regulacija participacije pri dobičku pri nas in v svetu

# 3
# Pravni vidiki uvajanja finančne participacije v Sloveniji

Valentina Franca in Deborah Ferfolja

Finančno participacijo uvrščamo med tako imenovane pasivne oblike participacije in jo razumemo kot udeležbo delavcev v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela, kjer so delavci udeleženi pri delitvi dobička, ki ga ustvarijo (Gostiša 1996, 79). Načini delitve dobička med delavce so različni in v razvitih tržnih ekonomijah že dobro uveljavljeni. Ločimo jih lahko predvsem na (Purič 2003, 5) udeležbo zaposlenih pri dobičku (angl. *profit sharing*), načrt delitve prihrankov (angl. *gain sharing plans*), posredno pa tudi delavsko delničarstvo (angl. *employee stock ownership plan* – ESOP).

Različne oblike finančne participacije so najbolj razširjene v gospodarsko najuspešnejših državah, zlasti v ZDA in na Japonskem, v Evropi pa zlasti v Franciji, Veliki Britaniji, na Nizozemskem in Danskem. V večini omenjenih držav je pravica udeležbe delavcev v dobičku prepuščena avtonomni odločitvi podjetij. Izjema je Francija, kjer je pravica udeležbe delavcev v dobičku pod določenimi pogoji, na primer število zaposlenih, predvidena statusnopravna oblika in drugo, obvezna.

Evropska unija se je začela intenzivneje ukvarjati s finančno participacijo konec osemdesetih in v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja. Leta 1989 jo je Evropska komisija vključila v cilje Akcijskega programa za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev (angl. *Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers*). Svet EU je leta 1992 izdal priporočilo št. 92/443/EEC (The Council of the European Communities 1992) o spodbujanju participacije delavcev v dobičku in rezultatih podjetja. Podlaga za sprejem priporočila so bila gradiva, nastala na podlagi obsežnih raziskav, katerih nosilec je bil Evropski uni-

verzitetni inštitut v Firencah. Raziskave so bile opravljene v državah članicah kot pregled stanja na področju finančne participacije ter kot pregled pozitivnih učinkov, kjer je bila finančna participacija uvedena. Pozitivni učinki naj bi bili predvsem (Purič 2003, 8): motivacija oziroma motiviranost delavcev, povečanje storilnosti, izboljšanje podjetniške učinkovitosti, večja fleksibilnost plač in makroekonomski učinek v razreševanju nezaposlenosti in stagflacije.

V preambuli priporočila zapisani cilji finančne participacije so predvsem zagotavljanje širše razdelitve bogastva družb, večja vključenost delavcev, razvoj družbe, motivacija, storilnost, večja konkurenčnost in podobno (Franca 2008). V okviru EU je bil pripravljen tudi pregled finančne participacije v državah članicah, imenovan »Pepper I Report«, ki je bil dvakrat dopolnjen, in sicer kot »Pepper II Report« in »Pepper III Report«, raziskava »Novejši trendi finančne participacije delavcev v EU« iz leta 1999 pa je dopolnila podatke iz poročil Pepper I in Pepper II (Kanjuo Mrčela 2004, 27–29).



Na podlagi številnih raziskav je torej splošno sprejeto dejstvo, da vstop v sistem finančne participacije poleg pravičnejše razdelitve bogastva družb, in v kombinaciji z demokratizacijo odnosov v družbi, predstavlja pomembno motivacijsko orodje za zadržanje delavcev v družbi, pa tudi za njihovo večjo zavzetost pri samem delu, torej vpliva tudi povečanje storilnosti. Državne zakonodaje lahko na večje vključenost delavcev v sisteme finančne participacije vplivajo s spodbudnim davčnim in finančnim okoljem, preprostimi postopki ter pregledno, transparentno in jasno zakonodajo.

To poizkuša uresničevati tudi Slovenija, tako s sprejetjem veljavnega ZUDDOB, kot z neuspelim poizkusom spreminjanja in dopolnjevanja tega zakona. Vendar glede na počasno uveljavljanje finančne participacije v praksi je mogoče ugotoviti, da pri tem naša država ni najbolj uspešna, kar lahko potrdimo tudi s številom družb, ki se odločajo za delitev dobička z delavci po ZUDDOB. Temeljno vprašanje članka je torej, zakaj je temu tako in ali bi z ustreznejšo zakonsko ureditvijo pospešili uvajanje finančne participacije v Sloveniji.

V nadaljevanju prispevka so z analizo posameznih pomembnih delov ZUDDOB in v predlogu ZUDDOB-1 predvidenih sprememb predstavljene glavne pomanjkljivosti veljavne zakonodaje ter predstavljene možne rešitve, ki bi bile skladne tako s priporočilom EU kot z izkušnjami razvitejših držav.

## Slovenski pravni okvir

Slovenija ima pravico do delavske participacije zapisano v temeljnem pravnem aktu države, to je v Ustavi Republike Slovenije. 75. člen nam-

reč določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Zakon, ki konkretno ureja področje soupravljanja, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in se omejuje na področje urejanja aktivne participacije delavcev iz naslova dela, ne ureja pa področja finančne participacije. Prvi poizkus zakonskega urejanja področja finančne participacije sega v leto 1997, ko je takratna vlada RS pripravila prvi predlog zakona o finančni participaciji delavcev z imenom Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe (ZUZDD). Predlog zakona je načeloma sicer sledil evropskim priporočilom in izkušnjam na tem področju, vendar se je omejeval le na udeležbo pri dobičku, ni pa urejal delavskega delničarstva in davčnih olajšav. To so bili tudi glavni razlogi, da predlog ZUZDD ni bil sprejet, pravzaprav se v parlamentu o njem ni niti razpravljalo. Sledil je predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih iz leta 2005, ki prav tako ni bil sprejet, nato je sledil predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je bil osnova razprave in je bil po dopolnitvah tudi sprejet kot Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB). Ko je vlada RS leta 2006 objavila predlog ZUDDOB, je kot glavni razlog za sprejetje letega navedla ustvarjanje pravnega okvirja, ki bi deloval spodbudno za družbe in delavce, kar bi pozitivno vplivalo na povečanje gospodarske rasti (Ministrstvo za gospodarstvo 2007). Ureditev udeležbe delavcev pri dobičku naj bi pomembno prispevala tudi k oblikovanju učinkovitejšega podjetniškega okolja, v katerem bi bili v drugačni vlogi lahko dejavno udeleženi ali vključeni tudi delavci, kar bi pomenilo učinkovitejše sodelovanje med delavci in delodajalci. Kot je razvidno iz predloga ZUDDOB (Ministrstvo za gospodarstvo 2007), so bili cilji zakona predvsem razvijanje in spodbujanje različnih oblik udeležbe delavcev pri dobičku, kar bi prineslo pozitivne učinke za višjo raven storilnosti in donosnosti družb. ZUDDOB je bil sprejet 29. februarja 2008, v veljavo pa je stopil 29. marca 2008.



## Spreminjanje ZUDDOB in načelo prostovoljnosti

Sprejetje ZUDDOB je prineslo velika pričakovanja tako na strani delavcev kot delodajalcev, v praksi pa zakon v dveh letih veljave ni prinesel bistvene razširitve uporabe finančne participacije. Kot je razvidno iz registra pogodb Ministrstva za gospodarstvo, so se skladno z ZUDDOB za ta način motiviranja in nagrajevanja delavcev do oktobra 2010 odločili le v 25 družbah.

Vlada RS se je leta 2009 odločila, da bo zaradi ugotovljenih pomanjkljivosti zakona in glede na majhno število podjetij, ki so sklenila pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, ZUDDOB spremenila in dopol-

**Preglednica 3.1** Primerjava ZUDDOB in predloga ZUDDOB-1

| ZUDDOB | Predlog ZUDDOB-1 |
|---|---|
| *Obvezna udeležba delavcev pri dobičku* | |
| Ne | Da, če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 % bilančnega dobička |
| *Omejitve višine izplačil dobička* | |
| 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v poslovnem letu; najvišji znesek na posameznega delavca ne sme presegati 5000 evrov | Največ dve povprečni bruto mesečni plači delavca, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička; najvišji znesek na posameznega delavca ne sme presegati 5000 evrov |
| *Rok izplačila dobička po denarni shemi* | |
| Odloženi način (eno ali tri leta) kot pogoj za koriščenje olajšav | Ne sme biti daljši od dne izplačila dividend delničarjem, odloženi način izplačila ni pogoj za koriščenje olajšav |
| *Uporaba shem delitve dobička* | |
| Izbira ene sheme | Možna kombinacija obeh shem |
| *Možnost nakupa delnic s popustom* | |
| Ne | Da, na ravni skupine lahko sodelujejo tudi kapitalske družbe, če se z delnicami nadrejene družbe trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev |
| *Izločitev določenih kategorij delavcev* | |
| Pretežni lastniki (25-odstotni delež) in člani poslovodstva, prokuristi, izvršni direktorji | Pretežni lastniki (25- in več odstotni delež) |
| *Definicija dobička* | |
| Čisti poslovni izid obračunskega obdobja po ZGD-1 | Bilančni dobiček po ZGD-1 |
| *Možnost sklenitve pogodbe na ravni skupine* | |
| Ne | Da |
| *Obvezna merila za določitev pripadajočega zneska dobička* | |
| Višina plače in število dni prisotnosti na delu | Niso določena |

*Nadaljevanje na naslednji strani*



nila (Ministrstvo za gospodarstvo 2010). V preglednici 3.1 so navedene predvidene spremembe ZUDDOB, ki so se predvsem nanašale na poenostavljanje postopka sklenitve pogodbe, na delitev bilančnega dobička, na odpravo odloga izplačila pripadajočega zneska dobička in drugačno davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem ter posledično spodbujanje deležnikov k čim večji uporabi zakona ter delitvi dobička med delavce.

**Preglednica 3.1** *Nadaljevanje s prejšnje strani*

| ZUDDOB | Predlog ZUDDOB-1 |
|---|---|
| *Obveznost določbe o delitvi dobička delavcem v statutu družbe* | |
| Da | Ne |
| *Možnost zahteve delavca po predčasnem izplačilu* | |
| Da | Ne |
| *Obveznost obrestovanja neizplačanega pripadajočega dela dobička* | |
| Da, najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge | Ne |
| *Prenehanje veljavnosti pogodbe pri odstopu najmanj polovice delavcev* | |
| Da | Ne |
| *Registracija pogodbe* | |
| Pri Ministrstvu za gospodarstvo | Pri Davčni upravi |
| *Olajšave za delavce pri plačilu dohodnine* | |
| Vštevanje dohodka v davčno osnovo, odvisno od roka izplačila: 100 odstotkov za izplačilo do enega leta; 30 odstotkov za izplačilo od enega do treh let; 100 odstotkov za izplačilo nad tremi leti | V davčno osnovo se ne všteva 50 odstotkov dohodka, ne glede na rok izplačila |
| *Olajšave za družbo pri* DDPO | |
| Odvisne od roka izplačila, vendar največ v višini davčne osnove: ni olajšav za izplačila pred pretekom enega leta; 70 odstotkov izplačanega dobička po preteku enega leta ali; 100 odstotkov izplačanega dobička po preteku treh let; dodatni odstotek zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička | 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, vendar največ v višini davčne osnove, ne glede na rok izplačila |
| *Olajšave za družbo in delavce pri plačilu prispevkov* | |
| Odvisne od roka izplačila: do enega leta ni oprostitve; od enega do treh let se plačajo prispevki od 30 odstotkov dohodka; nad tri leta oprostitev plačila prispevkov | Oprostitev plačila ne glede na rok izplačila |



Veljavni ZUDDOB sledi načelu prostovoljnosti, ki pravi, da je udeležba pri dobičku po ZUDDOB prostovoljna tako za delavca kot za družbo. Tako priporočilo zasledimo tudi v aneksu priporočila Sveta EU (The Council of the European Communities 1992). Družbam je torej prepuščena odločitev, da se za to možnost nagrajevanja in motiviranja delavcev odločijo po svoji presoji in v okviru zmožnosti družbe zaradi pozitivnih učinkov, ki jih udeležba delavcev pri dobičku prinaša.

Enako je tudi delavcem prepuščeno, da tak način participacije sprejmejo ali ne. Enako rešitev je sprva predvideval tudi predlog ZUDDOB-1. Tik pred pošiljanjem predloga v razpravo v Državni zbor pa je bil na Odboru za gospodarstvo dne 13. 5. 2010 izglasovan amandma k 3. členu ZUDDOB-1, ki bi v določenih pogojih določal obvezno udeležbo pri dobičku, in sicer bi se moral del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem, če bi skupščina družbe sprejela sklep o delitvi več kot 25 odstotkov bilančnega dobička. Del bilančnega dobička, ki bi se v tem primeru delil delavcem, ne bi smel biti manjši od 25 odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, razen, če bi ta znesek presegel kriterije iz ZUDDOB-1. Tako dopolnjen predlog ZUDDOB-1 je bil v Državnem zboru RS sprejet 20. maja 2010, vendar je Državni svet RS na ZUDDOB-1 izglasoval veto. Prav uzakonitev pogojno obvezne udeležbe je bila vzrok, da je Državni svet RS izglasoval veto na ZUDDOB-1, ki je nato privedel do »padca« zakona v ponovnem glasovanju v Državnem zboru. Med drugimi razlogi Državni svet (2010) navaja tudi, da bi obvezna delitev dobička imela izrazito negativne družbene učinke, na srednji in dolgi rok pa bi ustvarila nekonkurenčne gospodarske pogoje. Uzakonitev obvezne udeležbe na omenjen način ne bila nujno pozitivna sprememba. Francija, kot edina evropska država s pogojno obvezno udeležbo, med ostalimi pogoji navaja tudi število delavcev, upoštevan je torej vidik velikosti družbe glede na število zaposlenih. Predlog ZUDDOB-1 pa vidika velikosti družbe, na primer pogoja števila delavcev, pri obvezni delitvi dobička ni predvideval.



V ponovnem odločanju Državnega zbora RS 18. junija 2010 ZUDDOB-1 ni bil sprejet. V sporočilu za javnost je Ministrstvo za gospodarstvo (STA 2010) menilo, da bi bilo treba uveljaviti prvoten koncept udeležbe delavcev pri dobičku, kot ga je predlagala vlada in je temeljil na prostovoljnosti delitve dobička, na poenostavitvi postopkov, odpravi odloga izplačila in na davčnih spodbudah. Če bi v Državnem zboru obstajala podpora prvotnemu predlogu, bi ministrstvo ponovno vložilo v sprejem prvotni predlog zuddob-1 (STA 2010). Do oktobra 2010 se ministrstvo za ponovno predlaganje zakona ni odločilo.

## Omejitve po ZUDDOB

Ena glavnih pomanjkljivosti veljavnega ZUDDOB je določba 1. odstavka 2. člena, ki pravi, da se zakon uporablja za vse kapitalske družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev (javne delniške družbe). Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) v 3. členu na-

**Preglednica 3.2** Podjetja v Sloveniji po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo (SKD 2008)

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Družbe z omejeno odgovornostjo | 44.120 | 20.025 | 17.864 | 5071 | 1031 | 129 |
| Družbe z neomejeno odgovornostjo | 1803 | 1201 | 551 | 51 | 0 | 0 |
| Delniške in komanditne delniške družbe | 928 | 116 | 148 | 189 | 315 | 160 |
| Komanditne družbe | 814 | 590 | 207 | 14 | 1 | 2 |
| Samostojni podjetniki posamezniki | 73.633 | 52.849 | 19.412 | 1325 | 47 | 0 |
| Podjetja – skupaj | 152.541 | 100.923 | 41.360 | 7.661 | 2.212 | 385 |

Naslovi stolpcev: (1) pravnoorganizacijska oblika, (2) skupaj, (3) mikro (0–1), (4) mikro (2–9), (5) majhno (10–49), (6) srednje (50–249), (7) veliko (>250). Povzeto po Statistični urad Republike Slovenije 2008.



vaja kot kapitalske družbe delniško družbo, družbo z omejeno odgovornostjo, komanditno delniško družbo in evropsko delniško družbo. ZUDDOB se torej ne more uporabljati za delitev dobička v osebnih družbah (d. n. o. in k. d.) in pri samostojnih podjetnikih posameznikih (s. p.). Zakon, ki naj bi torej spodbujal finančno participacijo, izloča velik del gospodarskih subjektov in posledično tudi diskriminira delavce v teh tipih družb. V ZUDDOB zapisano načelo enakosti (5. člen) torej ne zagotavlja enake obravnave vsem delavcem v državi, ampak je ta enakost zagotovljena le vsem delavcem v družbah, ki se odločijo za pristop k finančni participaciji v skladu s tem zakonom. To je tudi v nasprotju s Priporočilom Sveta EU, ki v aneksu priporoča, naj bodo upravičenci oziroma prejemniki izplačil iz naslova finančne participacije vsi zaposleni prek pogodb o zaposlitvi, ne glede na obliko, tip ali velikost podjetja. Da gre pravzaprav za pomemben del slovenskega gospodarstva, je razvidno iz preglednice 3.2, kjer so prav samostojni podjetniki najpogostejša pravnoorganizacijska oblika v Sloveniji.

Priporočilo Sveta EU gre pravzaprav še dlje, saj celo izrecno priporoča, naj se sistemi finančne participacije uporabljajo tako v zasebnih kot javnih podjetjih, edini pogoj pa je možnost zagotavljanja nedvoumnih kazalnikov o uspešnosti podjetja.

V predlogu ZUDDOB-1 zakonodajalec kljub številnim predlogom, kritikam in pripombam ni predlagal sprememb, kar vsekakor ne zasleduje cilja, ki ga je zapisala Vlada RS v uvodu predloga ZUDDOB-1, kjer lahko preberemo, da je cilj spremembe ZUDDOB spodbuditi družbe k čim večji uporabi zakona ter delitvi dobička med delavce (Ministrstvo za gospodarstvo 2010).

Podobno izločevalno deluje zakon pri možnosti izbire delniške sheme, kajti družbe, katerih delnice niso uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev, prav tako pa tudi vse ostale kapitalske družbe, ne morejo izbrati delniške sheme. Delitev dobička v obliki lastniškega deleža po ZUDDOB je tako možna le za ozek krog delniških družb, delniške družbe, ki ne kotirajo na borzi ali družbe z omejeno odgovornostjo pa lahko k finančni participaciji v skladu z ZUDDOB pristopijo le z izbiro denarne sheme. Delniška shema je ostala tudi v predlogu ZUDDOB-1 kot možna izbira le za javne delniške družbe, torej uporaba delniške sheme v nejavnih delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo tudi po ZUDDOB-1 ne bi bila možna. Te družbe sicer lahko izberejo kot obliko nagrajevanja svojih delavcev tudi možnost udeležbe pri lastništvu, vendar ne po določilih ZUDDOB, zato jim v takem primeru ne pripadajo olajšave, ki jih ZUDDOB ponuja (Franca 2008). Glede na to, da je zakonodajalec v predlogu ZUDDOB zapisal, da se s predlogom zakona želijo razvijati in spodbujati različne oblike udeležbe delavcev pri dobičku, tako da bodo v največji meri doseženi pozitivni učinki za višjo raven storilnosti in donosnosti družb in da naj bi bila izbira o pozitivnih učinkih prepuščena družbam, je to določilo neutemeljeno. Po ZUDDOB namreč večina družb, za katere zakon velja, nima možnosti izbire, prostovoljna je le odločitev, ali bo družba pristopila k delitvi dobička med delavce ali ne. To določilo tudi ne sledi Priporočilu Sveta EU, ki priporoča, naj se v zakonskih podlagah predvidijo različne oblike finančne participacije, med katerimi se bodo lahko odločali udeleženci. Ker se z različnimi oblikami finančne participacije dosegajo različni cilji, ki ob ustreznem dopolnjevanju in povezovanju lahko privedejo do večjega učinka, bi morala biti taka možnost predvidena (Franca 2008).



Je pa predlog ZUDDOB-1 predvideval spremembo pri možnosti kombinacije obeh shem, seveda samo za javne delniške družbe. V 12. členu predloga ZUDDOB-1 je bila izrecno dovoljena možnost kombinacije obeh shem. Veljavni ZUDDOB pa v 4. odstavku 2. člena navaja, da ima lahko družba za namen uporabe zakona sklenjeno le eno od shem, torej kombinacija denarne in delniške sheme ni mogoča. Temu sledi tudi določilo 12. člena ZUDDOB, ki pravi, da se lahko pogodbeni stranki dogovorita za denarno ali delniško shemo udeležbe pri dobičku.

Po ZUDDOB (2. odstavek 2. člena) lahko družba izplača največ petino dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot desetino letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, hkrati pa lahko delavec skladu z ZUDDOB prejme največ 5000 evrov. V predlogu ZUDDOB-1 so bile predvidene naslednje spremembe: delavcu se lahko izplača največ dve povprečni bruto mesečni

plači delavca, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička, najvišji znesek, ki ga delavec lahko prejme, pa ostaja nespremenjen. Omejitve na petino dobička posameznega poslovnega leta in ne več kot desetino letnega bruto zneska plač predlog ZUDDOB-1 ni več predvideval, kar je vsekakor bila pozitivna sprememba. Tako ostaja v veljavi omejitev na petino dobička posameznega poslovnega leta, kar precej omejuje družbe, ki bi bile pripravljene med delavce razdeliti več dobička. To družbe sicer lahko naredijo, vendar v takem primeru niso upravičene do davčnih in drugih olajšav po ZUDDOB.

### Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost

Ali se bo družba odločila za delitev dobička tudi med delavce, je v veliki meri odvisno tudi od olajšav, ki jih zakon nudi. Olajšave, ki jih nudi ZUDDOB, so, ob izpolnjevanju ostalih pogojev, predvsem vezane na rok izplačila pripadajočega zneska dobička pri denarni shemi oziroma razpolaganja z delnico.



Družba lahko tako uveljavlja olajšavo pri davku od dohodkov pravnih oseb, in sicer lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po ZDDPO-2:

- če je izplačilo izvršeno po preteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, pripada olajšava v višini 100 odstotkov izplačanega zneska,
- če je izplačilo izvršeno po preteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, pa pripada olajšava v višini 70 odstotkov izplačanega zneska.

Če je udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, se olajšava ne more uveljavljati.

Ker se po ZUDDOB pripadajoči znesek dobička šteje za dohodek iz delovnega razmerja (1. odstavek 32. člena), je kot tak podvržen obdavčenju z dohodnino in plačilu prispevkov za socialno varnost. Zakon omogoča olajšave pri prispevkih za socialno varnost tako za družbo kot delavce, ki pa so prav tako pogojene s časom izplačila pripadajočega zneska dobička:

- za izplačilo po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička velja za prispevke za socialno varnost oprostitev plačila,
- za izplačilo po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka,

- za izplačilo pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička pa se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od celotnega dohodka.

Enaki roki veljajo tudi za izplačane obresti, dogovorjene v pogodbi in v skladu z ZUDDOB. Za pripadajoči znesek dobička in obresti, izplačane dedičem delavca, velja 100-odstotna olajšava ne glede na čas izplačila.

Dohodnina je davek od dohodkov fizične osebe in znižuje neto izplačilo pripadajočega dobička delavcu, zato so predvidene olajšave, ki jih v tem primeru koristi samo delavec. Tudi tukaj ZUDDOB na enak način in v enakih časovnih obdobjih omogoča olajšavo:



- za izplačilo po poteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se ne všteva v davčno osnovo v višini 100 odstotkov izplačila,
- za izplačilo po poteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov izplačila,
- za izplačilo pred potekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička pa se všteva v davčno osnovo celotno izplačilo.

Za izplačane obresti so predvidene enake olajšave kot za izplačilo pripadajočega zneska dobička. Upoštevati pa je treba, da se obresti, ki so dogovorjene na podlagi pogodbe in ZUDDOB (5. odstavek 32. člena), štejejo za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Republiki Sloveniji. Zato je treba upoštevati še določilo, da se po 133. členu ZDOH-2 seštevek davčnih osnov od obresti na denarne depozite pri bankah in hranilnicah zmanjša za 1000 evrov.

Predlog ZUDDOB-1 je precej spreminjal predvidene olajšave. Najpomembnejša sprememba je bila, da ni bil več predviden odložen način izplačila pripadajočega dela dobička, zato bi se olajšave družbi priznale ne glede na rok izplačila. Družba bi lahko uveljavljala zmanjšanje davčne osnove po ZDDPO-2 v višini pripadajočega zneska dobička, izplačanega po ZUDDOB-1. Sam finančni učinek spremembe se pokaže pri izplačilu dobička pred potekom enega leta, kjer je po ZUDDOB treba obračunati in plačati prispevke za socialno varnost in dohodnino na celotni znesek izplačila pripadajočega dobička, hkrati pa družba ni upravičena do olajšave pri DDPO. Po predlogu ZUDDOB-1 bi v tem primeru družba in delavci prihranili:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,

- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, dohodnina pa bi bila plačana le od 50 odstotkov izplačanega zneska dobička.

V primeru odloga izplačila dobička za tri leta pa bi bil učinek ugodnejši po trenutno veljavnem ZUDDOB:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,
- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, iz davčne osnove za dohodnino bi se izvzel celoten izplačan znesek in pripadajoče obresti,

medtem ko bi po predlogu ZUDDOB-1 olajšave ostale enake ne glede na rok izplačila:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,
- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, vendar pa bi morali plačati dohodnino od 50 odstotkov izplačanega zneska dobička.

Predlog ZUDDOB-1 torej ne bi več spodbujal odloženega načina izplačila dobička, kot to predvideva ZUDDOB. Delavci bi tako lahko hitreje dobili izplačan pripadajoči del dobička brez izgube olajšav s strani družbe, kar bi imelo pri delavcih verjetno pozitiven učinek. Pregled zakonodaje razvitejših držav, na primer ZDA in Francije pa kaže, da države tudi z olajšavami spodbujajo odloženi način izplačila dobička, družbe pa tako lahko zadržane zneske uporabljajo samo v točno določene namene (investicije, pokojninski načrti in podobno). Tak način je predvsem v časih recesije lahko dober način, da delavce sicer vključimo v sisteme delitve dobička, hkrati pa zagotovimo družbi prepotrebno likvidnost.

### Administrativne ovire

Eden od pokazateljev ustrezne zakonske ureditve je tudi obseg administrativnih zahtev, ki jih zakon predvideva. Presoja ZUDDOB s tega vidika pokaže, da zakon predvideva izpolnjevanje določenih pogojev, ki so administrativno, časovno in ne nazadnje tudi stroškovno zahtevni, predvsem pa nepotrebni. ZUDDOB na primer določa, da lahko družba in delavci pristopijo k podpisu pogodbe o udeležbi pri dobičku le, če statut oziroma družbena pogodba družbe v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, dovoljujeta, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku (9. člen ZUDDOB). V kolikor v statutu družbe oziroma družbeni pogodbi ni določila, ki bi tako delitev dobička predvidevalo, mora skupščina družbe z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala sprejeti spremembo statuta ali družbene pogodbe, v kateri mora določiti, da se

dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, sklep skupščine pa mora vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe. Ker je na podlagi ZGD-1 treba spremembo statuta opraviti na podlagi notarskega zapisa in vpisati spremembe v register (516. člen), je za družbe lahko to nepotrebna administrativna in stroškovna ovira. Predlog ZUDDOB-1 (4. odstavek 8. člena in 9. člen) tako ni zahteval več spremembe statuta, ampak je predvideval, da se lahko ne glede na zakon, ki ureja gospodarske družbe, dobiček delavcem deli po zakonu, tudi če statut oziroma družbena pogodba družbe tega ne določa. Poslovodstvu, ki odloča o sklenitvi pogodbe, pa je nalagal, da na prvi naslednji skupščini obvesti delničarje o pobudi delavcev ter o svojem mnenju, ki ga je posredovalo delavcem. Na podlagi tega obvestila bi morala skupščina odločati o pooblastilu poslovodstvu za sklenitev pogodbe.



Administrativo oviro je predstavljala tudi registracija pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku pri Ministrstvu za gospodarstvo. Kot narekuje 21. člen ZUDDOB, lahko davčne in druge olajšave družba in delavci izkoristijo le, če je sklenjena pogodba odobrena in vpisana v poseben register, pristojnosti za odobritev pogodbe pa ima minister za gospodarstvo. Zahtevo za odobritev pogodbe in vpis v register vloži oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščena za zastopanje družbe. V zahtevi za vpis pogodbe v register je treba navesti podatke o pogodbenih strankah, obdobje veljavnosti pogodbe in shemo udeležbe pri dobičku, ki je določena s pogodbo, ter priložiti pogodbo v izvirniku ali overjenem prepisu. Ministrstvo za gospodarstvo pogodbo odobri in vpiše v register, v kolikor je le-ta usklajena z ZUDDOB in so prijavi priložene predpisane listine, drugače odobritev zavrne. Rok za izdajo odločbe, ki se vroči podpisnicam pogodbe, je 15 dni od prejema popolne zahteve. Z vpisom pogodbe v register ter z izpolnitvijo drugih pogojev po ZUDDOB družba in delavci pridobijo pravico do uveljavitve davčnih olajšav (24. člen ZUDDOB).

Predlog ZUDDOB-1 je z namenom poenostavitve postopka opuščal obvezno registracijo pogodb pri Ministrstvu za gospodarstvo kot predpogoj za uveljavljanje olajšav. V 19. členu predloga ZUDDOB-1 tako lahko preberemo, da bi se pridobila davčna olajšava ter drugačna davčna obravnava na podlagi posredovanja pogodbe Davčni upravi RS s strani poslovodstva družbe v roku 15 dni po sklenitvi pogodbe. Enak postopek in rok je bil predviden za spremembe in dopolnitve pogodbe, obveščanje Davčne uprave pa je bilo predvideno prek sistema eDavki. Postopek registracije pogodbe bi se na tak način poenostavil, kar bi družbam pomenilo pomembno administrativno razbremenitev.

## Postopek sklenitve pogodbe

Postopek sklenitve pogodbe je v ZUDDOb določen v 8. členu. Pri postopku sklenitve pogodbe o udeležbi pri dobičku kot pobudnik in podpisnik na strani družbe nastopa poslovodstvo družbe, zakon pa razlikuje med pobudniki in podpisniki na strani delavcev. Pobudniki so tako na strani delavcev lahko (2. odstavek 8. člena ZUDDOb) reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. V tem primeru zakon ne daje prednosti nobenemu delavskem predstavništvu, zato je s pravnega vidika popolnoma vseeno, kdo od navedenih to stori, priporočljivo pa je sodelovanje vseh delavskih predstavništev znotraj družbe za zagotovitev boljšega pogajalskega položaja nasproti poslovodstvu in večjo legitimnost z vidika zastopanja delavcev (Franca 2008). Podpisniki pogodbe na strani delavcev pa so strogo hierarhično določeni (10. člen ZUDDOb):



- reprezentativni sindikat v družbi,
- če je v družbi organiziranih več reprezentativnih sindikatov, le-ti odločajo o sklenitvi pogodbe skupaj,
- če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe svet delavcev oziroma delavski zaupnik, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- v kolikor pa v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata niti sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, odločajo o sklenitvi pogodbe delavci neposredno na zboru delavcev. Sklep o sklenitvi pogodbe mora biti sprejet z večino glasov (absolutna večina) vseh delavcev v družbi.

Zakon torej postavlja reprezentativni sindikat v nadrejen položaj, kajti če je ta prisoten v družbi in če le-ta pogodbe ne podpiše, ne more priti do njene sklenitve. Ker pa je reprezentativnost sindikata pridobljena na podlagi reprezentativnosti na panožni ali državni ravni, kot to določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin), in ne na ravni družbe, bi bila boljša rešitev, da se obe delavski predstavništvi postavi v enak položaj oziroma se postavi v nadrejeni položaj delavsko voljeno predstavništvo kot organ, ki je izvoljen s strani delavcev v družbi (Franca 2008).

ZUDDOb določa, da mora poslovodstvo v primeru pobude, dane s strani delavcev, v roku 30 dni od njenega prejema oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga poslati delavcem na način, kot se v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, obvestijo delavci (3. odstavek 8. člena). ZSDU ne določa posebnega načina ob-

veščanja, zato je namen določbe verjetno obveščati delavce na ustaljeni način v družbi, torej na način, kot se obvešča svet delavcev in/ali sindikate. Glede na pomembnost uresničevanja finančne participacije, tako za družbo kot za delavce, se vsekakor priporoča čim pogostejša pisna in ustna komunikacija oziroma druge ustaljene oblike notranje komunikacije (Franca 2008). Poslovodstvo lahko takoj po poslanem mnenju delavcem začne pogajanja za sklenitev pogodbe, lahko pa svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje tudi skupščini, da se le-ta do pobude opredeli. Če je poslovodstvo svoje mnenje z utemeljitvijo poslalo skupščini, mora ravnati v skladu s sklepom skupščine (4. odstavek 8. člena). ZUDDOB v primeru pobude s strani poslovodstva ne določa ničesar, kar je verjetno posledica pričakovanja, da bo pobuda za sklenitev pogodbe večinoma prihajala z delavske strani. V kolikor pa do tega pride, je smiselno slediti postopku, ki velja v primeru pobude s strani delavcev (Franca 2008).



V nadaljnjem postopku za sklenitev pogodbe nastopata na strani družbe poslovodstvo ali osebe, ki jih pooblasti, na strani delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev (5. odstavek 8. člena). Pogodba je sklenjena, ko jo podpišejo pooblaščene osebe, uporablja pa se za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe (6. odstavek 8. člena). Ta zakonska določba jasno opredeljuje, kdaj je pogodba sklenjena in od kdaj se uporablja, ne določa pa izrecno, katero je prvo leto, za katerega je mogoče deliti ustvarjeni dobiček, zato so se v zvezi s tem pojavila vprašanja. Ministrstvo za gospodarstvo (2008) je v zvezi s tem vprašanjem izdalo stališče, da je lahko udeležba pri dobičku po ZUDDOB, za katero se lahko uveljavljajo davčne olajšave, prvič dogovorjena za dobiček poslovnega leta, ki se začne 1. januarja 2008 ali kasneje. Do davčne obravnave po pravilih ZUDDOB je upravičena le delitev dobička, ki je ustvarjen v letu 2008 (tekoči dobiček), kar pomeni, da morebitni preneseni dobiček (dobiček iz preteklih let) ne more biti deležen navedenih olajšav. Iz navedenega izhaja, da bo lahko do prvih primerov uveljavljanja davčnih olajšav po ZUDDOB (denarne sheme, kjer pridobijo subjekti olajšave po enem letu odloga izplačila) prišlo v letu 2010 – pri ugotavljanju davčne osnove gospodarskih družb za leto 2010 (Ministrstvo za gospodarstvo 2008). Razlaga ministrstva je bila pomembna, ker je bil ZUDDOB sprejet leta 2008, določba 6. odstavka 8. člena pa pravi, da se pogodba uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe. To možnost je izkoristilo 10 družb, ostalih 8 družb, ki so v letu 2008 sklenile pogodbo, pa se je odločilo za delitev dobička iz poslovnega leta 2009.

## Definicija pojma »dobiček«

Po sprejetju pogodbe, ki delavcem daje pravico do udeležbe pri dobičku (1. odstavek 11. člena), lahko seveda dejansko tudi pride do delitve dobička, če družba le-tega ustvari in ugotovi v izkazu poslovnega izida družbe. ZUDDOB opredeljuje dobiček, namenjen delitvi med delavce, kot čisti poslovni izid obračunskega obdobja, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe (3. točka 6. člena). Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) opredeljuje le-tega v 19. točki drugega odstavka 66. člena in je razlika med vsemi prihodki in odhodki družbe po poplačilu davkov določenega poslovnega leta.

Predvidena sprememba v predlogu ZUDDOB-1 pa je drugače opredeljevala pojem dobička, in sicer kot bilančni dobiček, kot ga določa ZGD-1. Bilančni dobiček pa ni samo dobiček določenega poslovnega leta, ampak je vsota čistega dobička oziroma izgube, prenesenega dobička oziroma izgube ter morebitnih zmanjšanj (sprostitev) kapitalskih rezerv ter rezerv iz dobička oziroma povečanj (dodatnih oblikovanj) rezerv iz dobička (24. točka petega odstavka 66. člena ZGD-1). Družba bi torej s sklenitvijo pogodbe o udeležbi pri dobičku delila tudi pretekle dobičke, hkrati pa bi morebitna izguba vplivala na maso za razdelitev dobička v več naslednjih letih, ne samo v tekočem letu. Družba oziroma lastniki družbe bi tako z delavci delili tveganje za morebitne izgube.



## Obvezne sestavine pogodbe

ZUDDOB določa obvezne sestavine pogodbe o udeležbi pri dobičku (4. odstavek 7. člena). Pri tolmačenju tega člena se je zaradi besedne zveze »pogodba mora vsebovati predvsem« postavilo vprašanje, ali so torej navedene sestavine obvezne ali ne. Ministrstvo za gospodarstvo (2008) je podalo razlago, da zakon z besedo »predvsem« jasno določa, da lahko pogodba poleg obveznih elementov, ki jih določa, vsebuje še druge dodatne sestavine. Elementi pogodbe, ki jih zakon taksativno našteva, so torej obvezni, razen elementa iz šeste alineje, ki se nanaša na izračun delovne dobe. Tudi ta element pa je obvezen, v kolikor pogodbeni stranki v pogodbi določita, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje (Ministrstvo za gospodarstvo 2008).

*Pogodbene stranke* so družba in delavci, ki sklepajo pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku. *Dogovorjena shema* udeležbe pri dobičku je lahko denarna ali delniška. Dogovorjeni *delež dobička* mora upoštevati omejitve iz 2. odstavka 2. člena, torej največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, s tem da

najvišji znesek, ki ga delavec v skladu z zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5000 evrov.

Zakon določa dve obvezni *merili za določitev zneska,* namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, in sicer višina plače in število dni prisotnosti na delu. Bistveno pri določanju meril je vsekakor načelo enakosti, izbrano merilo torej ne sme izločati določenih delavcev ali skupin delavcev, ampak mora zagotavljati enake pogoje za vse delavce. *Višina obrestne mere* mora biti določena ne glede na izbrano shemo, ker se pri delniški shemi za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, uporabljajo določila ZUDDOB, ki veljajo za denarno shemo (3. odstavek 14. člena).

Določitev *roka izplačila pripadajočega zneska* pride v poštev predvsem pri denarni shemi, saj ZUDDOB ni določil daljšega časovnega obdobja, v katerem delavec ne bi smel zahtevati izplačila pripadajočega zneska z obrestmi. Pri delniški shemi zakon določa triletno prepoved razpolaganja z delnicami, zato bi bilo kakršno koli določilo o krajšem časovnem roku brezpredmetno (Franca 2008).



*Pogoj delovne dobe* ZUDDOB dovoljuje, saj pogodba lahko določa, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje, vendar tako določeno obdobje ne sme presegati šestih mesecev (3. odstavek 7. člena). V kolikor se ta pogoj v pogodbi uporabi, je treba navesti še dodatna pravila za izračun delovne dobe.

Določiti je treba *način in roke za uveljavitev pravice ter posledice pri razpolaganju z delnicami.* Pri denarni shemi je treba določiti način, kako bo delavec zahteval uveljavitev svojih pravic, torej kako bo potekalo komuniciranje med pogodbenimi strankami ter način, kako lahko delavec predčasno zahteva uveljavitev svojih pravic. Po ZUDDOB je rok za uveljavitev te pravice največ 60 dni od dneva prejema zahteve delavca za izplačilo zneska, lahko pa pogodbene stranke v pogodbi predvidijo tudi krajši rok. Pri delniški shemi ni predvidena predčasna pridobitev pravice do pripadajočega zneska dobička, ampak je zakonsko določena triletna prepoved razpolaganja z delnicami, pridobljenimi prek udeležbe pri dobičku. To določilo je, skupaj s pravico delavca, da po poteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja z delnicami, sestavni del pogodbe.

Pogodba mora določati tudi *način obveščanja delavcev,* po tem, ko je pogodba sklenjena. Po ZUDDOB (5. odstavek 11. člena) je edina obvezna informacija tista, s katero je družba dolžna obvestiti delavce o višini pripadajočega zneska dobička, in sicer najpozneje v 30 dneh po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila.

Obvezna sestavina po ZUDDOb je tudi *način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma ob prenehanju njene veljavnosti.* Treba je natančno določiti način izračuna, ki se uporablja v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi med poslovnim letom, za katerega velja pogodba o udeležbi pri dobičku.

Ker lahko pogodba velja za določen ali nedoločen čas, je nujno v njej določiti *čas veljavnosti* le-te.

V predlogu ZUDDOb-1 so bile pri obveznih sestavinah pogodbe predvidene določene spremembe:

- ker ni bilo več predvideno obrestovanje pripadajočega zneska dobička, višina obrestne mere ne bi bila več obvezna sestavina,
- rok izplačila pripadajočega zneska ne bi smel biti daljši od dneva izplačila dividend delničarjem,
- merili višine plače in števila dni prisotnosti na delu ne bi bili več obvezni, v pogodbi določena merila pa bi morala biti merljiva in nediskriminatorna,
- četudi bi bil določen pogoj delovne dobe, ne bi bilo več obvezno določili dodatnih pravil za izračun delovne dobe,
- dodana je bila obvezna sestavina pogojev, pod katerimi se dobiček deli med delavce, primeroma je bil naveden delež dobička glede na donosnost kapitala,
- kljub v pogodbi določenim pogojem pa bi se moral dobiček na podlagi že sklenjene pogodbe deliti med delavce, če bi se delil med delničarje.

Pozitivna sprememba bi bila poenostavitev sklepanja pogodbe, ki jo prinaša neobveznost obrestovanja in avtonomna izbira meril za delitveno formulo, dodana obvezna sestavina pogojev pa bi pripomogla k večji transparentnosti pri odločanju ali se dobiček v določenem poslovnem letu deli ali ne. V povezavi z dodano obvezno sestavino pogojev in umikom odloženega načina izplačila dobička sta bili dodani dve določili, ki varujeta delavce. Rok izplačila dobička delavcem bi bil tako vezan na rok izplačila dividend delničarjem, pri nedoseganju v pogodbi določenih pogojev pa bi bili delavci vseeno upravičeni do dobička, če bi se le-ta delil med delničarje. Zakon bi tako varoval delavce kot šibkejšo stran pred morebitno manipulacijo in izigravanjem s strani lastnikov.

## Zaključek

Pozitivni učinki finančne participacije so tako v svetu kot v Sloveniji splošno priznani in dokazani s številnimi raziskavami. Najboljše

učinke dosežemo s kombinacijo različnih oblik participacije, predvsem s širše zastavljenim sistemom participativnega managementa, kar pomeni tudi demokratizacijo odnosov v družbi in večji vpliv delavcev na upravljanje. Slovenija je na ureditev tega področja čakala do leta 2008, ko je bil sprejet trenutno veljaven zakon, ki ureja področje finančne participacije – ZUDDOB. Kljub priporočilom EU in izkušnjam mnogih držav pa se je izkazal ZUDDOB v mnogih določbah kot nedovršen, nejasen, pomanjkljiv in diskriminatoren. Tudi zaradi kritik strokovne javnosti in majhnega zanimanja družb za finančno participacijo po ZUDDOB je Vlada RS v letu 2009 začela s postopkom spremembe zakona, ki pa, glede na objavljen predlog, v mnogih točkah še zmeraj ni izboljševal stanja, po določenih ocenah pa je celo zmanjševal pozitivne učinke ZUDDOB. Predlog ZUDDOB-1 je predvideval dobrodošle spremembe, kot na primer umik določbe o spremembi statuta oziroma družbene pogodbe družbe, če le-ta ne predvideva, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, spremenjen postopek registracije pogodbe, odprava obveznega obrestovanja zadržanega dobička in odprava odloženega izplačila dobička kot pogoj za pridobitev olajšav. Izločitev osebnih družb in nezmožnost delitve dobička med delavce v obliki lastniških deležev v družbah, ki niso javne delniške družbe, pa sta še zmeraj največji pomanjkljivosti tako veljavnega zakona kot predloga sprememb.



Neuspešen poizkus sprejemanja ZUDDOB-1 vsekakor pomeni oviro k širšemu uresničevanju finančne participacije. Nedvomno se bosta področje finančne participacije in zakonodaja, ki to področje ureja, tudi v Sloveniji še razvijala in dopolnjevala. Pomembno pa je, da Slovenija bolje izkoristi izkušnje drugih držav ter spremembe uvaja hitreje. Le tako bo lahko država nudila gospodarstvu spodbude, nujno potrebne za ohranjanje konkurenčnosti v primerjavi z drugimi državami, delavcev pa zakonske okvire, ki omogočajo pravičnejšo delitev ustvarjenega dobička in demokratizacijo odnosov v družbah.

## Literatura


Državni svet Republike Slovenije. 2010. »Zapisnik 19. izredne seje Državnega sveta Republike Slovenije z dne 26.5.2010.« http://www.ds-rs.si/kb/seje/?View=entry&EntryID=1293

Franca, V. 2008. »Temeljni delovnopravni vidiki finančne participacije.« *Delavci in delodajalci* 8 (4): 647–674.

Gostiša, M. 1996. »Participativni management.« Ljubljana: ČZP Enotnost in Studio participatis.

Kanjuo Mrčela, A. 2004. »Finančna participacija zaposlenih – novejše raziskave v Evropi.« *Industrijska demokracija* 8 (1): 27–29.

Ministrstvo za gospodarstvo. 2007. »Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku z dne 20.12.2007« http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&unid=PZ4|C12565D400354E68C12573BE00369EA0&showdoc=1

———. 2008. »Pojasnila na vprašanja o izvajanju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku z dne 13.1.2009.« http://www.mg.gov.si/si/pogosta_vprasanja

———. 2010. »Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku – 1 z dne 22.4.2010.« http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDOB-1.pdf

Purič, I. 2003. »Udeležba pri dobičku podjetja kot oblika industrijske demokracije.« Doktorska disertacija, Fakulteta za organizacijske vede Kranj Univerze v Mariboru.

STA. 2010. »Ministrstvo: Uveljaviti prvoten koncept udeležbe pri dobičku z dne 18. 6. 2010.« http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1525961

Statistični urad Republike Slovenije. 2008. »Poslovanje podjetij po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija, 2007 – začasni podatki.« http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2066

The Council of the European Communities. 1992. »Council Recommendation of 27 July 1992 Concerning the Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results (Including Equity Participation) (92/443/EEC).« *Official Journal of the European Communities* L 245.

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list Republike Slovenije,* št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 43/2003 in 68/2006.

Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 117/2006, 56/2008, 76/2008, 5/2009, 96/2009 in 43/2010.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 42/2006, 10/2008, 68/2008, 42/2009 in 65/2009.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 13/1993.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 42/1993, 56/2001, 26/2007 in 42/2007.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUZDDob). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 25/2008.

# 4

# Udeležba delavcev pri dobičku – pesek ali bencin v motor liberalnega kapitalizma?

Barbara Rajgelj

## Uvod

Od udeležbe delavcev pri dobičku naj bi korist imela tako podjetja, delavci kot tudi gospodarstvo kot celota. Udeležba delavcev pri dobičku z organizacijskega vidika lahko približa interese delavcev interesom delničarjev, delavce spodbuja k boljšemu in učinkovitejšemu delu ter prispeva k znižanju stroškov. Poleg tega naj bi zlasti delniške sheme prispevale k večji lojalnosti delavcev, s tem pa tudi k večji stalnosti zaposlitev in manjšim stroškom iskanja in uvajanja novih kadrov. Koristi od finančne participacije naj bi imeli tudi delavci, ki so lahko udeleženi neposredno na svojem prispevku k boljšim rezultatom družbe, finančna participacije povečuje zadovoljstvo pri delu in kakovost delovnega življenja. Poleg tega sili vodstvo družbo v natančno informiranje delavcev o finančnem položaju družbe, kar prispeva k odprtosti in preglednosti delovanja podjetja (McCartney, Croucher in Svetlik 2005, 1). Finančna participacija naj bi z udeležbo delavcev pri reševanju težav in stalnem izboljševanju delovanja družbe prispevala k bolj smiselnemu delu, saj ne bi bilo razumno, da bi vodstvo družbe delavcem ponudilo spodbude za doseganje boljših rezultatov, ne bi pa jim omogočilo možnosti vpliva na to, kako te boljše rezultate doseči.[1]

1. Nekatere raziskave kažejo, da je finančna participacija, zlasti udeležba pri dobičku močno povezana z večjo produktivnostjo in višjimi dobički. Raziskave kažejo, da se ti učinki še povečajo, če se finančna participacija poveže z mehanizmi delavskega soupravljanja. To potrjuje teorijo, da finančna participacija daje najboljše učinke v s situaciji, ko so delavci tesno vključeni v reševanje problemov in v organizacijo dela (McCartney 2004, 2).

Po drugi strani obstajajo tudi ovire za uvedbo in nadaljni razvoj finančne participacije (McCartney, Croucher in Svetlik 2005, 2). Kadar so v delitvah udeleženi zgolj nekateri delavci, lahko pride do zaostritve delovnega ozračja, obstaja pa tudi bojazen, da bi ozko opredeljene delniške sheme prispevale k bogatenju manjšega števila (vodilnih) delavcev, kar bi v javnosti pustilo negativen vtis o širših oblikah finančne participacije. Kadar delavci ne vidijo zadostne povezave med svojimi prizadevanji in nagradami, ima to lahko negativne posledice na njihovo motiviranost. Zlasti v velikih organizacijah je z udeležbo pri dobičku povezana bojazen pred prostimi jezdeci, saj nagrada posameznemu delavcu predstavlja le majhen delež tistega, kar lahko s svojim delom prispeva k dobičku družbe.[2] Lahko se pojavi tudi dvom delavcev v pravilnost in poštenost vodstva pri prikazovanju finančnih podatkov, ki so bistveni za izračun nagrad. Uporaba finančne participacije je omejena v malih in srednjih podjetjih, kar zlasti velja za delniške sheme, saj so stroški uvedbe precej visoki, problem pa je tudi pomanjkanje trga oz. nelikvidnost poslovnih deležev. Največja slabost finančne participacije pa je nevarnost prenosa podjetniškega tveganja na delavce.



Kljub tem pomislekom je udeležba delavcev pri dobičku v svoji prostovoljni različici široko sprejet institut ekonomske demokracije, države, vključno s Slovenijo pa njen razvoj spodbujajo na različne načine, zlasti z davčnimi olajšavami. Prispevek v nadaljevanju predstavlja temeljne značilnosti finančne participacije, pravni okvir in prakso na ravni EU ter v Sloveniji.

## Temeljne značilnosti in oblike finančne participacije

Finančna participacija je pojem, ki opisuje vsak sistem, ki delavcem podeljuje dodatno nagrado nad in poleg osnovne plače kot priznanje za dobre podjetniške rezultate. Primerjava obstoječih shem v različnih organizacijah in v različnih državah kaže na izjemno heterogenost oblik finančne participacije. *Neposredna udeležba delavcev* je oblika udeležbe, pri katerih je udeležba vezana neposredno na podjetniške rezultate. V praksi je najpogostejša *udeležba pri dobičku* (ang. profit sharing), kjer je udeležba vezana neposredno pri dobiček družbe. Zlasti v neprofitnem sektorju pa organizacije kot alternativni način uporabljajo *udeležbo na rezultatih* (ang. gain sharing), pri kateri je udeležba vezana na izboljšave različnih procesov v podjetju (npr. koli-

2. Če udeležba pri dobičku pripade vsem delavcem v organizaciji, se lahko zgodi, da bodo nekateri to izkoristili in s svojim delom ne bodo prispevali k rezultatom, kar lahko privede do manjše produktivnosti (Welz in Macias 2007).

čina neuporabnik proizvodov, pravočasne dobave, pritožbe potrošnikov itd.) (McCartney, Croucher in Svetlik 2005, 1). V skupino *posrednih oblik udeležbe delavcev* sodijo delniške sheme, pri katerih udeležba delavca temelji na njegovi vlogi imetnika kapitalskega deleža in ne na vlogi delavca kot takega. Delavci so za dobre rezutate nagrajeni posredno, z dividendami ali s kapitalskimi dobički. Delniške sheme so lahko *nakupne delniške sheme* (ang. share purchase schemes), pri katerih morajo delavci kupiti delnice družbe z lastnim premoženjem, pri *premijskih delniških shemah* (ang. bonus share schemes) pa delavci delnice prejmejo kot nagrado (McCartney 2004, 1).

## Pravni okvir in praksa na ravni EU

### *Nezavezujoča poročila in smernice s področja finančne participacije na ravni EU*



Evropska unija se je v začetku devetdesetih let začela intenzivneje ukvarjati s finančno participacijo delavcev pri dobičku družbe, vendar pa vse do danes ni sprejela nobenega zavezujočega predpisa. Leta 1989 je Evropska komisija vključila finančno participacijo delavcev med glavne cilje svojega programa »Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers«.

Na tej podlagi je bil leta 1992 pripravljen tako imenovani pregled finančne participacije v državah članicah, imenovan »Pepper I Report«.[3] Spremembe ureditve finančne participacije delavcev v posameznih državah članicah so od Evropske komisije zahtevale, da je leta 1997 prvič dopolnila predlog finančne participacije.

Dopolnjen dokument so poimenovali »Pepper II Report«.[4] Ob širitvi EU se je pokazala potreba po širitvi zakonodaje o finančni participaciji delavcev na nove države članice.

Tako je širitev EU privedla do nastanka dokumenta, imenovanega

3. V procesu priprave skupnostnih ukrepov za spodbujanje udeležbe delacev pri dobičku in rezultatu družbe, je Evropska komisija oblikovala raziskovalni projekt, katerega cilj je bil pridobiti dober pregled stanja o finančni participaciji delavcev v EU. Rezultat tega projekta je bil t. i. »Pepper I Report« (Commission of the European Communities 1991), ki je na temelju dela opravljenega med leti 1989 in 1991 uvedel tipologijo shem finančne participacije, podal pregled stanja takratnih državah članicah in podala priporočila Evropski komisiji. Julija 1992 je Svet ministrov sprejel Priporočilo glede spodbujanja udeležbe delacev pri dobičku in rezultatu družbe, ki je znano pod imenom »Priporočilo Pepper« in večinoma temelji na poročilu Pepper I.

4. Na temelju informacij iz posameznih držav članic je Komisija januarja 1997 sprejela poročilo Pepper II (Commission of the European Communities 1997). Ena temeljnih ugotovitev tega poročila je bila, da se države članice zelo slabo, če sploh, obveščajo o dobrih praksah, kljub potencialnim pozitivnim učinkom shem finančne participacije na produktivnost, fleksibilnost plač, zaposlovanje in vključenost delavcev.

»Pepper III Report« (Lowitzsch 2006), ki razširja ugotovitve prejšnjih dveh poročil še na nove države članice in države kandidatke (Hrvaška in Turčija).[5]

Leta 2009 je bil sprejet »Pepper IV Report« (Lowitzsch, Hashi in Woodward 2006), ki povzema ugotovitve prejšnjih treh in ugotavlja, da je v zadnjem desetletju v Evropi prišlo do bistvenega razmaha finančne participacije, kljub temu pa ta še vedno zajema pomemben delež delovne sile le v nekaj državah članicah. Poročilo vsebuje analizo fiskalnega okvira in davčnih spodbud v državah članicah EU-27, podatke o odnosu socialnih partnerjev in oblasti, zakonodajnem okviru in spodbudah v posameznih državah članicah, povzetek izkušenj v različnih državah članicah, vpliv udeležbe na spremembe v svetu dela in pomen v kontekstu evropske integracije.



## Stanje in perspektive finančne participacije v EU

Po raziskavah Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih (EFES) je v EU trenutno okrog 8 milijonov zaposlenih, ki so tudi solastniki svojih podjetij.[6] V 90-letih se je finančna participacija zelo razširila v velikih evropskih gospodarskih družbah. Medtem ko je udeležba pri dobičku v večini evropskih držav pogostejša kot sheme delavskega delničarstva, glede nekaterih uveljavljenih shem obstajajo razlike. Zakonodaja in davčne ugodnosti lahko delujejo kot sprožilec za uvedbo shem. Vlade in socialni partnerji igrajo bistveno vlogo pri oblikovanju nacionalnih okvirov finančne participacije in zato lahko vpivajo na obseg, prakso in lastnosti finančne participacije na ravni posameznih podjetij (Welz in Macias 2007, 26).

V evropski politiki vlada zaskrbljenost, da visoki stroški in administrativna zapletenost ovirajo širšo uvedbo shem finančne participacije (McCartney 2004, v). Sheme se pojavljajo zlasti v državah, kjer je za-

5. Osnovne raziskave je izvedla skupina raziskovalcev iz starih in novih držav članic. Za vsako državo članico je skupina ekonomistov in pravnikov proučila naravo in obseg udeležbe delavcev in napoved njenega razvoja za prihodnje. Analiza pravnih ureditev je pokazala, da obstaja le malo specifičnih zakonov, ki bi urejali finančno participacijo delavcev. Tako v bivših socialističnih državah kot v netranzicijskih državah se zakoni, ki urejajo oblike finančne participacije delavcev, ukvarjajo skoraj izključno z lastništvom zaposlenih, le nekaj zakonodajnih ukrepov pa je bilo namenjenih udeležbi pri dobičku. Nedavno so se pogoji za lastništvo zaposlenih zaostrili, zato je očiten trend proti zmanjševanju lastništva tistih zaposlenih, ki niso hkrati tudi vodilni delavci družb. Poročilo vsebuje predloge državam članicam in Evropski komisiji za oblikovanje spodbud, ki bi v prihodnje lahko prispevale k širšemu razmahu finančne participacije delavcev v razširjeni EU (Pitz 2008).

6. EFES je bil ustanovljen z namenom pomagati tistim, ki so zainteresirani za lastništvo in finančno participacijo zaposlenih. Federacija deluje v okviru desetih držav srednje in vzhodne Evrope.

gotovljena obsežna zakonodaja in davčne ugodnosti. Delniške sheme so najpogostejše v Združenem kraljestvu, kjer obstaja obsežna zakonodajna in davčna podpora tej obliki finančne participacije, udeležba pri dobičku pa je najpogostejša v Franciji, kjer je udeležba obvezna v vseh družbah z več kot 50 zaposlenimi (Welz in Macias 2007, 7).

Poleg spodbud s strani držav članic, lahko finančno participacijo spodbudi tudi odprava nekaterih čezmejnih ovir, ki jih je treba obravnavati na skupnostnem nivoju. Različna nacionalna pravila in pričakovanja, povezana s finančno participacijo multinacionalnim korporacijam otežujejo uvedbo shem finančne participacije v vseh državah, kjer so prisotne. Ker finančna participacija na nivoju EU ni pravno urejena in vsaj minimalno poenotena, ostajajo davčna in korporacijska pravila ter pravila socialne varnosti radikalno različna od ene do druge države članice. Poleg tega še vedno ne obstaja platforma za čezmejno izmenjavo in primerjavo informacij, kar je eden od načinov za odpravo ovir, ki izhajajo iz različnosti nacionalnih ureditev. Glede na različnost pričakovanj, tradicije in pravnih ureditev je primerjava sistemov različnih držav še vedno zelo zapletena in ni vedno najbolj pregledna.



Oktobra 2010 je Evropski ekonomsko-socialni odbor sprejel *Mnenje o finančni participaciji delavcev v Evropi,* s katerim želi spodbuditi Evropo k pripravi okvirnega koncepta, ki bi na temelju načela prostovojnosti omogočal lažjo finančno participacijo na različnih ravneh in s tem krepil socialno in ekonomsko kohezijo Evrope.

## Pravni okvir in praksa v Republiki Sloveniji

### *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku*

#### *Namen, vsebina in uporaba zakona*

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB) je bil sprejet 29.2. 2008, veljati pa je začel 28.3.2008. Uvedel naj bi pravni okvir, ki bi spodbujal družbe in zaposlene k večji udeležbi delavcev pri dobičku in prispeval k oblikovanju učinkovitega podjetniškega okolja, v katerem bi bili aktivno udeleženi tudi delavci. Spodbudil naj bi tudi konkurenčnost gospodarstva in prispeval k povečani dodani vrednosti in gospodarski rasti ter izboljšal ekonomsko-socialni položaj delavcev.[7]

7. Predlagatelj ZUDDOB je v obrazložitvi zapisal, da bo »[u]reditev udeležbe delavcev pri dobičku pomembno prispevala tudi k oblikovanju učinkovitejšega podjetniškega okolja, v katerem bodo v nekoliko drugačni vlogi lahko dejavno udeleženi ali vključeni tudi delavci. Z zakonom, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku, je dana priložnost za oblikovanje učinkovitejšega sodelovanja med delavci in delodajalci. V skladu z že veljavno zakonodajo je finančna participacija delavcev že zdaj dovoljena, vendar pa ni davčno ali kako drugače spodbujana. S predlogom zakona se želijo raz-

ZUDDOb ureja udeležbo delavcev in delavk (v nadajevanju delavcev) pri dobičku družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (1. člen ZUDDOb).

Uporablja se za vse kapitalske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družne, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev, torej za javne delniške družbe (prvi odstavek 2. člena ZUDDOb). Uporablja se le za udeležbo pri dobičku, pri kateri se delavcem izplača največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, posamezni delavec pa lahko prejme največ 5.000 EUR (drugi odstavek 2. člena ZUDDOb).



Udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja (drugi odstavek 4. člena ZUDDOb). Pregled v praksi obstoječih shem kaže, da so podjetja z udeležbo pri dobičku pogosto nadomestila nekatere druge finančne ugodnosti (npr. božičnico in trinajsto plačo), zato se postavlja vprašanje, ali takšen prehod na udeležbo pri dobičku pomeni poseg v pridobljene pravice delavcev.[8]

vijati in spodbujati različne oblike udeležbe delavcev pri dobičku, tako da bodo v največji meri doseženi pozitivni učinki za višjo raven produktivnosti in donosnosti družb. Izbira o pozitivnih učinkih je prepuščena družbam, ki v konkurenčnem okolju presojajo pomen višje produktivnosti, dodane vrednosti, razvoja in rasti gospodarskega subjekta.« (Vlada Republike Slovenije 2007)

8. Po 2. odstavku 4. člena ZUDDOb udeležba delavcev pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Pri tem se postavi vprašanje, kaj se šteje za pridobljene pravice delavcev. Pojem pridobljenih pravic (iura quaesita) se namreč nanaša na pravice, ki so že individualizirane in opredeljene v zasebnem ali oblastnem posamičnem pravnem aktu. Pojem pridobljenih pravic je torej ustaljen pravni termin, katerega vsebina je jasno določena. Iz navedenega izhaja, da so pravice, določene v pogodbi o zaposlitvi, pridobljene pravice, v katere delodajalec s sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku ne sme posegati. Pravice, ki so določene v splošnem pravnem aktu, npr. v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa niso pridobljene pravice. V zvezi s povedanim velja opozoriti tudi na odločbi Ustavnega sodišča Republike Slovenije, št. U-I-12/95 ter U-I-152/94 v katerih je sodišče odločilo, da višina plače ni pridobljena pravica, saj se lahko spreminja s kolektivno pogodbo, splošnimi akti delodajalca ali z zakonom. Upoštevajoč navedeno je razumeti, da 2. odstavek 4. člena ZUDDOb ne določa, da se morajo v splošnih aktih delodajalca ali v kolektivnih pogodbah zadržati vse do sedaj dogovorjene pravice delavcev, temveč le to, da mora delodajalec kljub delitvi dobička delavcu zagotoviti vse pravice, ki izhajajo iz splošnih aktov delodajalca ali iz kolektivnih pogodb. Razumeti je, da delodajalec na račun delitve dobička ne sme kršiti veljavnih pravic delavcev. (Franca in Globočnik 2008)

### *Temeljna načela zakona*

Zakon temelji na štirih osnovnih načelih, in sicer na načelu prostovoljnosti, načelu neprenosljivosti, načelu enakosti in načelu skrbnosti.

*Načelo prostovoljnosti.* V skladu z načelom prostovoljnosti je udeležba pri dobičku po tem zakonu prostovoljna tako za delavce kot tudi za družbo (prvi odstavek 3. člena ZUDDOB). Družbe naj se na podlagi lastne presoje odločajo za finančno participacijo delavcev, država pa zagotavlja le davčno ugodnješo obravnavo.

*Načelo neprenosljivosti pravic.* Po načelu neprenosljivosti pravic pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva, zato delavec pravice do udeležbe ne more odtujiti ali prenesti na drugo osebo (drugi odstavek 3. člena ZUDDOB).

*Načelo enakosti.* Načelo enakosti je konkretizacija ustavnega načela enakosti pred zakonom in določa, da pri dobičku morajo biti pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci (prvi odstavek 4. člena ZUDDOB). To ne pomeni, da prejmejo vsi zaposleni enak delež dobička, temveč da morajo biti v udeležbi vsi zaposleni obravnavani v skladu z enakimi merili in pogoji. Pogodba o udeležbi pri dobičku zato mora vsebovati tudi merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu zaposlenemu v posameznem letu, pri tem pa je treba upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu. Pogodba se lahko omeji na ti dve merili, lahko pa določa tudi nediskriminatorna druga merila.[9] Pogodba mora veljati za vse delavce (drugi odstavek 7. člena ZUDDOB).[10] Zakon omejuje pojem delavca na vsako fizično osebo, ki ima v skladu z zakonom o delovnih razmerjih sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z družbo, razen tisti delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe[11] ter član poslovodstva, prokurist in izvršni direktor (prva točka prvega odstavka 6. člena ZUDDOB). S takšno ureditvijo so od udeležbe izključeni tisti, ki delo opravljajo na temelju civilnopravnih pogodb, ter tisti, ki so bili pri delitvi dobička udeleženi že doslej (pretežni družbeniki oz. delničarji ter člani organov družb). Z vidika načela enakosti je sporna tudi zakonska določba, ki omogoča, da po-



9. Pričakovati je, da bodo v praksi v zvezi z merili potekala pogajanja, zlasti glede udeležbe pri dobičku v primeru porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka, bolniškega dopusta, ipd. (Franca in Globočnik 2008).

10. Pravice iz pogodbe o udeležni pri dobičku morajo biti pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, posamezni delavec pa ima možnost, da se s pisno izjavo odpove tej pravici (drugi odstavek 7. člena ZUDDOB).

11. Pretežni lastnik družbe je posameznik, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima 25 odstotkov glasovalnih pravic ali 25 odstotni delež v kapitalu družbe.

godba določa, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi določeno časovno obdobje, ki pa ne sme presegati šest mesecev (tretji odstavek 7. člena ZUDDOB). Vprašanje je, ali za tovrstno izjemo obstajajo stvarno in razumno utemeljeni razlogi.

*Načelo skrbnosti.* Velja za vse udeležence in organe, ki sodelujejo pri pripravah sistema udeležbe delavcev pri dobičku družbe in pri njegovem izvajanju. Od navedenih subjektov zakon zahteva, da delujejo s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika (Pitz 2008).

### *Sheme udeležbe pri dobičku*

*Denarna shema* je oblika udeležbe, pri kateri delavcem pravica do izplačila zneska dobička pripada v denarju (prvi odstavek 13. člena ZUDDOB). Vmesno obdobje, ki traja od pridobitve pravice do pripadajočega nominalnega zneska dobička do dejanskega izplačila zneska, se ustrezno obrestuje. Pri obrestovanju se uporablja obrestna mera, ki jo uporabljajo banke za dolgoročne vezane vloge. Delavcu se izplačajo obresti hkrati s pripadajočim zneskom dobička (drugi odstavek 13. člena ZUDDOB). Delavec ima pravico zahtevati izplačilo pripadajočega zneska dobička in pripadajočih obresti pred potekom roka, določenega v pogodbi (četrti odstavek 13. člena ZUDDOB). Pripadajoči znesek dobička v vsakem primeru dospe v plačilo v 60 dneh od poteka roka, določenega v pogodbi, oziroma od dneva prejema zahteve delavca za izplačilo zneska (peti odstavek 13. člena ZUDDOB).



*Delniška shema* je oblika udeležbe pri dobičku, na podlagi katere pridobi delavec pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic (prvi odstavek 14. člena ZUDDOB). Izdajajo se navadne imenske delnic, ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njena nadrejena družba (drugi odstavek 14. člena ZUDDOB). Družba pripadajoči znesek dobička izplača v obliki delnic, za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, pa se uporabljajo določbe o denarni shemi (tretji odstavek 14. člena ZUDDOB). Delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička (prvi odstavek 16. člena ZUDDOB). Po poteku treh let pa lahko zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja v korist družbe (tretji odstavek 16. člena ZUDDOB).

### *Sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku*

*Pobudo za sklenitev pogodbe* lahko dajo družba ali delavci (prvi odstavek 8. člena ZUDDOB). Pobudo za sklenitev pogodbe lahko na strani delavcev poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev ozi-

roma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev (drugi odstavek 8. člena ZUDDOb). Če je pobuda dana s strani delavcev, mora poslovodstvo v roku 30 dni od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga poslati delavcem (tretji odstavek 8. člena ZUDDOb), svoje mnenje z utemeljitvijo pa lahko pošlje tudi skupščini, da se skupščina do pobude opredeli, ali pa z delavci takoj začne pogajanja za sklenitev pogodbe. Če je poslovodstvo svoje mnenje z utemeljitvijo poslalo skupščini, mora ravnati v skladu s sklepom skupščine (četrti odstavek 8. člena ZUDDOb).

V postopku *za sklenitev pogodbe* nastopata na strani družbe poslovodstvo, na strani delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. Statut oziroma družbena pogodba morata določati, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku (prvi odstavek 9. člena ZUDDOb).[12] O sklenitvi pogodbe odloča skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala, pri čemer mora sklep skupščine vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe (drugi odstavek 9. člena ZUDDOb). Na strani delavcev sprejme sklep o sklenitvi pogodbe reprezentativni sindikat v družbi, če je v družbi organiziranih več reprezentativnih sindikatov, o sklenitvi odločajo skupaj.[13] Ko je pogodba podpisana, velja za vse delavce. Izjema od tega pravila je s strani delavca podan odstop od pogodbe, ki mora biti izražen v pisni obliki. Delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku v trenutku, ko je sklenjena pogodba o udeležbi pri dobičku, pogodba pa se začne uporabljati v poslovnem letu, ki sledi poslovnemu letu sklenitve.



### *Registracija pogodbe*

Pogodbo mora odobriti minister, pristojen za gospodarstvo, nato se pogodba vpiše v poseben register.[14] Na podlagi tega vpisa se priznajo

12. Če statut družbe te določbe ne vsebuje, bo družba morala spremeniti statut oziroma družbeno pogodbo.

13. Če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe o udeležbi svet delavcev oziroma delavski zaupnik, če pa ni niti tega, odločajo o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku delavci neposredno na zboru delavcev (10. člen ZUDDOb).

14. Zakon razlikuje redni in izredni izbris pogodbe iz registra. Prvi način se uvede, kadar Ministrstvo za gospodarstvo prejme sporočilo o izbrisu pogodbe iz registra. Drugi način pa se uporablja v zvezi z opravljanjem nadzora nad pogodbami o udeležbi pri dobičku. Če se pri opravljenem nadzoru ugotovi, da niso izpolnjeni pogoji iz obravnavanega zakona, izvede Ministrstvo za gospodarstvo izredni izbris pogodbe iz

in se lahko uveljavljajo davčne olajšave na način, ki ga omogoča zakon. Zakon natančno določa sestavine, ki jih mora vsebovati zahteva za vpis pogodbe v register. Obvezna priloga je tudi pogodba v izvirniku ali overjenem prepisu. Ministrstvo odobri in vpiše pogodbo v register le, če so v zahtevi vsebovane vse zakonsko določene sestavine. O svoji odločitvi izda odločbo o odobritvi pogodbe in vpisu v register, zoper njo pa je mogoča pritožba. V register je treba vpisati tudi vsako spremembo pogodbe. Na podlagi vpisa družba in delavci pridobijo pravico do uveljavljanja davčnih olajšav (Pitz 2008).

### *Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost*

*Splošno.* Če je družba ustanovljena v zahtevani pravnoorganizacijski obliki, če so upoštevane zakonske omejitve udeležbe delavcev pri dobičku, če je pogodba o udeležbi pri dobičku odobrena in registrirana ter so nastopili učinki vpisa, zakon družbi prinaša davčne olajšave pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb, delavcem pa pri obračunu prispevkov za socialno varnost in obračunu dohodnine (24. člen ZUDDOb).



*Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb.* Če ima družba sklenjeno pogodbo o udeležbi po ZUDDOb, lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene za obdavčitev dohodkov od pravnih oseb. Davčna osnova se lahko zmanjša za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička.[15] Davčna olajšava v višini 70 odstotkov se lahko uveljavlja po poteku enega leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, in sicer za tisto izplačilo udeležbe, ki je bilo izplačano po poteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Davčna olajšava v višini 100 odstotkov se lahko uveljavlja po treh letih od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila. Družbi pripada olajšava tudi tedaj, ko se pripadajoči znesek dobička izplača dediču umrlega delavca, pri tem pa ni pomemben čas izplačila dohodka (31. člen ZUDDOb).

*Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.* Dohodek, ki ga delavec pridobi v obliki pripadajočega zneska dobička, šteje za dohodek iz delovnega razmerja, a če je dobiček v denarni shemi izplačan po poteku enega leta od pridobitve pravice, se prispevki za socialno varnost plačujejo le od 30 odstotkov tega dohodka, če pa je dobiček izplačan po treh letih, se znesek ne všteva v davčno osnovo v višini

registra. Ministrstvo izda odločbo o izbrisu pogodbe iz registra, zoper katero je prav tako dovoljena pritožba. Posledica izbrisa iz registra je izguba pravice do davčne olajšave.

15. V pojem pripadajočega zneska se štejejo tudi obresti, ki se izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička (prvi odstavek 31. člena ZUDDOb).

100 odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila (32. člen ZUDDOB).

## *Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku*

### *Razlogi za sprejem in postopek sprejemanja*

Glede na ugotovljene pomanjkljivosti ZUDDOB ter glede na manjše število družb, ki so sklenile in registrirale pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, je Ministrstvo za gospodarstvo pripravilo spremembe in dopolnitve, ki bi bile sprejete v obliki novega zakona (ZUDDOB-1). Zaradi zagotovitve večje odzivnosti je predlagatelj predvidel poenostavitev postopkov delitve dobička, odpravo odloga izplačila ter na novo uredil davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem ter davčne olajšave (Vlada Republike Slovenije 2010).

Predlog zakona je v začetni fazi temeljil na načelu prostovoljnosti, vendar pa je bila med zakonodajnim postopkom na pobudo nekaterih poslancev v predlog vnešena določba o obvezni udeležbi. Predlog zakona je bil s tovrstnim amandmajem tudi sprejet, vendar je nanj Državni svet dal odložilni veto, po ponovnem odločanju v Državnem zboru pa zakon ni dobil zadostne večine in zato ni stopil v veljavo.



### *Temeljne novosti*

*Uporaba zakona.* Zakon bi se uporabljal le za udeležbo pri dobičku, pri kateri bi se delavcu izplačali največ dve njegovi povprečni bruto mesečni plači, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička. Najvišji znesek, ki bi ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejel, ne bi smel presegati 5.000 EUR bruto (drugi odstavek 2. člena predloga ZUDDOB-1).

*Delitev bilančnega dobička.* Medtem ko veljavna zakonodaja predvideva, da družbe med zaposlene delijo dobiček v obliki čistega poslovnega izida obračunskega obdobja, bi po novem družbe lahko delile med zaposlene bilančni dobiček.[16]

*Odprava odloga izplačila.* Po veljavni zakonodaji delavec lahko zahteva izplačilo dobička pred potekom eno- ali triletnega odloga izplačila, vendar to pomeni, da se takšno izplačilo obravnava kot prihodek fizične osebe iz delovnega razmerja z vsemi davki, prispevki delavca in delodajalca in v skladu z zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb ni davčno priznan strošek. Praksa pri tem opozarja, da se »takšen

16. Nekateri so ob tej novosti opozarjali na to, da je pomanjkljivost predlagane ureditve bilančnega dobička ta, da je to seštevek prenesenih dobičkov in izgub preteklih let, zaradi česar bi ga bilo za namene udeležbe zaposlenih smiselno omejiti na poslovno leto, za katero se bo delil (Globočnik 2010).

prejemek ne všteva pokojninsko osnovo za odmero pokojnine kljub plačilu prispevkov za pokojninsko zavarovanje. In drugič, družbo postavlja v negotov položaj, saj ne more v naprej predvideti obsega celotne davčne obveznosti.« (Globočnik 2010, 27) Zato je bila po ZUDDOB-1 predlagana odprava eno- oziroma triletnega odloga izplačila pri denarni shemi kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav.

*Poenostavitev priznavanja davčnih olajšav.* Predlagatelj je predvidel, da bi se družbam pripadajoči znesek udeležbe delavcev pri dobičku v celoti štel za davčno priznani odhodek. Na ta način bi bila sedanja olajšava v višini 70 % pri enoletnem odlogu izplačila oziroma 100 % zmanjšanja davčne osnove pri triletnem odlogu izplačila nadomeščena z ugodnostjo v obliki davčnega priznavanja odhodkov. Izplačilo pripadajočega zneska udeležbe bi bilo v celoti oproščeno plačila prispevkov za socialno varnost. Izplačilo v denarju bi se za namene dohodnine vštevalo v davčno osnovo le v višini 50 % tega dohodka, v okviru delniške sheme pa s stališča delavca ne bi bilo sprememb glede na veljavno ureditev (Vlada Republike Slovenije 2010).



*Poenostavitev postopka sklenitve pogodbe.* Zakon je predvidel tudi poenostavitev postopka sklenitve pogodbe, saj »za možnost udeležbe zaposlenih pri dobičku ni več predvidena sprememba statuta, obvezno registracijo pogodbe pri ministrstvu za gospodarstvo pa bi nadomestilo le posredovanje obvestila davčni upravi« (Globočnik 2010, 27).

### *Obvezna ali prostovoljna udeležba*

V okviru sprejemanja ZUDDOB-1 so si mnenja poslancev in strokovnjakov najbolj nasprotovala ob vprašanju, ali naj udeležba delavcev pri dobičku ostane še naprej v domeni prostovoljne odločitve družbe in delavcev ali pa naj bo pod določenimi pogoji obvezna. Vlada RS je pripravila zakon, ki je temeljil na načelu prostovoljnosti, skupina poslancev pa je k 3. členu predloga ZUDDOB vložila amandma: »Če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 odstotkov bilančnega dobička, se mora del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, pa ne sme biti manjši od 25 odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev.« V takšni obliki je bil zakon sprejet, a po vetu v ponovnem glasovanju ni dobil zadostne podpore.

Zagovorniki obvezne udeležbe delavcev menijo, da »udeležbe zaposlenih v doseženih poslovnih rezultatih nikakor ni več mogoče obravnavati zgolj kot nek bolj ali manj posrečen ›ukrep za povečevanje poslovne uspešnosti‹, ki je v celoti prepuščen ›prosti volji‹ posameznega delodajalca, ampak je ta udeležba spričo omenjenih sprememb danes v bistvu postala že neke vrste ›naravna pravica‹ zaposlenih kot nosil-

cev človeškega kapitala, za katero bi bil zdaj že skrajni čas, da jo kot tako prizna tudi pozitivna zakonodaja – torej, da se jo tudi pravno normira« (Gostiša 2010, 3).

Zagovorniki prostovoljne udeležbe so opozarjali, da je prostovoljnost izhodišče priporočil EU, da obvezna udeležba delavcev pri dobičku nasprotuje ustavnim določbam (zlasti pravici do zasebne lastnine, pravici do svobodne gospodarske pobude ter načelu sorazmernosti), da bi lahko predstavljala zadržek za vstop tujih naložb in spodbudo za izselitev slovenskih, da gre pri udeležbi delavcev pri dobičku za stvar socialnega dialoga in ne oblastnih odločitev, pojavile pa so se tudi skrbi zaradi prelivanje dobičkov v tujino preko transfernih cen ter zmanjšanja konkurenčnosti gospodrastva. Temelj zadržkov, ki jih je navajal zlasti Državni svet ob vložitvi odložilnega veta, je mogoče povzeti z idejo, da je za participacijo »pomembno, da je oblikovana predvsem zaradi motivacije pri doseganju višjega dobička ali katerega drugega rezultata (zlasti pa zaradi nenehnega poviševanja konkurenčnosti) […] Participacija se naj razume v smislu, več bodo ustvarili sodelavci, boljši bodo rezultati, večji bodo finančni prilivi pri lastnikih in sodelavcih (›win-win‹ situacija).« (Ferk 2010)



### *Finančna participacija v praksi slovenskih podjetij*

Število gospodarskih družb z registrirano pogodbo o udeležbi pri dobičku po novem zakonu je izjemno majhno. Do marca 2011, kar je skoraj tri leta po uveljavitvi zakona, je bilo na Ministrstvu za gospodarstvo registriranih le okrog 30 pogodb, pri čemer so bile številne med njimi sklenjene v različnih letih v istem podjetju ali v povezanih družbah. Razen pogodbe dveh družb vse predvidevajo denarno shemo udeležbe pri dobičku.

Analiza dostopnih podatkov o uvajanju udeležbe delavcev pri dobičku po ZUDDOB v nekaterih podjetij zbuja skrb, da bo udeležba pri dobičku nadomestila trinajsto plačo in/ali božičnico. V enem od analiziranih podjetij bodo božičnico ukinili leta 2012, ko bo delavcem prvič izplačan dobiček. Prav tako so v podjetju, v katerem so udeležbo pri dobičku izvedli v obliki delniške sheme, ukinili izplačilo trinajste plače.

Majhno število registriranih pogodb pa še ne pomeni, da finančna participacija v drugih slovenskih gospodarskih družbah ne obstaja. Mreža CRANET je leta 2002 izvedla raziskavo med slovenskimi organizacijami z več kot 100 zaposlenimi in ocenila, da je v okoli tretjini teh organizacij prisotna bodisi udeležba zaposlenih pri dobičku bodisi delavsko delničarstvo (McCartney, Croucher in Svetlik 2005). Vsekakor pa majhno število registriranih pogodb kaže na to, da ZUDDOB

ni dal želenih rezultatov. Brez dvoma je nekoliko prispeval k intenzivnejši razpravi in razmisleku o finančni participaciji, neposrednih učinkov na povečano stopnjo participacije pa mu ni mogoče pripisati. Zato so normativne spremembe na tem področju nujne in v tem smislu je mogoče z obžalovanjem ugotoviti, da je nedomišljena poteza poslancev, ki so v zadnjem trenutku brez analiz in raziskav v zakon vnesli načelo obvezne udeležbe, zmanjšala možnost razvoja udeležbe delavcev pri dobičku.

## Zaključek

Razširjenost finančne participacije pri nas kot na tujem spremljajo nekateri zelo načelni pomisleki, pa tudi nekatere konkretne ovire. Oviro za pogostejše uveljavljanje delniških shem udeležbe v slovenskih podjetjih v prvi vrsti predstavlja precejšnje nezaupanje delavcev v lastništvo zaposlenih, saj je bil institut delavskega delničarstva v postprivatizacijskem obdobju pogosto zlorabljen na škodo delavcev. Poleg tega pogostejšo uveljavitev udeležbe delavcev pri dobičku omejujejo nekatere ovire v korporacijski zakonodaji, pri majhnih in srednih podjetjih pa kompleksnost postopkov in premajhna podpora s strani države, ki bi morala z različnimi ukrepi oblikovati okolje zaupanja, institucionalno podporo ter povečati dostopnost informacij in znanja o koristih finančne participacije in načinih njene uveljavitve. Na načelni ravni je konceptu udeležbe delavcev pri dobičku mogoče očitati to, da imajo delavci pravico do udeležbe na nečem, na kar neposredno nimajo vpliva. Dobiček je kategorija, ki se samo delno prekriva s pojmi kot so produktivnost, učinkovitost in inovativnost delavcev. Vprašanje je tudi, ali finančna participacija bistveno prispeva k demokratizaciji ekonomskih odnosov, kar bi moral biti eden od njenih temeljnih ciljev. Zlasti prostovoljna finančna participacija namreč predstavlja le majhen poseg v družbeno-ekonomske sisteme, ki so zreli za globje spremembe kot jih prinaša sama finančna participacija. Zlasti bi bil potreben razmislek o tem, da se interes delavcev kot kostitutivni element delovanja gospodarstva in poslovanja gospodarskih subjektov uvede v zakone, ki urejajo gospodarske družbe in da se delavcem podeli nekatere pravice, ki so doslej pripadale le lastnikom kapitala. Gre za vse tiste pravice, ki družbenikom omogočajo zaščito družbe pred škodljivim vodenjem ali pohlepostjo članov organov vodenja in nadzora, manjšinskim družbenikom pa omogočajo zaščito družbe pred večinskimi družbeniki. Prostovoljna finančna participacija ima lahko dolgoročne učinke zgolj v povezavi s povečano strukturno udeležbo delavcev.

Medtem ko prostovoljna udeležba delavcev pri dobičku v ničemer

ne spreminja ideje o bolj ali manj profitnem namenu delovanju gospodarskih subjektov in v tem smislu služi zgolj kot drug način za doseganje boljših rezultatov na vloženi kapital, pa obvezna udeležba predstavlja odmik od ideje, da participacija delavcev služi boljšim rezultatom delodajalca, ampak gre za izvorno pravico delavcev, ki ni pogojena z vplivom njene izvedbe na koristi delodajalcev. Tudi tisti, ki smo spremembi temeljev finančne participacije naklonjeni, pa ne moremo mimo dejstva, da si Slovenija kot majhno gospodarstvo, vpeto v prosto mobilnost gospodarskih sujektov v EU, takšen rez v družbeno-ekonomski sistem ne more privoščiti sama. Zdi se, da pravo mesto za prizadevanja v smeri uzakonitve obvezne participacije ni nacionalni, ampak vsaj evropski politični prostor: naslednja postaja tistih, ki z obvezno udeležbo delavcev mislijo resno, bi morale biti institucije EU.



## Literatura


Commission of the European Communities. 1991. *Social Europe: The Pepper Report; Promotion of the Employee Participation in Profits and Enterprise Results.* Luksembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Commission of the European Communities. 1997. »Pepper II: Promotion of Participation by Employed Persons on Profits and Enterprise Results (Including Equity Participation) in Member States.« Report from the Commission, COM(96)697 final.

Evropski ekonomsko-socialni odbor. 2010. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o finančni participaciji delavcev v Evropi. http://www.intercentar.de/fileadmin/files/EWSA/Schlussdokument/ces1375-2010_ac_sl.pdf.

Ferk, H. 2010. »Participacija sodelavcev pri dobičku – dobri primeri iz mednarodne prakse.« http://www.fpmonitor.si/participacija-sodelavcev-pri-dobiku-dobri-primeri-iz-mednarodne-prakse.

Franca, V., in N. Globočnik. 2008. »Glavne značilnosti denarne in delniške sheme.« *Industrijska demokracija,* št. 10: 9–12.

Franca, V., in N. Globočnik. 2008. »Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku.« *Industrijska demokracija,* št. 10: 4–8.

Globočnik, N. 2010. »Delavci in dobiček.« *Glas gospodarstva,* januar.

Gostiša, M. 2010. »Obvezna udeležba delavcev pri dobičku – da ali ne?« www.delavska-participacija.com/clanki/1D100209.doc

Lowitzsch, J. 2006. *The Pepper III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union.* Berlin: Free University of Berlin.

Lowitzsch, J., I. Hashi in R. Woodward, ur. 2006. *The Pepper IV Report:*

*Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union.* Berlin: Free University of Berlin.

McCartney, J. 2004. »Financial Participation of Employees in the EU: Indicators for Benchmarking.« Background paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

McCartney, J., R. Croucher in I. Svetlik. 2005. »Financial Participation in the EU: A Benchmarking Study of Slovenia.« Background paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pitz, T. 2008. »Udeležba delavcev pri dobičku družbe.« *Podjetje in delo* 34 (3–4): 439–470.

Vlada Republike Slovenije. 2007. »Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB), prva obravnava, 27.12.2007.« http://www.dz-rs.si/typo3conf/ext/acts/pi1/acts/getfile.php?cat=rt&id=67310014

———. 2010. »Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobicku – 1 (ZUDDOB-1) – nujni postopek.« http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDOB-1.pdf

Welz, C., E. F. Macias. 2007. »Financial Participation of Employees in the European Union: Much Ado about Nothing?« Background paper, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB). *Uradni list Republike Slovenije,* št. 25/2008.

# Tretji del

## Nove paradigme pravičnosti

# 5
# O neenakosti in demokraciji kot prostoru solidarnosti

Lenart Škof

R. A. Dahl s svojo skico »napredne demokratične države« (Dahl 1989, 322 isl.) opredeli morda temeljno vprašanje sodobne politične morale, namreč kako preko do sedaj še nedoseženega socialnega in državljanskega dialoga premostiti ovire, ki v okviru družbe ohranjajo hude neenakosti med državljani. Ko govorimo o neenakostih v družbi moramo ločiti vsaj med dvema ravnema: po eni strani se problemu neenakosti lahko posvečamo z vidika sociologije ali politične sociologije, po drugi strani je to imanentno filozofski problem vse od nastopa razsvetljenstva. V sodobni debati v okviru politične filozofije in ožje politične etike, je vprašanje neenakosti seveda v ospredju. Zastavljeno je tako na lokalni ali nacionalni oz. transnacionalni ravni (Slovenija, EU) ali pa na širši ravni, ki jo označuje sintagma globalizacija. V pričujočem prispevku se bom bolj posvetil nacionalnemu kontekstu, ki pa seveda, zaradi vpetosti v številne druge kontekste, vključno z globalizacijskim, ne more biti izoliran predmet obravnave. Po drugi strani me zanima ideja demokracije, ki je zame v tem okviru vodilo na poti k večji družbeni kohezivnosti.

Naj začnem z distinkcijo, ki jo v svojem poznejšem delu *On Political Equality* lepo uporabi Dahl (2006): demokracija je ideal oz. idealni sistem (obstoječe demokratične oblike upravljanja držav Dahl imenuje poliarhije), ki deluje na dveh ravneh: najprej je to znanstveno pojmovana idealna situacija, s pomočjo katere si pomagamo razvijati naše teze in postavljati hipoteze. Kot je denimo Galileo predpostavil, da se ob izpolnjenih popolnih pogojih telesa v vakuumu gibljejo na določen način in iz te predpostavke, ki ni imela nobene eksperimentalne preverbe, izpeljal zakon gibanja oz. padanja teles v danih pogo-

jih, tako si lahko mi pomagamo s konstrukcijo idealnih pogojev, v katerih bi dosegli enakost in, če parafraziram Dahla, pod katerimi naša teorija idealne demokracije deluje. Tu je Dahlov koncept, kot bomo videli pozneje, zelo blizu Deweyjevemu pragmatističnemu idealu postopnega družbenega napredka. Po drugi strani govorimo o idealu, ki ga lahko še najbolje ponazorimo s kantovsko regulativno idejo, vendar oropano kantovskih aprioristističnih form, iz katerih izhaja. Ideal v tem smislu je moralen, in je v neposredni zvezi s stanjem stvari, ki si ga kot ljudje lahko zamišljamo, ko sledimo svoj ideal. Je torej deweyjevsko rečeno limita, h kateri se približuje naša raziskava demokracije. V obeh primerih govorimo o idealu enakosti in demokracija bi morala biti mesto, kjer se temu idealu s trudom državljanov in državljank iz dneva v dan približujemo.



Kaj ima vse to opraviti s temo pričujoče monografije? Poleg očitne analogije z razmerjem enakosti ali neenakosti med delom in kapitalom je v igri še nekaj: z oženjem koncentričnih krogov (od demokracije do ožjih skupnosti ali družb) se želim približati temu občutljivemu področju in mu dati politično-etično konotacijo ter ga tudi navezati na vprašanje (ne)morale v (ekonomski) politiki. V okviru tega vprašanja torej želim postaviti tudi tezo, ki jo prav tako najdemo pri Dahlu, da se morajo namreč skupaj z velikimi političnimi sistemi ob upoštevanju določenih pogojev demokratizirati tudi spremljajoči sistemi v družbi (nižji sistemi upravljanja, podjetja/korporacije, univerze, druge družbene elite). Slednjič pa bom ob tem vprašanju svoj prispevek sklenil z idejo t. i. »močne demokracije« (*Strong Democracy: Participatory Politics for a New Age,* glej Barber 2003) ter jo soočil z nekaterimi izmed obstoječih eksperimentalnih predlogov preseganja političnih in družbenih neenakosti v okviru zahodnih liberalnih demokratičnih ustanov.

Dahl je mislec, ki se posveča kulturi demokracije in demokratičnega državljanstva, ki mu daje prednost pred idealom potrošništva, ki obvladuje naš dikurz o ekonomskih vidikih upravljanja držav v krizi kot je sedanja. Zaveda se, da je, docela nasprotno Marxovim pričakovanjem, kapitalizem paradoksalno sam prinesel edino pravo »revolucijo«: tj. revolucijo človekovega pogleda na zadovoljevanje svojih potreb, ki se reducirajo na vlogo državljana ali državljanke kot potrošnika/-ce. Zato v svojem ključnem delu *Democracy and its Critics* Dahl (1989) postavi zame ključno vprašanje, ki ga sam vidim kot enakovredno tistemu, kar pragmatist Dewey razume pod pojmom ideje demokracije ali pa denimo pragmatist in »postmarksist« Roberto Unger s pojmom radikaliziranega pragmatizma in poglobljene demokracije, ki temelji na ideji demokratičnega eksperimentalizma (prim. Dewey 1999; Škof 2007; 2008; Unger 2005). To je vprašanje raz-

merja med enakostjo in demokracijo in vprašanje poti in še prej vizij – seveda alternativnih – v okviru tega demokratičnega procesa. Če se želimo pomakniti za korak bliže kulturi demokracije, ki bo naravnana glede na pozabljeni ideal enakosti, naj podam ugotovitev, da sta v sodobnem času med znanimi ideali solidarnost in svoboda bolj v ospredju kot enakost – svoboda posebej v okviru novih demokracij, ki so morale sprva zagotoviti formalno svobodo kot posttranzicijske države, primer je seveda tudi Slovenija, solidarnost pa kot socialni korektiv v obliki številnih transferjev, ki pa je le bleda senca revolucionarne ideje bratstva, ki je sicer bila blizu ideji enakosti od krščanstva dalje. Za obe – tako svobodo kakor solidarnost – se zdi, da sta izgubili svoj zagon. Družbe vztrajajo v inerciji, elite se bodisi zatekajo k že poznanim vzorcem bodisi se prilagajajo obstoječemu tržnemu redu. Alternative kakor da ni na vidiku ne v Evropi ne drugod po svetu. Zato mora enakost zadobiti nov pomen nameniti pa ji tudi moramo večjo pozornost.



A naj se tu posvetim moji osrednji temi – razmisleku ob orisu prihodnje demokratične družbe, kakor jo vidi Dahl v svoji *Democracy and its Critics* iz leta 1989. Za Dahla je torej v sklepnem poglavju omenjene knjige (»Skice za napredno demokratično skupnost«) politična enakost cilj, ki mora biti naše skupno vodilo in ne sme bivati zgolj kot ideal, ki se lahko uresničuje le tako, da hkrati manjšamo druge pridobljene pritikline sodobne družbe (svobodo in razvoj posameznika). Zelo težko je seveda v okviru filozofije določiti že obseg pojma »enakost«. Vendar lahko v duhu filozofije demokracije, kakor jo sam razumem, rečemo, da pojem obsega naslednje poglavitne točke: neovirano možnost politične participacije v okviru dane družbe (v predstavniški in/ali neposredni obliki; slednja je sevada izrazito otežena v družbah z veliko državljani); enakost pred zakonom in zmožnost/moč izogibanja ovirajočim (*coercive*) kontekstom s strani države ali skupnosti; ustvarjalno naravnano izobrazbo; zmožnost polnega in neoviranega kognitivnega in emocionalnega razvoja; slednjič ustvarjalno delo. Poleg tega bi lahko seveda dodali še nekatere izmed t. i. »zmožnosti« (*capabilities,* tu mislim na koncept Marthe C. Nussbaum in Amartye Sena; gl. Nussbaum 2006, 155 isl.), ki se dotikajo dostojnega življenja človeka, se pravi temeljne zmožnosti živeti zdravo življenje. Zavedam se, da bi tudi doseganje političnega demokratičnega ideala (ustanove) pustilo med državljani in državljankami velike razlike na ravni možnosti dejanske participacije oz. udejstvovanja v tej obliki družbene ureditve. Prav zato je potrebno po Dahlu, in tu vidim izjemno pomemben element njegov teorije, demokratizirati tudi ustanove, ki jim večina posameznikov vsakodnevno posveča skoraj polo-

vico svojega časa. To so gospodarske družbe, ki niso v državni lasti in kjer se soočamo z večjimi ali manjšimi ovirami pri doseganju demokratičnega ideala enakosti. Dahl je prepričan, da obstaja način, četudi eksperimentalen, s katerim bi dosegli, da bi se tudi v omenjenih okoljih (dodamo lahko še druga okolja, kjer se prek splošne birokratizacije upravljanja ovirata posameznikova avtonomija in ustvarjalnost – denimo državne institucije, tudi univerza) pomaknili do točke, s katere bi v njih na posameznika gledali kot na integralni del sistema, ki bi mu tudi omogočal osebni razvoj in rast. Kot smo videli, je oboje vključeno v naš nabor temeljnih postavk demokratičnega državljanstva.

Toda ko tehtamo argumente za in proti, je ključna Dahlova ugotovitev, ki jo v celoti podpiram: namreč ko govorimo o neenakosti in demokratiziranju ustanov politike, celo ekonomskih ustanov in/ali družb, v ospredju ne vidimo starega revolucijskega ideala enakosti lastnine ali ene izmed socialističnih inačic prerazporejanja bogastva. Rajši govorimo o skupni nalogi poliarhij ali razvijajočih se demokracij, namreč omogočanju (1) formalne udeležbe državljanov pri svojem delovanju v vseh oblikah (družina, država, gospodarska družba, državna birokracija, univerza, nenazadnje Cerkev), in (2) krepitvi njihovih potencialov kot državljanov v okviru teh ustanov.



Vemo, da trenutno na vidiku še ni prave alternative obstoječemu načinu kapitalističnega sistema. Po zatonu komunističnih sistemov in posledično izgubi orientacije levice se sicer pojavljajo bolj ali manj radikalni poskusi ustvarjanja vizij prihodnjih oblik družbenega življenja, vendar sam vidim kot najplavzibilnejšo možnost preseganja obstoječega stanja prav v pritegnitvi vizij kot je Dahlova (in seveda Deweyjeva ali Ungerjeva, prim. Unger 2005) v okvir širših političnih razprav o demokraciji. Omenjene vizije se približujeju temu, kar Barber imenuje *močna demokracija (strong democracy)*. Četudi gre za širši nabor strategij, ki se jih tu ne moremo dotikati, se pod tem pojmom skriva vizija participatorične demokracije, ki je navdihnjena v Deweyjevem idealu demokracije kot kulture oz., načela skupnostnega bivanja. Demokracija za Deweyja je ime za stalni tok neovirane izkušnje, ki človeka bogati in ki neprenehoma na novo krepi razmerje med enakostjo in svobodo (*equality/liberty*) ter med posamezniki v okviru skupnosti. Je nasprotje t. i. »tanki« liberalni demokraciji (*thin democracy*) z njenimi obstoječimi formami. V tem vidim povezavo z našo današnjo temo. Kot bi rad pokazal v zaključku svojega prispevka, gre pri pobudah kot je ta, s katero je povezana tema pričujoče monografije (delitev dobička oz. soudeležba pri dobičku), manj za altruistične poteze oziroma nepravične delitve sredstev ali dobičkov kakor za potezo nove, recimo ji močne demokracije. Unger bi rekel, da

gre za *high-power democracy*. Zavedajoč se vseh pasti, ki jih odpira kakršna koli pobuda demokracije kot ideala bivanja skupnosti (različni možni totali(tari)zmi), se želim postaviti na stran vprašanja, kako lahko ljudje kot skupnost živimo skupaj. Ko sem prej omenil, da se težišče pomika iz konzumerizma k državljanstvu, sem mislili natanko to: pod kakšnmi pogoji je sploh moč misliti enakost ne da bi zapadli v aprioristične sheme izenačevanja gmotnega položaja državljanov.

Če se slednjič navežem še malce tesneje na temo pričujoče monografije: upam, da sem posredno uspel pokazati, da je predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku gospodarskih družb manj stvar doseganja enakosti v gmotnem položaju posameznikov kot je stvar nove pravičnosti, ki deluje na ravni ustvarjanja egalitarne družbe v smislu spoštovanja vloge posameznikov in posameznic ter ustvarjanja pogojev za njihov razvoj kot državljanov in ne kot potrošnikov. Ne gre torej primarno za vprašanje razmerja med lastniki kapitala, njihovimi deleži in sorazmernimi tveganji ter s tem povezano »ekonomsko« pravičnostjo, temveč gre za razmerje, ki se ustvarja v okviru neke skupnosti med njenimi člani. Sam bi temu v izogib ideološkemu besednjaku rekel *načelo medsebojne odgovornosti* in to načelo je tako politično načelo sleherne demokratične družbe (negativna svoboda) kakor tudi etično ali moralno načelo številnih skupnosti, ki jih tvorimo v tem okviru (in tu načelo kaže v smer ideala pozitivne svobode). Še nekaj je pomembno omeniti: kot ugotavlja Dahl, je pomemben element v tem demokratičnem procesu – pomembnejši od racionalnega elementa – element najširše emocionalne investicije posameznikov. Četudi je Rawls s t. i. »tančico nevednosti« (*veil of ignorance*) postavil letvico pravičnosti izjemno visoko, to vseeno ni dovolj. Državljani se večinoma težko vživijo v teorijo, ki jim sicer zagotavlja enakost, vsaj v smislu ideala, vendar gre tu za to, da se neenakosti radikalno *občutijo* v našem vsakodnevnem delovanju in da teorija ali racionalna sredstva tu niso dovolj. Ljudje smo bitja, ki delujemo v razmerju do drugih bitij. Načelo medsebojne odgovornosti bi lahko bilo načelo, ki bi naše delovanje prepletlo z deweyjevsko vizijo neovirane (ali vsaj manj ovirane) kooperativne izkušnje, ki bi vsem podelilo večje možnosti samouresničevanja kot jih imajo sedaj. A tu naletimo še na eno področje, ki ga doslej nismo dovolj tematizirali: področje vzgoje in izobraževanja. To področje je tesno povezano s kulturo demokracije in pripadajočega državljanstva.

Če sklenem – pojem skupnosti je tako potrebno misliti kar najširše in vanj vključiti tudi okolja, ki dandanes še niso demokratizirana. Vse rešitve, ki bodo pod enim ali drugim ideološkim dežnikom (udeležbe pri upravljanju ali dobičku; tudi v obliki predlogov kot je UTD) do-

mnevno krepile gmotni položaj državljanov, opuščale ali ignorirale pa sočasno *radikalno* reformo vsakodnevne participacije posameznikov v najširših demokratičnih procesih s ciljem doseganja enakosti (enakost je torej ideal prav tu!), bodo pomenile zgolj stagnacijo, ali, še slabše, regresijo. Edina pot napredka in, lahko rečemo, »revolucionarne« spremembe v našem dojemanju demokracije, tako vodi preko ideje enakosti kot ideje skupnostnega bivanja temelječega na neoviran kooperativni izkušnji (in ustvarjalni izobrazbi) ter upoštevajoč načelo medsebojne odgovornosti. Da pa bi to dosegli potrebujemo nov jezik v politiki in družbi, jezik, ki bo nastal v sodelovanju različnih družbenih akterjev, in ki bo razumel, kot pravi Barber, da so med državljani in državljankami sicer prisotni različni interesi in antagonizmi, vendar bo le-te zmogel preseči z nizom strategij, ki bodo posameznike rajši kot delile, povezale v demokratični skupnosti. Razmislek o udeležbi delavcev pri dobičku je tako po mojem mnenju razmisek v tej smeri.



## Literatura


Barber, B. R. 2003. *Strong Democracy.* Berkeley, CA: University of California Press.

Dahl, R. A. 1989. *Democracy and Its Critics.* New Haven, CT, in London: Yale University Press.

———. 2006. *On Political Equality.* New Haven, CT, in London: Yale University Press.

Dewey, J. 1999. *Javnost in njeni problemi.* Prev. A. Pinter. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Nussbaum, M. C. 2006. *Frontiers of Justice.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Škof, L. 2007. »K pojmu medkulturnosti pri Deweyju.« *Annales, Series historia et sociologia* 17 (2): 393–402.

———. 2008. »Pragmatism and Social Ethics: An Intercultural and Phenomenological Approach.« *Contemporary Pragmatism* 5 (1): 121–146.

Unger, R. M. 2005. *What Should the Left Propose?* London in New York: Verso.

# 6

# Kako ublažiti trk med delom in kapitalom: kapitalizem in managerska revolucija

Primož Turk

Vprašanje, ki se še vedno prikazuje kot eno izmed aktualnih, ali celo osrednjih vprašanj »našega časa«, je: kako ublažiti trk med delom in kapitalom. To vprašanje zastavljamo kot izhodišče, s katerim začenjamo naš prispevek v okviru teme »k novi paradigmi pravičnosti«. Vendar moramo takoj na začetku pojasniti, da ga niti slučajno ne zastavljamo z namenom (takojšnjega) iskanja odgovorov nanj. Iskanje odgovorov, ali bolje, razmislek o možnostih reševanja tega »trka« je nekaj, kar nas sprva (še) ne zanima; če bo kaj takega sploh prišlo v poštev, bo to tisto zadnje, česar se bomo lotili in ne prvo. Prvo, česar se bomo lotili, bo vprašanje samo, kajti to je tisto določujoče, ki vnaprej zariše horizont možnih odgovorov. Ali z zgodnjim Marxom rečeno: »Formulacija vprašanja je njega rešitev« (Marx 1979a, 153). Težišče našega razmisleka je torej vprašanje in ne odgovor/odgovori nanj. To, kar želimo doseči s premikom težišča na raven samega vprašanja, je nekaj sila preprostega: izogniti se hočemo morebitnemu neplodnemu iskanju odgovorov na vprašanje, ki mogoče sploh ni več aktualno, v smislu, da bi še vedno bistveno zadevalo naš čas. Če naj te odgovore sploh iščemo, se mora najprej potrditi vprašanje – se izkazati kot relevantno in našemu času ustrezajoče.

## Problematiziranje zastavljenega vprašanja

Prvo, česar se lotevamo, je problematiziranje vprašanja samega, ki se glasi: kako ublažiti trk med delom in kapitalom, pri čemer bomo postopali na sledeče načine: 1. problematizacija na ravni vprašanja samega; 2. problematizacija na ravni predpostavk, na katerih vprašanje

temelji; 3. problematizacija na ravni naddoločujočega konteksta, v katerega se vprašanje umešča.

Ko se lotevamo prve ravni problematizacije se najprej zdi, da imamo opraviti s preprostim in enovitim vprašanjem. Vendar temu ni docela tako. Za namene pričujoče analize bo dovolj, če to vprašanje razdelimo na dva dela. Po tej delitvi se vprašanje glasi: kako ublažiti *nekaj,* pri čemer je to *nekaj,* kar naj bi ublažili: trk med delom in kapitalom. *Kako ublažiti* nekaj meri na iskanje načina; poudarek je na *kako,* torej na načinovnosti, mogoče celo tehniki, v smislu neke določene strategije, ki naj jo izoblikujemo. Odgovor na *kako* nam je bil[1] v veliki meri že sugeriran v obliki usmeritve, ki se glasi: udeležba delavcev pri dobičku gospodarskih družb. S tem se naše osnovno vprašanje dodatno skrči in celo zapre v: ekonomsko, pravno, moralno … razpravo za ali proti udeležbi delavcev pri dobičku gospodarskih družb; v iskanje sprejemljivih ekonomskih vidikov, določanje pravnih okvirov, moralno upravičevanje udeležbe delavcev pri dobičku gospodarskih družb.



To postopno zoževanje vprašanja, najprej v smeri načinov (kako), dalje, sugeriranih usmeritev (udeležba) in na koncu padec v to ali ono stroko (ekonomsko, pravno …), ki naj poišče strokovne odgovore, nas tukaj ne zanima. Zlasti zadnje – argument stroke za ali proti udeležbi – vidimo kot drobitev vprašanja v smeri vse bolj specialističnih nians, ki jih je zmožna reševati le še stroka. V teh specialističnih niansah (denimo, hipotetičen primer: ali pravo EU sploh določa okvir, v katerem bi slovenski pravni sistem uzakonil obvezno delitev dobička), se zgodi, da posamezna partikularnost nastopi kot poglavitni problem, ki popolnoma zamegli osnovno vprašanje, in iz vprašanja, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, ki se tiče »širše javnosti«, se oblikuje strokovni problem, ki se mora – prav zaradi njegove specifičnosti in strokovnosti – prepustiti stroki. Pot, ki jo nameravamo ubrati v našem prispevku, je ravno nasprotna. Vprašanja ne nameravamo zapreti v strokovnost posamezne discipline, ampak ga, najprej in predvsem, odpreti za razmislek.

To nekaj, kar naj bi ublažili, je: trk med delom in kapitalom. Vendar, kaj pomeni, da gre za trk; je trk sinonim za antagonizem? In, predvsem, kaj pomeni, da gre za delo in kapital? Ali ne pomeni to, da gre

1. Tu se nanašam na znanstveni simpozij z naslovom: »K novi paradigmi pravičnosti«, ki je potekal na Fakulteti za humanistične študije v Kopru, 3. junija 2010, in katerega problematsko težišče se je glasilo: »udeležba delavcev pri dobičku gospodarskih družb«.

obenem, pravzaprav predvsem, za delavca (in za kapitalista)? Ali lahko govorimo o delu in kapitalu, ne da bi obenem nujno govorili o delavcu (delno tudi o kapitalistu), saj je vendar delo dejavnost delavca, kapital pa, če uporabimo zgodnjo Marxovo formulacijo: »nakopičeno delo« (Marx 1979b, 352). In kaj pomeni dejavnost dela (*labor*), kakšna je razlika do dejavnosti ustvarjanja (*work*) in do delovanja (*action*) (prim. Arendt 1996)? In tudi če ostanemo samo pri delu in delavcu, a je delavec še vedno klasičen Marxov proletarec, ali je to danes predvsem Druckerjev »knowledge worker« (prim. Kuzmanić 2008) in v kolikšni meri je v proces dela že vpotegnjen človeški intelekt (prim. Virno 2003)? Ali lahko za delo še vedno trdimo, da je to »večna naravna nujnost, da bi se posredovala izmena snovi med človekom in naravo, torej človeško življenje« (Marx 1986, 46)? Tu je naštetih zgolj nekaj dilem, ki se odpirajo ob problematizaciji vprašanja o ublažitvi trka med delom in kapitalom.



Na ravni predpostavk, na katerih temelji vprašanje, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, velja izpostaviti predvsem neizrečeno in vendar samoumevno predpostavljeno domnevo, da to vprašanje zadeva naš današnji čas. S tem ostaja seveda predpostavljeno, čeprav neizrečeno, da imamo danes še vedno opravka s klasičnim trkom med delom in kapitalom, še več, da nam preiskovanje tega vprašanja lahko služi pri iskanju izhodov iz tegob našega časa. Drugače rečeno: ali smo res še vedno na isti ravni, na kateri je bil Marx sredi 19. stoletja, in se še vedno srečujemo z enakimi problemi?

Dileme, ki izhajajo iz samega vprašanja ter problematičnost predpostavk vsebovanih v tem vprašanju, se nam razkrijejo šele, ko smo zmožni to vprašanje umestiti. To umeščanje (iskanje njegovega mesta) meri na iskanje tistega naddoločujočega konteksta, v katerega bi to vprašanje smiselno sodilo. Da gre za naddoločujoči kontekst kapitalizma (delo, kapital; delavec, kapitalist; trk (antagonizem?) med delom in kapitalom) je več kot samorazvidno. S tem, ko smo umestili vprašanje v kontekst kapitalizma, se razkrije še ena – za nas ključna – samoumevna predpostavka tako zastavljenega vprašanja. Dejali smo, da ostaja neizrečeno, vendar predpostavljeno, da vprašanje, kako ublažiti trk … zadeva naš današnji čas. Če pa to vprašanje obenem zadeva kapitalizem, iz tega sledi, da je naš čas dojet kot kapitalističen, ali bolje, da vprašanje predpostavlja, da smo v kapitalizmu. Ta predpostavka (biti v kapitalizmu), ki absolutno določa naravo vprašanja in vse morebitne odgovore nanj, kakor tudi možne poti političnega delovanja in iskanja izhodov iz tegob našega časa, je pravi »predmet« našega tukajšnjega razmisleka.

## Kako razumeti kapitalizem?

Izkazalo se je, da iskanje odgovora na vprašanje, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, ni pot, ki jo mislimo ubrati. Izkazalo se je še več, tudi samo vprašanje in preizpraševanje le-tega ni dovolj. Da bi to vprašanje sploh lahko razumeli, moramo razpreti naddoločujoči kontekst, v katerega se smiselno umešča, to je kapitalizem, za katerega smo dejali, da je imanentno prisoten v vprašanju, in sicer, kot predpostavka našega današnjega časa (biti v kapitalizmu).

V razpiranje naddoločujočega konteksta kapitalizma nas bo vodilo vprašanje: kako razumeti kapitalizem? To vprašanje pa ne meri toliko na kapitalizem, kot na nas same, na našo zmožnost razumevanja, na to, kako smo zmožni razumeti nek fenomen, kot je na primer kapitalizem. Eden izmed možnih (danes absolutno prevladujočih) načinov razumevanja kapitalizma je ta, da ga zapopademo kot sistem, družbeno ureditev, produkcijski način …, skratka, kot »realnost« v kateri menda smo. To pa hoče pravzaprav reči, da kapitalizem je, mi pa da smo v njem. To je eden izmed možnih (vendar ne edini) načinov razumevanja kapitalizma, in vprašati se velja: Ali lahko še vedno trdimo, da smo v kapitalizmu? Naj bo dovolj, da omenimo dva »simptoma«, ki nam branita, da bi to trditev (da smo v kapitalizmu) sprejeli kot gotovo in neizpodbitno.



Prvi »simptom« se veže na govore o koncu kapitalizma. James Burnham je v svoj čas zelo odmevni, a danes skoraj pozabljeni knjigi, *The managerial revolution* (Burnham 1945; glej tudi Burnham 2010), odprl tudi vprašanje o koncu kapitalizma in prehodu v managersko družbo. Njegovo stališče je, da poleg že pregovorne alternativne dvojice kapitalizem-socializem (ali eno ali drugo), obstaja še nekaj tretjega – in sicer: managerska družba. Njegov argument gre seveda v smer slednje. V dvajsetih in tridesetih letih 20. stoletja je v Rusiji, Nemčiji in ZDA v vzponu managerska družba.[2] Podobno je Peter F. Drucker, največji »mislec«, pravzaprav konstruktor managementa 20. stoletja, v svojem delu *The Post-Capitalistic Society* (Drucker 1995) postavil pod vprašaj smiselnost tega, da naš čas še vedno tematiziramo kot kapitalizem; sam ga je namreč poimenoval kot postkapitalizem,

2. Ob strani puščamo njegovo problematično umeščanje managerske revolucije (in s tem nastop managerske družbe) predvsem v Rusijo in Nemčijo in nekoliko bolj obrobno tematizacijo ZDA kot managerske družbe. Na ravni zgodovinske tematizacije ameriškega fenomena managementa, je Burnhamova študija bolj kot ne neuporabna. Če nič drugega pa ostaja od Burnhama to, da je bil zmožen postaviti pod vprašaj okostenelo binarno delitev na: ali kapitalizem, ali socializem in je namesto pristanka na to delitev poskušal iskati nekaj tretjega, kar bi bolj zadeto razložilo čas, v katerem in o katerem je pisal.

torej ne-več-kapitalizem. To sta le dva primera, ki na tem mestu služita zgolj kot opozorilo na to, da so nekateri avtorji poskušali postaviti pod vprašaj domnevo, da smo v kapitalizmu.

Drugi »simptom«, ki lahko predstavlja dvom in nam sugerira vsaj neko mero previdnosti pri uporabi oznake kapitalizem v povezavi z našim časom, je moč najti prav pri teh, ki zagovarjajo stališče, da smo še vedno v kapitalizmu. Ta »simptom« je poplava kapitalizmov, ki poskušajo loviti spremembe, ki smo jim priča. Govori se, da smo v: managerskem kapitalizmu, sodobnem kapitalizmu, modernem kapitalizmu, industrijskem kapitalizmu, novem kapitalizmu, liberalnem kapitalizmu, neoliberalnem kapitalizmu, postindustrijskem kapitalizmu. Teh označevalcev je skoraj toliko kot zagovornikov tega, da smo v kapitalizmu. In če nič drugega, nam vsi ti pridevniki h kapitalizmu, kažejo vsaj nemoč tega, da bi operirali z oznako kapitalizem brez nadaljnjega.



Kapitalizem pa lahko razumemo še na nek drug in drugačen način kot pravkar skicirano; ne nujno zgolj (niti predvsem) kot to, kar je (torej enačenje tega kar je in kapitalizma), v čemer da nujno smo: kapitalizem kot sistem, družbena ureditev … V trenutku, ko ne gremo v samoumevno enačenje tega, da smo »nekje« s tem, da je ta »nekje« kapitalizem (biti v kapitalizmu), se nam odpre možnost, da se vprašamo: kje sploh smo? Ali smo v kapitalizmu; »v« svetu; v družbi in družbenem; v managerski revoluciji? To odprtje problema lokalizacije – v smislu našega samo-umeščanja, ima resne, celo radikalne posledice, ki gredo lahko tako daleč, da se nam slika »vsega«, kar je, popolnoma zamaja – in to »zgolj« zato, ker se samo-umestimo v neko drugo lokacijo. Berite in primerjajte Marxov *Kapital* in Heideggrovo *Bit in čas* in videli boste, kaj pomeni dojeti se na način biti v kapitalizmu ali pa na način biti »v« svetu.

Naše lastno samo-umeščanje je najpogosteje odraz našega lastnega predrazumevanja tega, kar je. Drznil bi si celo reči, da smo ujeti v avtomatizem samo-umeščanja posebnega tipa, ki nam samodejno položi v usta besede: smo v kapitalizmu; in naš čas samodejno opredeljuje kot kapitalističen.

Pričakovali bi, da se bo to samodejno samo-umeščanje in prevladujoče predrazumevanje, zlomilo na točki, ko postane kapitalizem predmet proučevanja. Vendar temu ni tako. Tudi ko gre za proučevanje kapitalizma le-ta nastopa kot samoumevna predpostavka in tako rekoč vse analize kapitalizma se začenjajo s pozicije, ki se glasi: smo v kapitalizmu. Ta »proučevanja« kapitalizma, skratka, niso zmožna postaviti pod vprašaj svojega lastnega začenjanja. Še več, zdi se, da takšne »raziskave« še dodatno utrjujejo pozicijo iz katere začenjajo in v skladu s

katero poskušamo nato razlagati to, kar je.[3] Na tem mestu nas ne zanimajo samoumevnosti, ki jih je moč najti v predrazumevanju, temveč pozicije proučevanja, v katerih je samoumevnost kapitalizma ne samo prisotna ampak povzdignjena do nevprašljive predpostavke; predpostavke, ki že vnaprej opredeljuje to, kar je, kot kapitalizem. Lahko bi dejali, da je so takšne pozicije že del intelektualne tradicije, tako da je večina intelektualcev prepričana, da je moč, celo da je treba to, kar je, razlagati kot kapitalizem.

Bodimo pozorni na to, da se sedaj ukvarjamo z neko drugačno možnostjo razumevanja kapitalizma. Nismo več na ravni »realnega«, tega, v čemer da smo, kapitalizma kot sistema, ureditve …, temveč na ravni »našega« lastnega razumevanja, ki izhajajoč iz »naše« pozicije poskuša to, kar je, razumeti ravno v skladu s to pozicijo, ki je pozicija kapitalizma. Sedaj govorimo o kapitalizmu kot »naši« poziciji, tipu spraševanja in drži do tega, kar je. Vendar, kaj pomeni to, da razumemo kapitalizem kot »našo« pozicijo spraševanja po tem, kar je? To ni več zgolj samoumevnost predrazumevanja, ki morebiti še ostaja odprta za neko drugačno možnost razumevanja, ampak prej učvrščena in zaprta pozicija gotovosti, ki vnaprej strukturira to, kar je, kot kapitalizem. In kdor se sprašuje na ta način, *začenja* s kapitalizmom, tako da predstavlja kapitalizem pravzaprav počelo (*arché*) in obenem mejo (*péras*) njegovega spraševanja, rečeno z Aristotelom. V našem primeru velja torej kapitalizem razumeti kot možno pozicijo, pri čemer nam predstavlja ta pozicija počelo spraševanja.



V kolikor smo torej zmožni kapitalizem tematizirati tudi na tej drugi in drugačni ravni – kot pozicijo spraševanja in razumevanja tega, kar je – se nam odpira možnost, da se izognemo samoumevnemu enačenju tega, kar je, s kapitalizmom. S tem se odpira vrzel med tem, kar je, in samim spraševanjem po tem. Kapitalizem je sedaj samo še eno od počel spraševanja in meja, ki jo je treba prebiti, da bi s tem odprli nek drug tip spraševanja in poiskali neko novo počelo iz katerega začenjati raziskovanje. To novo počelo, pozicija in tip spraševanja bo – v našem primeru – managerska revolucija (Kuzmanić, Komel in Turk 2010).

Ali nekoliko drugače rečeno: V tem najširšem smislu problematizacije (naddoločujoči kontekst) vprašanja, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, predvsem odpiramo možnost za razumevanje in interpretacijo našega časa, ali bolje, nekaterih fenomenov našega časa. Ti

3. Ne bo odveč, če poudarimo, da sedaj ne gre več za neposredno enačenje tega, kar je, in kapitalizma, ampak za razlago tega, kar je, kot kapitalizma (torej kvečjemu posredno enačenje). Ali še bolj natančno rečeno: razlaganje tega, kar je, s pozicije kapitalizma, torej kot da gre za kapitalizem.

fenomeni, čeprav »sami-na-sebi-kazoči-se« (Heidegger 1997, 53), pa se nam lahko kažejo zgolj na način in v mejah našega pristopa k njim. Ali kot pravi Heidegger za bivajoče: »Bivajoče pa se more kazati samo od sebe na različne načine, vselej glede na način pristopa k njemu« (1997, 53). Zato je naravnost odločilnega pomena, kako pristopamo k fenomenom našega časa. Naš način pristopa pa ne bo preko kapitalizma ampak preko managerske revolucije, in sicer v upanju, da bomo lahko s tem odprli vprašanja, ki zadevajo naš čas in ki se iz pozicije kapitalizma kažejo kot »manj« relevantna.

## Managerska revolucija

Namen problematizacije vprašanja, s katero smo začeli, je v premikanju perspektive in iskanju drugačnih možnosti dostopa do fenomenov našega časa. Preprosto in neposredno rečeno: iz pozicije kapitalizma nekaterih problemov našega časa ne moremo zgrabiti. Domet kapitalistične pozicije je vprašanje, s katerim smo začeli naš tekst: kako ublažiti trk med delom in kapitalom. Kapitalistična pozicija nas postavlja v nujo iskanja razrednih bojev, antagonizmov med delom in kapitalom, iskanje kapitalistov in delavcev ter iskanje morebitnih rešitev znotraj te, vnaprej določene matrice. Vse kar presega ta okvir je preprosto nemisljivo, celo neobstoječe. To je popolnoma jasno vidno na točki managementa in managerjev, ki se, ali popolnoma spregledajo, ali pa se jih po sili zvaja na poprej obstoječe matrice. Odličen primer nemoči kapitalistične pozicije v odnosu do vprašanja managerjev, je moč brati na primer pri Močniku (2010), ki poskuša fenomen managementa po vsej sili spraviti v ogrodje kapitalizma in kapitalistov, tako da se govori kvečjemu o: »kapitalistih in *njihovih* managerjih« (Močnik 2010, 151; poudarek P. T.). Jasno je, da tukaj sploh ne gre za to, da bi se lotil fenomena managementa in managerjev, ampak za iskanje poti, kako bi se dalo ta fenomen prevesti in interpretirati v skladu s pozicijo kapitalizma.[4]

Pa tudi v poskusu zgodovinske analitike in iskanja specifik »našega časa«, je nekako najdlje, do kjer se uspe priti iz današnje pozicije kapitalizma, govorjenje o fordizmu in postfordizmu, ki pa sta tematizirana zgolj kot nov produkcijski proces v okviru še vedno kapitalističnega – t. i. »sodobni kapitalizem« (Virno 2003, 84;[5] Močnik 2010, 148–202).

4. Še večja nemoč se kaže na točki, ko je govora o »profitih« in o tem, da je »sedanji tukajšnji kapitalist« bolj kot kapitalistu podoben »plemiču rentniku« (Močnik 2010, 153–154). Torej namesto iskanja tega, kar je specifično novo, beg v stare, celo predkapitalistične vzorce.

5. Za boljše razumevanje tukajšnje postfordistične pozicije je treba zelo natančno brati Virna, ki se mu, kljub sklicevanju na H. Arendt (1998), izmaknejo njene delitve

Fordizem (izvorno: serijski produkcijski proces proizvodnje avtomobilov, povezan z imenom H. Forda) je torej tista meja, do katere seže ta analitika. Vendar je fordizem, tako v pomenu »ekonomskega« razvoja ZDA, kot tudi v pomenu »principov«, kvečjemu vrh zelo burnega dogajanja, ki je postalo še posebej intenzivno v poznih sedemdesetih in osemdesetih letih 19. stol. Bistveno bolj daljnosežne posledice kot fordizem je povzročil predhodeči znanstveni management, ki se je odločilno oblikoval v inženirskem gibanju poznega 19. in zgodnjega 20. stoletja v ZDA. Prav tako ne gre zanemariti zelo močnih gibanj, kot je vzpon tehnokracije v dvajsetih in tridesetih letih 20. stoletja v ZDA in njenih predhodečih »ideoloških« osnov, izvirajočih iz ameriške tehnične utopije, ki se najbolj izrazito začne z Bellamyevim nadvse odmevnim romanom *Looking Backward* (Bellamy 2005). Za ta roman bi lahko dejali, da je izraz hotenja takratnih generacij, ki sanjajo, da bo pohod tehnike odrešil človeštvo (materialno izobilje, ukinitev revščine, realizacija prastarih sanj o koncu dela in trpljenja …). Vse to je, iz pozicije kapitalizma, ali pa ožje, fordističnega in postfordističnega kapitalističnega produkcijskega načina, preprosto nerelevantno, celo neobstoječe.



Ta vprašanja se nam lahko odprejo v kolikor smo zmožni naš čas zapopasti iz pozicije managerske revolucije. Kolikor je znano, sta bila prva, ki sta zaslutila, da se na področju »ekonomije« dogajajo nekaj (popolnoma) novega, Berle in Means s svojim delom *The Modern Corporation and Private Property,* ki je bilo prvič idano leta 1932 (Berle in Means 2007). Prvi, ki je – zahvaljujoč Berleju in Meansu – to eksplicitno ubesedil, tudi na ravni poimenovanja, je bil J. Burnham. Na njegovi sledi so se pojavili nekateri plodni poskusi razumevanja managerske revolucije, denimo, zelo pronicljiva Shenhavova študija o inženirskih izvorih managerske revolucije (Shenhav 2002), ali pa Chandlerjeva študija o razvoju ameriškega gospodarstva in s tem povezanega nastopa managementa in managerskega kapitalizma (Chandler 2002).[6] Pozicija managerske revolucije nam torej omogoča, da se vprašanj našega časa lotimo iz neke čisto druge perspektive, da pri-

(zlasti razlike med práxis, poíesis in pónos; action, work, labor). To je posebej jasno na mestu, kjer najprej govori o Arendt, potem pa poda definicijo dela: »il Lavoro è ricambio organico con la natura, produzione di nuovi oggetti« [delo je organska izmenjava z naravo, proizvodnja novih predmetov] (Virno 2002, 41; 2003, 34) ki je tipično Marxova in katero je Arendt postavila pod vprašaj ravno z razlikovanjem med delom (labor) in ustvarjanjem (work). Pri Virnu pa se ta razlika zlije v eno. O tem vprašanju glej delno tudi Kovačič (2010, 79–103).

6. Chandler sicer postavi odlično izhodišče za proučevanje managerske revolucije, na koncu pa zadevo žal sklene v »managerski kapitalizem«.

demo »tostran kapitalizma« (Kuzmanić 2010b, 83–117) in da zapustimo »kapital-jezikanje« (Kuzmanić 2010a, 7–20).

## Reševanje trka med delom in kapitalom: vzpostavitev znanstvenega managementa

V kolikor se torej lotevamo vprašanja, kako ublažiti trk med delom in kapitalom, s pozicije managerske revolucije, si moramo najprej ogledati kako se je v pogojih managerske revolucije že poskušalo reševati to vprašanje, ki na nek način predstavlja srž njenih začetkov. Managersko revolucijo, v razliki do Burnhama in delno na sledeh Shenhava, izpeljujemo iz znanstvenega managementa, kot prve »sodobne« oblike managementa. Znanstveni management se začne zelo vidno pojavljati prav na točki reševanja delavskega vprašanja, natančneje, na točki blažitve, celo odpravljanja antagonizmov med delom in kapitalom. Ali, v Taylorjevem jeziku, v iskanju soglasja med delodajalci in delojemalci, ki naj prerase v »tesno, intimno sodelovanje« (Taylor 1998, 75).



Znanstveni management, katerega izvore je treba iskati predvsem v smeri predhodnega inženirskega gibanja,[7] zlasti druge polovice 19. stoletja v ZDA, rešuje probleme, ki jih je pred tem poskušalo reševati že inženirsko gibanje, delno tudi ameriški tehnološki utopisti (prim. Segal 1985) druge polovice 19. stoletja in pozneje ameriško tehnokratsko gibanje dvajsetih in tridesetih let 20. stoletja (Akin 1977). Skupno vsem omenjenim je (poleg drugega) to, da merijo na, rečeno z Arendt (2006, 49–105), reševanje »socialnega vprašanja«, torej vzpostavitev družbe, v kateri naj zavlada materialno obilje in vsesplošna prosperiteta. V kolikor bi uspelo ustvariti ta tuzemski raj, bi s tem – v pogojim materialnega (pre)obilja – postali antagonizmi med delom in kapitalom odvečni.

Zelo izrazite intence reševanja »socialnega vprašanja« je mogoče najti že pri strojnih inženirjih, ki »inženirsko znanost« razumejo kot »religijo odrešitve«, ki meri prvenstveno na: »narediti svet boljši«, kar seveda pomeni: »ustvariti več bogastva« (Calvert 1967, 286). Njihov način reševanja gre v smer iskanja poti, ki ne bo niti »kapitalistična«, niti »proletarska«, ampak nevtralno vmesna, strokovna in objektivna. Iz te nevtralne, strokovne in objektivne pozicije naj bi nato na znanstveni način reševali »socialno vprašanje« in s tem povezan trk med delom in kapitalom. Kot pripominja Shenhav so bili inženirji tista dejavna skupina, ki se umesti med delo in kapital kot razsodnik, ki z idejo reševa-

7. Bolj natančno, znotraj dejavne skupine inženirjev, predvsem strojnih inženirjev (glej Calvert 1967).

nja delavskih nemirov šele odprle pot znanstvenemu managementu (Shenhav 2002, 175–181).

S samim vzpostavljanjem znanstvenega managementa in njegovimi različnimi vidiki in smermi se na tem mestu ne bomo ukvarjali. Ogledali si bomo le dva aspekta, dve »zdravili«, ki jih Taylor predpiše, da bi rešil trk med delom in kapitalom. Prva rešitev se nekako še umešča v to, kar je bil »najvišji ideal klasične politične ekonomije« (Arendt 1996, 320), to je produktivnost (*productivity*). Večja produktivnost naj bi, po Taylorju, privedla predvsem do povečanja produkcije materialnih izdelkov, kar bi bila osnova za splošno blaginjo tako delavcev kot lastnikov (»kapitalistov«). Ali rečeno še na ravni inženirjev: niso se namerili uporabljati »socialističnih metod« pravičnejše redistribucije bogastva, ampak pot, ki meri na »ustvariti več bogastva« (Calvert 1967, 286).



Druga pot reševanja, ki je docela inovativna, v primerjavi z »idealom produktivnosti« je večja učinkovitost (*efficiency*) opravljanja dela. Princip učinkovitosti je *novum* znanstvenega managementa, ki bi ga zaman iskali na področju starejše politične ekonomije. Politična ekonomija se ni ukvarjala z vprašanjem učinkovitosti, temveč »zgolj« z vprašanjem produktivnosti. Če hočemo iskati izvore principov učinkovitosti se moramo napotiti v smer inženirjev in inženirskega gibanja, zlasti druge polovice 19. stol. v ZDA. Inženirji in na »ideološki« ravni tehnični utopisti so tisti, ki večinoma stavijo na učinkovitost. Znanstveni management gradi na tem izhodišču in Taylor (1911; 1998) povzdigne učinkovitost v eno izmed primarnih maksim (znanstvenega) managementa. Vendar pa je zadeva še bistveno širša, saj je konec 19. in začetek 20. stoletja v ZDA naravnost prežet z vprašanjem učinkovitosti. S tem se ukvarjajo inženirji, tehnični utopisti, znanstveni managerji, tehnokrati, ameriška predsedniška administracija (najbolj izrazito Herbert Hoover), številna parcialna gibanja za večjo učinkovitost (npr. kako učinkovito opraviti gospodinjska opravila).

Skratka, to kar nas na tem mestu zanima, je vprašanje, kako se je poskušalo ublažiti trk med delom in kapitalom, v pogojih manager-ske revolucije, ki se začne z znanstvenim managementom. Poglavitna rešitev, ki jo ponudi znanstveni management je večja učinkovitost opravljanja dela. V ta namen se Taylor loti znanstvenega proučevanja opravljanja dela, ki gre v smeri njegovih znamenitih »študij časa« (*time study*).[8] Te študije pokažejo, da se večino dela opravlja neučinkovito

8. Še bolj domiselno študijo dela sta izvedla zakonca Gilbreth. Če Taylor stavi predvsem na merjenje časa opravljanja posameznih gibov (Taylorjeva znamenita štoparica), torej »time study«, pa se zakonca Gilberth osredotočita predvsem na t. i. »mo-

(ali vsaj premalo učinkovito), saj bi lahko posamezen delavec v nekem določenem časovnem obdobju opravil bistveno več dela (večja količina dela), kot ga sicer opravi. Razlog za neučinkovito opravljanje dela so pogosto odvečni (nepotrebni, neučinkoviti) gibi in neznanstveno opravljanje dela (neoptimalen način). Rešitev za večjo učinkovitost je seveda znanstveno opravljanje dela, torej najprej znanstvena analiza opravljanja dela, nato iskanje ene najboljše poti opravljanja dela (pregovorna »one best way«) in na koncu delavčevo sledenje tej predpisani poti. Rezultat, ki sledi, je stopnjevanje učinkovitosti. Posamezen delavec bo v istem časovnem razdobju tako opravil bistveno več dela. Večja učinkovitost pa bo rešitev (ali pa vsaj blažitev) za nepotreben trk med delom in kapitalom. Presežek opravljenega dela se bo delil na tri strani: delavcu, lastniku in širši družbi. Delavec, ki dela bolj učinkovito bo za čas, ko dela, bolje plačan. Lastniki (»kapitalisti«) bodo zaradi večje količine opravljenega dela prejemali višje dividende. Celotna družba bo pridobila z vsesplošno pocenitvijo izdelkov.



Hrbtna plat večje učinkovitosti opravljanja dela, ki je Taylor niti zdaleč ne zanika, ampak jo prej uporablja kot dokaz za to kako »učinkovita« je učinkovitost, je rastoča odvečnost delavcev. V kolikor namreč uspe, da postane delovni proces bistveno bolj učinkovit, bo iz tega sledilo to, da bo za opravljanje dela potrebnih bistveno manj delavcev, saj bo manjše število delavcev zmožno opraviti enako količino dela. Vzporedno z reševanjem trka med delom in kapitalom, ki ga znanstveni management rešuje s stopnjevanjem učinkovitosti opravljanja dela, smo torej priča rastoči odvečnosti delavcev.[9]

## Sklep

Če naj bo sploh možno postavljati pod vprašaj probleme našega časa, bomo morali najprej začeti s postavljanjem novih vprašanj, predvsem vprašanj, ki bodo zastavljena v okviru novih horizontov, ki bodo merili »tostran kapitalizma«. Naša vprašanja naj torej najprej postavijo pod

tion study«, s katero proučujeta posamezne gibe delavca. V ta namen delavce »opremita« z majhnimi svetilkami in s kamero posnameta vsak njihov gib, tako da natančno zabeležita pot delavčeve roke, premikanje njegovega telesa …, kar je osnova za poznejše zahteve po spremembi načinov opravljanja dela (Nadworny 1957, 23–34).

9. Današnji »ekonomski«, dejansko čedalje bolj le-še managerski, argument gre na tej točki seveda v smer vedno novega ustvarjanja delovnih mest; ko se bodo enkrat ukinila ta, nova delovna mesta, se bodo ustvarila še bolj nova. Skratka, v ozadju je bizarna ideja, da se končni svet in neskončni napredek ne izključujeta. Ali še bolj jasno rečeno: pravi manager se je v prid učinkovitosti, produktivnosti in napredku pripravljen odreči obstoječim delovnim mestom (mogoče ni tako nepomembno dodati, da v teh primerih ne gre za njegovo delovno mesto, ampak za delovna mesta drugih!), saj ve, da bo neka napredna panoga kmalu rodila nova delovna mesta.

vprašaj najbolj obče opredelitve našega časa, saj je od teh odvisno vse nadaljnje raziskovanje. V nasprotnem primeru se bomo vedno vrteli znotraj enih-in-istih horizontov, vprašanj in odgovorov.

Toda, na kaj merimo, ko govorimo o »našem času«? To je predvsem tista »danost«, ki je odraz dejanj preteklih (in morebiti tudi naših) generacij – njihovega prekomernega *dela* in odsotnosti *političnega delovanja*. To je obenem tista »danost«, ki jo naše mišljenje vedno lahko postavi pod vprašaj; naše politično delovanje pa zameji in s tem odpre možnost za nekaj drugega. Naš čas ni nič objektivnega in od nas neodvisnega. Obenem pa je naš čas tisto, naddoločujoče, kar nas – v kolikor ga nismo pripravljeni resno misliti – določi do te mere, da postanemo, celo nehote – kar je daleč najbolj učinkovito –, utrjevalci obstoječega.



Šele sedaj, ko smo za silo razprli vprašanje trka »dela« in »kapitala«, in to v pogojih managerske revolucije, ki je za nas bistvena določitev našega časa, lahko poskušamo razmisliti, ali je udeležba delavcev pri dobičku gospodarskih družb prava rešitev. Razmislek bo seveda temeljil na opažanjih povezanih s pojavom managerske revolucije in bo meril na to, kaj bi udeležba pomenila v teh pogojih. Omenili smo dve bistveni določitvi začetka managerske revolucije, ki obe merita na reševanje trka med delom in kapitalom: učinkovitost in produktivnost. Zdi se, da bi udeležba delavcev pri dobičku – če bi do tega že kdaj prišlo – lahko nastopila le kot motivacija, v smislu: pripustimo jih k delitvi dobička, da bodo potem bolj motivirani za opravljanje svojega dela. To pa bi bila predvsem motivacija za večjo učinkovitost in večjo produktivnost. Še učinkovitejše opravljanje dela pa je hoja po poti, po kateri *že* hodimo in dodatno poglabljanje tega, kar se nam *že* kaže kot problem našega časa.

Eden od neposrednih rezultatov učinkovitejšega opravljanja dela je zmanjševanje števila potrebnih delavcev – njihova rastoča odvečnost v delovnem procesu. Udeležba delavcev pri dobičku kot motivacija za učinkovitejše opravljanje dela se lahko hitro izteče v več dela in več imeti za nekatere ter nič dela in manj imeti za druge. Torej pot tja, kjer *že* smo.

Če pa je odvečnost delavcev zgolj začasen pojav, v tem smislu, da bodo ti začasno odvečni našli delo v neki drugi panogi, potem pomeni to predvsem ustvarjanje in iskanje novih panog dela. To ustvarjanje novih panog dela se konča tako, da je v delovni proces vpotegnjenih vse več in več segmentov, ki pred tem niso bili podvrženi logiki dela.[10]

10. Z bolonjsko reformo postaja študij bolj podoben delu kot pa študiju (izdelovanje seminarskih nalog; obvezna prisotnost v procesu izdelovanja študentov …), zato kot gobe po dežju rastejo razni karierni centri in vse več se govori o pripravi študentov

S tem postaja delovni proces totalen in družba res samo še družba dela.

Problem udeležbe delavcev pri dobičku gospodarskih družb, v kolikor ta udeležba učinkuje kot motivacija, je v tem, da lahko hitro sprosti še več učinkovitosti in produktivnosti, ki po eni strani spodjedata delavce same (njihova delovna mesta), po drugi strani pa širita delovni proces v vedno nove smeri in segmente. Reševanje »trkov« v današnji družbi dela, ki niso več samo (to so še najmanj) trki med delom in kapitalom, bi se morali začeti na toči spoznanja, da bomo kmalu, če morebiti že nismo, trčili v meje sveta. Reševanje današnjih »trkov« bi se moralo gibati predvsem v smer zamejevanja vsega, kar ruši meje obstoja sveta.

## Literatura




Akin, W. E. 1977. *Technocracy and the American dream: The Technocrat Movement, 1900–1941*. Berkeley, CA: University of California Press.

Arendt, H. 1996. *Vita activa.* Ljubljana: Krtina.

———. 1998. *The Human Condition.* Chicago: The University of Chicago Press.

———. 2006. *On Revolution.* New York: Penguin.

Bellamy, E. 2005. *Looking Backward: 2000–1887*. Stilwell, KS: Digireads.com.

Berle, A., in G. Means. 2007. *The Modern Corporation and Private Property.* London: Transaction.

Burnham, J. 1945. *The Managerial Revolution or What is Happening in The World Now.* New York: Penguin.

———. 2010. »Managerska revolucija ali kaj se ravnokar dogaja v svetu (izbrana poglavja).« *Časopis za kritiko znanosti* 38 (240): 73–82.

Calvert, M. A. 1967. *The Mechanical Engineer in America 1830–1910*. Baltimore, MD: Johns Hopkins Unversity Press.

Chandler, A. D., Jr. 2002. *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business.* 16. izd. London: Belknap.

Drucker, P. F. 1995. *Post-capitalist Society.* Oxford: Butterworth-Heinemann.

Heidegger, M. 1997. *Bit in čas.* Ljubljana: Slovenska matica.

Kovačič, G. 2010. »Hannah Arendt o Karlu Marxu in postfordistični socializem. Kaj je smisel ekonomije?« V *Postfordizem,* ur. G. Kirn, 79–103. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Kuzmanić, T., ur. 2008. *Prispevki h kritiki managerske paradigme: P. F.*


na čimprejšnjo vključitev na trg dela – če se le da že med študijem samim. Znanstveno raziskovanje in pedagoško poučevanje sta vse bolj le-še delo: izdelovanje raziskav, proizvodnja znanstvenih člankov …

*Drucker in njegov managerski ideologem.* Ljubljana: Mirovni inštitut.

———. 2010a. »Managerska revolucija in kapital-jezikanje.« *Časopis za kritiko znanosti* 38 (240): 7–20.

———. 2010b. »Tostran kapitalizma – Burnhamova managerska revolucija: poskus ›obrata‹ in odpiranje horizontov mišljenja.« *Časopis za kritiko znanosti* 38 (240): 83–117.

Kuzmanić, T., M. Komel in P. Turk, ur. 2010. *Managerska revolucija ali tostran kapitalizma.* Ljubljana: Študentska založba.

Marx, K. 1979a. »Prispevek k židovskemu vprašanju.« V *Izbrana dela v petih zvezkih,* Karl Marx in Friedrich Engels, 1: 149–188. Ljubljana: Cankarjeva založba.

———. 1979b. »Kritika nacionalne ekonomije (Pariški rokopisi 1844).« V *Izbrana dela v petih zvezkih,* Karl Marx in Friedrich Engels, 1: 245–398. Ljubljana: Cankarjeva založba.

———. 1986. *Kapital: kritika politične ekonomije.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

Močnik, R. 2010. »Delovni razredi v sodobnem kapitalizmu.« V *Postfordizem,* ur. G. Kirn, 149–202. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Nadworny, M. J. 1957. »Frederick Taylor and Frank Gilbreth: Competition in Scientific Management.« *The Business History Review* 31 (1): 23–34.

Segal, H. P. 1985. *Technological Utopianism in Americal Culture.* Chicago: University of Chicago Press.

Shenhav, Y. 2002. *Manufacturing Rationality: The Engineering Foundations of the Managerial Revolution.* Oxford: Oxford University Press.

Taylor, W. F. 1911. Shop Management. http://www.gutenberg.org/dirs/etext04/shpmg10.txt

———. 1998. *The Principles of Scientific Management.* New York: Dover.

Virno, P. 2002. *Grammatica della moltitudine: Per una analisi delle forme di vita contemporanee.* Roma: DeriveApprodi.

———. 2003. *Slovnica mnoštva: k analizi oblik sodobnega življenja.* Ljubljana: Krt.

# 7
# Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – filozofsko-zgodovinska refleksija

Rok Svetlič

Predlog zakona, ki želi urediti udeležbo delavcev pri dobičku gospodarskih družb, je, gledano v grobem, predlog spremembe odnosa med delom in kapitalom. Delo in kapital sta kategoriji, ki sta v središču najbolj trdovratnega očitka o sistemski pomanjkljivosti naše ureditve, liberalne demokracije in tržnega gospodarstva. Ta očitek ni bil le domena kapitalizmu alternativnih gospodarskih ureditev, tj. različnih oblik socialistične ekonomije, pač pa je dobro poznan tudi v Zahodnih družbah. Mnogi avtorji sicer verjamejo, da je liberalni demokraciji uspelo odpraviti ključne antagonizme v družbi. Francis Fukuyama leta 1989, ob trenutku triumfa liberalne demokracije, zapiše (Fukuyama 1990, 1280):

> Marx [...] je zatrjeval, da je v liberalni družbi temeljno nasprotje, ki ga ni mogoče razrešiti v njenem kontekstu – nasprotje med kapitalom in delom; to nasprotje je vse doslej pomenilo največjo obtožbo liberalizma. A razredno vprašanje je bilo na Zahodu zagotovo uspešno rešeno. Med ostalimi je tudi Kojeve opazil, da egalitarizem sodobne Amerike predstavlja bistven dosežek brezrazredne družbe, ki si jo je zamislil Marx.

Toda po drugi strani ostaja nesporno, da je gmotno razslojevanje skupnosti povezano s patološkimi pojavi v njej (npr. kriminal, socialna izključenost), ter da ločnica tega razslojevanja v neki meri sovpada z ločnico med imetniki dela in kapitala. Če ne zaradi drugega, je v tem razlog, da vprašanja koeksistence dela in kapitala ostajajo še vedno

živa, tudi po izumrtju alternativnih gospodarskih ureditev. Še več, aktualna gospodarska kriza je njihov pomen znova osvežila. Za to ni naključno, da je ravno v tem času pozornost znova usmerjena k vprašanjem, kako zmanjšati antagonizme med delom in kapitalom. Pri tem si posebno pozornost zasluži še ne izkoriščen instrument, udeležba delavcev pri dobičku, ki ga prinaša omenjeni predlog zakona.

Nič manj ni samoumevno, da tak predlog spodbudi široko in polemično diskusijo. Najbolj pogosti pristopi k problematiki so normativni, ki predlagano rešitev vrednotijo glede na različne kriterije. Moralni diskurz odpira vprašanje, ali je omejevanje pravic, ki izvirajo iz lastninske pravice, dopustno. Ekonomski diskurz odpira vprašanje, ali je tak poseg v mehanizem gospodarske dejavnosti koristen. Ti ravni se lahko nadalje, glede na to, ali ju umestimo na utilitarni ali kategorični diskurz, dopolnjujeta na različen način. V vsakem primeru pa je rezultat tovrstnih premislekov bodisi podpora bodisi nasprotovanje predlagani rešitvi.

Na tem mesto želimo odpreti povem drugačen pristop, ki ga odpira filozofija zgodovine. Postavili si bomo vprašanje, ali je ideja udeležbe delavcev pri dobičku znamenje za nekaj veliko bolj usodnega, kot je zgolj normativni problem pravičnosti in koristnosti? Ali ne gre za premik v samem jedru antagonizma med delom in kapitalom, torej za reševanje problema v globini in ne le za eno od korekcij na površini? Ogovor na to vprašanje bomo iskali pri klasičnih avtorjih, ki sta problem tovrstnega antagonizma tudi odprla, pri Heglu in Marxu. Zgodovina filozofije ju navadno predstavlja kot nasprotnika, kar Marxova kritika Hegla na prvi pogled tudi upravičuje. Vseeno je med njima, kar se tiče pogleda na problem razkola v (gospodarskem) sobivanju, več vzporednic. Nesporno je seveda tudi, da ostajajo nespregledljive razlike, zlasti pri pojmovanju mehanizma, ki dogodke v zgodovini poraja.

Na tem horizontu bomo iskali točko največje plodovitost soočenja teh dveh avtorjev. Eno plat soočenja dobro poznamo, Marxovo kritiko Hegla. Obratna kritika zaradi časovnega razmaka med avtorjema ni bila možna, so jo pa izpeljali številni drugi avtorji. Na področju filozofije zgodovine je najbolj poznan projekt K. Lowitha, ki je Marxovo idejo ocenil skozi Heglovo optiko. Podoben poskus bomo izpeljali v pričujočem sestavku. Na osnovi predlaganega zakona in na osnovi opazovanja sprememb pojma dela in lastnine, ki sta se odvile v 20. stoletju, bomo pokazali, da ostaja Marxova diagnoza patologije sobivanja skozi optiko antagonizma med delom in kapitalom še vedno veljavna. Toda način pomirjanja in reševanja teh antagonizmov, ki dejansko je na delu, ostaja tisti mehanizem, ki ga Hegel predstavi v svoji filozofiji

zgodovine. Ne revolucija, uničenje starega in zunanja vpeljava novega, pač pa »zvijačno« notranje predrugačenje tržnega gospodarstva lahko zagotovi uresničitev Marxove vizije.

## Heglov in Marxov opis protislovnosti proizvodnje

Prvo, na kar pri projektu soočenja teh dveh avtorjev pomislimo, so težave spričo tako različnih filozofskih izhodišč, kot sta materializem in idealizem. Tukaj ni prostora za izčrpno tematizacijo tega vprašanja. Pripomnimo naj le, da je k predstavi o nepremostljivosti razkola veliki prispeval Marx sam s pretiranimi prispodobami v zvezi z kritiko idealistične filozofije. V duhu očitka o narobe postavljeni glavi in nogah nekje pripomni, da je idealistično filozofsko izhodišče nekaj takega, kot če bi človeka sodili po tem, kaj sam misli o sebi. Marx (1969a, 25):

> Čisto v nasprotju z nemško filozofijo, ki sestopa z nebes na zemljo, se tu vzpenjajmo z zemlje na nebo. To se pravi, ne izhajamo iz tega, kar ljudje pravijo, si umišljajo, si predstavljajo, tudi ne od rečenega, mišljenega, umišljenega, predstavljenega človeka, da bi od tod prišli k ljudem iz mesa in kosti; izhajamo iz dejansko dejavnih ljudi in iz njihovega dejanskega življenjskega procesa prikazujemo tudi razvoj ideoloških refleksov in odmevov tega življenjskega procesa.



Toda ideje v idealizmu niso »umisleki ljudi«, podobno kot materializem ni pristop, ki bi le opisoval materialna dejstva. Oba avtorja sta hotela razložiti prav »dejansko življenje«, pri čemer sta oba sta opisovala pojave, ki jih ni mogoče zaznati z neposrednim zrenjem materialnega. Materialističnost Marxove filozofije je le v tem, da v središče gibanja zgodovine postavi »materialno« proizvodnjo in ne »idealnega« razvoja v umnosti same. Ker pa je v premenah proizvajalnih načinov veliko manj materialnega, kot v snovnosti strojev samih in ker je v premenah uma, ki se izrazijo v npr. francoski revoluciji, veliko več realnega, kot je v mišljenju kot umisleku, je med avtorjema znatno manjša razlika, kot se na prvi pogled zdi.

Drug zadržek glede zamisli, da bi s Heglovo optiko opazovali uresničitev Marxove ideje, je vprašanje domnevne zaključenosti Heglovega sistema (»absolutna vednost« in »konec zgodovine«). Tako razumevanje je doživelo največ kritik ravno na področju filozofije zgodovine. Prof. Samir Arnautović iz Sarajeva je predlani na simpoziju, ki smo ga priredili na naši fakulteti, govoril prav o vulgarnem branju Heglove filozofinje zgodovine. Proti peremptornosti teze o koncu zgodovine govori vrsta zelo relevantnih mest iz *Predavanj* o filozofiji zgodovine. Omenimo naj Heglov opis pomanjkljivosti (tedanjega franco-

skega) liberalizma, ki ga sklene z eksplicitno odprtostjo zgodovinskega procesa (Hegel 1967, 328):

> Kar se poslednjega tiče, ostaja še vedno glavna enostranost v tem, da naj bi bila splošna volja tudi empirično splošna, se pravi, da naj vladajo posamezniki kot taki ali pa naj se udeležujejo vladanja. Ker je nezadovoljen, da veljajo razumne pravice, svoboda osebja in imetja, da obstaja državna organizacija in v njej življenjski krog državljanov, ki naj sami izvajajo državne zadeve, da imajo razumni vpliv v ljudstvu in da vlada pri tem zaupanje, postavlja liberalizem vsemu temu nasproti princip atomov, posameznih volj – vse naj se dogaja z njihovo izrecno močjo ali izrecno privolitvijo. S to formalno svobodo, s to abstrakcijo ne puste, da bi se dvignila kaka trdna organizacija. Podrobnim ukrepom vlade takoj nasprotuje svoboda, saj so volja posameznikov, torej samovolja. Volja mnogih vrže ministrstvo in tako nastopi dosedanja opozicija, ta pa ima, kolikor je na vladi, mnoge takoj proti sebi. Tako se gibanje in nemir nadaljujeta. Ta vozel, ta kolizija, ta problem je tisti, na katerem stoji zgodovina in ki ga mora v prihodnje rešiti.



Za nas, Slovence je zanimivo tudi mesto, ko spregovori o (ne)zgodovinskosti slovanskih narodov, kjer je zopet jasno naznačeno, da zgodovine ni konec. Beremo, da so Slovani sicer del boja krščanske Evropa proti nekrščanski Aziji, da so Poljaki celo Dunaj rešili pred Turki, »toda vsa ta masa vseeno ostaja zunaj naše obravnave, ker doslej ni nastopila kot samostojni moment v nizu podob duha v svetu. Ali se bo to v bodoče zgodilo, nas ne zadeva; kajti v zgodovini imamo opraviti z zgodovino.« (Hegel 2007, 422)

Tudi izven filozofije zgodovine je mogoče najti zanimivo mesto, zlasti s stališča obravnavane problematike, ki govori zoper tezo o absolutni spravi vseh nasprotij tudi na pojmovni ravni. Hegel v tretjem delu *Pravne filozofije* obravnava občansko družbo (*die bürgerliche Gesellschaft*), kateri pripiše nalogo zadovoljevanja potreb. Pri tem izpostavi mehanizem samodestruktivnosti produkcije, ki je položen v njen ustroj kot tak. Gre za neizogibno neenakomerno razdeljevanje bogastva (Hegel 1970, § 244):

> Padec velikega števila ljudi pod mero gotovega obstoja, (mero, ki se sama regulira kot tista, ki je za nekega člana družbe nujna – s čimer je povezana izguba občutka pravice, pravičnosti in časti, ki izhaja iz tega, da preko svoje dejavnost in dela obstajaš) prinaša nastajanje sodrge; kar znova potegne

> s seboj še lažje nesorazmerno koncentriranje bogastva v rokah majhnega števila ljudi.

Za nas je ključno, da gre za pojmovno vrzel (vzrok naj bi bil presežek proizvodnje) in ne za (še) ne dovršeno umnost v zgodovini kot taki. Torej za njegovo inherentno neodpravljivost. R. P. Horstmann opiše presenetljivo opustitev poskusa, da bi bila zadrega, vsaj *idelaiter,* rešljiva, s temi besedami: »To dilemo, ki v končni fazi občansko družbo razdira, Hegel začuda ne reši, pač pa le konstatira.« (Horstmann 2005, 210)

Rešitev v smislu današnjih socialnih transferjev Hegel omenja le v okviru pripadnosti stanu, ki prevzame skrb družine za svoje člane, ki jim v zadovoljevanju potreb spodelti (§ 238). Toda sistemske rešitve za problem ni, saj je za Hegla živeti od pomoči drugih v nasprotju z občutkom »človeka o njegovi samostojnosti in časti« (Hegel 1970, § 245). Druga možnost, povečanje proizvodnje, danes bi rekli, ustvarjanje novih delovnih mest, pa je zgolj intenziviranje protislovnega procesa in vodi v še večji razkol. Hegel sklene analizo ustroja proizvodnje z velikimi besedam (Hegel 1970, § 244):



> Tukaj se pokaže, da pri vsej preobilici bogastva, občanska družba ni dovolj bogata (tj. ne poseduje dovolj njej lastnega premoženja), da bi uravnavala preobilje revščine in nastajanje sodrge.

## Teza

V nadaljevanju želimo pokazati, da Marxova filozofija ni s Heglovo v izključujočem odnosu. Nasprotno, Marxu je uspelo z ekonomskim aparatom mnogo bolje razložiti antagonizem zadovoljevanja potreb, ki ga Hegel v 244. paragrafu *Pravne filozofije* le zasluti. S tem je šel nedvomno preko Hegla. Toda vizija načina odprave antagonizmov ostaja naivna in ne kaže tiste senzibilnosti za stranpoti francoske revolucije, kot se ji je dobro zavedal že Hegel. Gre za dediščino razsvetljenske domišljavosti uma, ki izhaja iz kartezijanske izkušnje nujnosti bivanja misleče substance. Idejo, da je mišljenje stvariteljsko je le desetletje po *Meditacijah* (1641) Hobbes v *Leviathanu* razširil na pravo in državo (1651). Torej, z ontologije na politično filozofijo. S francosko revolucijo pa se prvič v politično prakso prelije ideja, da je mogoče ne le ustvariti državo, pač pa tudi izbojevati prihodnost. Pravico do izbojevanja Prihodnosti (kot civilnega evangelija) prvič zapiše prav Marx, v 11. tezi o Feuerbachu: »Filozofi so svet zgolj različno razlagali; gre pa za to, da ga spremenimo.« (Marx 2010)

Naivnost ideje, da je vase obrnjeno mišljenje edini kraj in referenca

resničnega, Hegel opisuje na številnih mestih. V *Pravni filozofiji* opiše dve inačici te stranpoti. V blažji obliki se pojavi kot moralna zahteva, ki se zapiše nereflektiranemu uničevanju preddanega sveta: »Ta subjektiviteta, kot abstraktno samodoločanje in čista gotovost zgolj nje same, v sebi izniči vse določenosti prava, dolžnosti in obstoja; to stori kot razsojajoča moč, ki za neko vsebino le iz sebe določi, kaj je dobro …« (Hegel 1970, §138). V najbolj vulgarni obliki pa se kaže kot uničevalni revolucionarni bes, kot »politični in religiozni fanatizem, ki uniči vsak obstoječi socialni red, odstrani vse posameznike, za katere se zdi, da želijo neki red, in zatre vsako organizacijo, ki bi se znova utegnila vzpostaviti. Ta negativna volja ima občutek svojega obstoja le v tem, da nekaj uniči; dejansko meni, da stremi k nekemu pozitivnemu redu, npr. k stanju obče enakosti ali občega religioznega življenja, toda dejansko ne stremi k njegovi pozitivni dejanskosti, saj le-ta takoj vpelje neki red, neko ločevanje institucij in posameznikov; toda prav to je tisto, iz česar uničevanja izhaja samozavedanje negativne svobode. Zato je lahko tisto, za kar meni da hoče, na sebi le abstraktna predstava; in uresničevanje tega je lahko vrtinec uničevanja« (Hegel 1970, §5).



Filozofsko izhodišče, ki ne upošteva preddanosti sveta, je neizogibno pomanjkljivo. V 20. stoletju je to spoznanje najlepše artikuliral M. Heidegger. Bistvo človeka vidi v tem, da »je čakajoči«, da »čaka bistvo biti s tem, da ga misleč varuje« (Heidegger 1967, 370). Pri tem uporabi znamenito sintagmo »pastir biti«: »Samo kolikor je človek pastir biti, čaka na resnico biti, lahko pričaka prihod usode biti, ne da bi zapadel v golo radovednost.« (Heidegger 1967, 370) Prihoda le-te pa se ne da izsiliti, saj je, »mišljenje kot mišljenje vezano na prihod biti, na bit kot prihod« (Heidegger 1967, 370). Nekaj novega lahko človek izpelje šele, ko je ta novost v resonanci z novim predrazumetjem bivajočega. Ta pa ni v rokah človeka. Če to spregledamo, naredimo napako številnih revolucionarnih praks, »velikih skokov naprej«, ki neizogibno spodletijo.

Druga posledica naivnega zaupanja v samoreferencialnost in stavriteljskost mišljenja pa je, da zaradi osredotočenosti na upravljanje sveta, ne opazimo procesa sprememb, ki se dogaja spontano, brez velikih zgodovinskih dejanj. Namen pričujočega prispevka je opozoriti ravno na te, tihe spremembe ustroja kapitalističnega gospodarstva, ki so posledica sprememb njegovih treh glavnih elementov: lastnina (oz. kapital), delo in dobiček (oz. presežna vrednost). Poskusili bomo upravičiti naslednjo tezo: proizvajalni odnosi se gibljejo v smer, ki jo je predvidel Marx sam, v smer odprave antagonizmov. Toda mehanizem

ni Marxov, pač pa tisti, ki ga je opisal Hegel. Ne revolucionarna oblast, morda bo nekoč sam kapitalizem v svojem jedru proizvedel ureditev, ki jo izrisuje komunistična vizija. Ni naključno, da nekateri kot primer socialistične ureditve, ki je sposobna gospodarsko preživeti, omenjajo skandinavski gospodarski model.

S stališča teh procesov je posebej zanimiv prav predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, saj zaključuje smiselno vrsto premen, ki so se začele pri pojmu dela in lastnine. Z drugimi besedami, udeležba delavcev pri dobičku je manjkajoči člen za potrditev naše teze, da se Marxova vizija odprave kapitalizma dogaja ravno sredi kapitalizma samega. Naj na tem mestu še enkrat izpostavimo register tega prispevka. Ne gre nam za *vrednotenje* predloga zakona, za prebijanje skozi številne *pro et contra* argumente. Ne zagovarjamo zakona niti mu ne nasprotujemo. Naš pristop je filozofsko-zgodovinski, ki ima deskriptivno nalogo. Če je nek pojav zgodovinsko upravičen, se lahko potrdi le za nazaj. Skozi okoliščino, da je zmožen za preživetje.



### *Lastnina*

Tradicionalno je bila lastnina razumljena kot absolutna oblast človeka nad stvarjo. Najlepše jo opisuje skrajna meja te oblasti, pravica do uporabe, ki vključuje njeno izrabo, uničenje: *dominium est ius utendi et abutendi.* Tako razumevanje lastnine se razvije v rimskem pravu in je znova vneseno v velike kodifikacije civilnega prava, ki jih prinese razsvetljenstvo. Tudi v Napoleonov *Code civil* iz leta 1804, s čigar pojmovanem lastnine se sreča Marx. Dejansko se ta pojem lastnine razvije že prej, v Deklaraciji o pravicah človeka in državljana iz leta 1789, ki jo povzema francoska Ustava iz leta 1793. Marxova kritika (Marx 1969b, 173):

> Praktična uporaba človekove pravice svobode je človekova pravica privatne lastnine. V čem je človekova pravica privatne lastnine. 16. člen (Ustava iz leta 1793): »Pravica do lastnine je pravica, ki pripada vsakemu državljanu, da po svoji volji uživa in razpolaga s svojim premoženjem, s svojimi dohodki, s sadovi svojega dela in svoje prizadevnosti.« Človekova pravica privatne lastnine je torej pravica, da samostojno (à son gré), ne glede na druge ljudi, neodvisno od družbe uživa svoje premoženje in razpolaga z njim, pravica sebičnosti. Tista individualna svoboda tvori hkrati z opisom uporabo lete osnovo občanske družbe. Vsakemu človeku dopušča, da v drugem človeku ne najde udejanjenja, ampak oviro svoje svobode.

Danes lastnine kot absolutne oblasti nad stvarjo ne poznamo več. Vrsta procesov v 20. stoletju je pripeljala do opredelitve lastnine, kot je opisana v 67. čl. *Ustave Republike Slovenije:* »Zakon določa način pridobivanja in uživanja lastnine tako, da je zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija.« Tako pojmovanje lastnine se zrcali na neštetih mestih pravnega reda, zlasti v zakonodaji, ki regulira lastnino gospodarskih družb. Gre za določbe o dopustni vrste konkurence, o pravilih združevanja in povezovanja gospodarskih družb itd. Prof. B. Sajovic, profesor civilnega prava na Pravni fakulteti v Ljubljani, je nekje zapisal, ali je ob vseh teh omejitvah sploh še mogoče govoriti o lastnini kot lastnini. Tako vprašanje spregleduje dinamiko samega pojma lastnine, ki se ni izneveril svojemu bistvu, ki je v pripoznanju svobode človeka, pač pa jo je bolj natančno opredelil.



Ključni izvor spremembe je v tem, da je pojem lastnine zapustil radikalno individualistično podobo človeka, iz katere je nekoč izraščal. To izhaja iz spoznanja, da lastnik stvari, ko jo poseduje in uporablja, ne le biva, temveč vselej tudi so-biva. Odprava radikalne individualnosti se sicer ne zgodi v podobi Marxove vizije absolutnega zlitja dveh ravni človeka, ki ju opiše s *citoyenom* in *bourgeoisom,* pač pa z *uveljavitvijo* sicer klasične liberalne premise, da človek sobiva v tisti meri, v kateri imajo dejanja enega človeka vpliv na drugega. Nemara se zdi, da lastnina v njenem tradicionalnem pomenu ohranjena pri najdrobnejših stvareh za vsakdanjo rabo, denimo pri pisalu. Toda celo v tem primeru, ko priženemo lastninsko pravico do njenega roba, do pravice izrabe ali uničenja, se neomejenost oblasti konča: če ne drugega, je uničeno pisalo potrebno odvreči v ustrezen zabojnik za ločeno zbiranje odpravkov.

### *Delo*

Delo je bilo v 19. stoletju obravnavano kot stvar, s katero se je trgovalo. Zapadlo je pod domeno civilnega prava, ki ga je obravnavalo enako kot druge elemente proizvodnje, denimo surovine. Danes takega pojma dela ne poznamo več. Delovno pravo je postala disciplina pravne znanosti *sui generis* s povem svojerodnimi načeli. Da ima pojem dela iz 19. stoletja kaj malo skupnega z pojmov dela v 20. stoletju, jasno priča okoliščina, da je pomaknjen na polje državotvornih elementov. Kolektivne pogodbe so dobile značaj ti. delavske ustave in so več, kot le siceršnje pogodbe, dogovori dveh strani. Pripada jim konstitutivni značaj, kot ga opisuje koncept družbene pogodbe v tradiciji kontraktualizma. Z njimi ne določimo le, koliko je delo vredno, pač pa se ovemo tudi, *kaj* delo je: konstitutivna sestavina obstoja neke skupnosti.

O premeni pojma dela priča tudi proces individualizacije dela. Za razvita gospodarstva z visoko dodano vrednostjo je značilno, da v njem delo vse manj nastopa kot generični pojem, kot zamenljiva komponenta proizvodnje, saj je proizvodnja vse bolj odvisna od prispevka določene osebe s specifičnimi znanji. Z drugimi besedami, delo je v vse večji meri razumljeno v neodpravljivi povezavi s konkretno osebo, ki ga opravlja. Zamenjava osebe v delovnem procesu neizogibno povzroči njegovo motnjo. Nekateri govorijo o ti. delovnem kapitalu. Taka vrsta dela ni več zunanji element, ki anonimno vstopa v mehanizem proizvodnje, pač pa notranja sestavina le-te, ki je učinkovita le, kolikor delavec dejavnost prepozna kot svojo. Na ta način je delo v njem pripoznano kot konstitutivna in kapitalu enakovredna sestavina. Žal je tako pojmovanje dela prisotno v redkih panogah.



### *Dobiček*

Presežna vrednost dela ali dobiček je srčika antagonizma med delom in kapitalom. V tradicionalni podobi kapitalističnega gospodarstva, ta pripade latniku proizvodnih sredstev. V zvezi s tem se do danes, razen na ravni davčne politike, ni zgodilo veliko. Zakon, ki bi na novo opredelil sam pojem presežne vrednosti, bi predstavljal manjkajoči člen v nizu sprememb kapitalističnega načina proizvodnje, ki se je začel s spremembo pojma dela in lastnine. Posebej velja poudariti, v čem bi se taka rešitev bistveno razlikovala od prejšnjih. Dobički gospodarskih družb so že dolgo časa predmet zakonskih posegov, v obliki različno močnih obdavčenj in/ali progresivnih stopenj. Toda na ta način se antagonizem med delom in kapitalom le blaži. Gre za zunanje ukrepe, ki zmanjšujejo socialno razdiralnost presežne vrednosti.

Obdavčenje dobička ne pomeni notranje premene pojma presežne vrednosti, take, kot sta jo doživela lastnina in delo. Predlog omenjenega zakona, nasprotno, ni le dodatna protiutež, pač pa popolnoma nov pogled na dobiček kot tak. Presežna vrednost je tako *apriori* »last« tudi tistih, ki so v procesu proizvodnje sodelovali z delom. Dobička se ne »vzame« lastniku gospodarske družbe in se ga »da« delavcu, pač pa dobiček kot tak je nekaj, kar je že v naprej od vseh sodelujočih. To je popolnoma nekaj drugega, kot obdavčenje dobička, ki potom socialnih transferjev sicer (lahko) pride nazaj do sodelujočih pri njegovem nastajanju.

Z novim konceptom dobička bi delavcu omogočil, da bi vzel proizvodnji proces za svojega, s čimer bi se prepoznal v svetu, ki ga obdaja. To je edina pot, ki jo Hegel prepozna kot pot osvobajanja. Ne z manihejskim uničenjem starega svata, »zemeljske države« (A. Auguštin), ki jo bo nadomestila »božja država«, nasprotno, z notranjim proce-

som, ki bo omogočil, da v nekem trenutku v svetu srečamo sebe. Ta korak Hegel opiše kot »napolnitev objektivnega z subjektiviteto« (Hegel 1970, § 144). Ob tradicionalnem pojmu lastnine, dela in dobička, je bilo to nemogoče. Če bi tak zakon zaživel, bi bil zadnji kamen v mozaiku procesa odpravljanja antagonizma, ki ga je Hegel zaznal v § 244 in Marx pojasnil z ekonomskim aparatom.

## Predrugačenje pojma dobička in njegova zgodovinska pravica

Najpogostejši pomislek ekonomistov je, da bi tak zakon zmanjšal učinkovitost gospodarstva. Do upravičenosti tega pomisleka, ki izhaja iz ekonomske znanosti, se ne moremo opredeliti, še več, v celoti ga izpuščamo iz interesa te razprave. Pogled filozofije zgodovine je vselej pogled nazaj. Hegel (1970, § 340) »svetovno zgodovino« primerja z »svetovnim sodiščem«. Značilnost tega sodišča je, da pozna le eno vrsto kazni: smrtno. Nikoli ne izreče pogojne obsodbe, da je neka ideja dobra sijajna, vendar za aktualne razmere (še) neprimerna. Zato iz njegove razpravne dvorane prihajajo le živi ali mrtvi. Kdor pride živ, ta ima zgodovinsko pravico za obstoj. Le tista sprememba kapitalističnega načina proizvodnje, ki preživi, je notranje upravičena. Nobeno moraliziranje o izkoriščanju in zunanja kritika ne pomenita za zgodovino nič.



Opisane spremembe pojmov lastnine in dela so se odvile, ne (le) zato ker so pravične, pač pa ker so omogočile bolj učinkovito delovanje gospodarstva. Dežele, kjer je opisani proces prišel najdlje, skandinavske, so izjemno uspešna gospodarstva. Z drugimi besedami, to niso ureditve, ki bi od zunaj in v imenu pravičnosti zadušile gospodarstvo do ravni životarjenja. Iz istih razlogov vpeljava koncepta vulgarnega kapitalizma iz 19. stoletja, s tradicionalnim pojmom lastnine in obravnavo dela kot surovine, danes ne bi povečala proizvodnje, pač pa bi pomenila gospodarski polom. Za nas še bolj poučna primerjava: če bi današnji, »napredni«, pojem lastnine in dela skušali uveljaviti v 19. stoletju, ne bi povzročili stoletnega preskoka v zavesti naprej, pač pa bi prav tako povzročili gospodarsko uničenje.

Časa se ne da posiliti. Predlagani zakon je le znamenje, optimistična slutnja in nič več. Če bi bil problem le v uveljavitvi »napredne« zakonodaje, potem bi jo lahko sprejeli že zdavnaj. Toda človek je, povedano s Heideggrom, vezan na nagovor biti. Lahko z revolucionarnimi ukrepi manipuliramo z bivajočim. Toda nad načinom, na katerega razumemo svet, nimamo oblasti. Če so rešitve v nasprotju z njim, odmrejo. Predlagani zakon ni upravičen (le) zato, ker naj bi bil bolj pravičen. Zgodovinsko pravo pravico bo imel le v primeru, če bo delovanje gospodarstva izboljšal.

## Literatura

Fukuyama, F. 1990. »Konec zgodovine?« *Nova revija,* št. 101–102: 1275–1289.

Hegel, G. W. F. 1970. *Grundlinien der Philosophie des Rechts oder Naturrecht und Staatswissenschaft im Grundrisse.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

———. 1967. *Filozofija zgodovine: izbrana poglavja.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

———. 2007. *Vorlesungen über die Philosophie der Geschichte.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Heidegger, M. 1967. *Izbrane razprave.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

Horstmann, R. P. 2005. »Theorien der bürgerlichen Gesellschaft.« V *Grundlinien der Philosophie des Rechts,* ur. Siep Ludwig, 193–216. Berlin: Akademie Verlag.

Marx, K. 1969a. »Nemška ideologija.« V *Izbrana dela v petih zvezkih,* Karl Marx in Friedrich Engels, 2: 5–352. Ljubljana: Cankarjeva založba.

———. 1969b. »Prispevek k židovskemu vprašanju.« V *Izbrana dela v petih zvezkih,* Karl Marx in Friedrich Engels, 1: 149–188. Ljubljana: Cankarjeva založba.

———. 2010. »Thesen über Feuerbach.« http://www.mlwerke.de/me/me03/me03_533.htm

# Povzetki

## Razmerje med delom in kapitalom – moč in nemoč za temeljne družbene spremembe

*Rado Bohinc*

Razmerje med delom in kapitalom je v obdobju krize liberalnega kapitalizma ponovno aktualno filozofsko vprašanje. V preživitveni stiski vse širših slojev ljudi se utemeljeno postavlja pod vprašanje tudi splošno sprejet vrednostni sistem. Temeljno vprašanje je, zakaj donos od skupnega ekonomskega vložka kapitala in dela pripada le kapitalu, ne pa tudi delu. Pragmatično povedano, zakaj je samo po sebi umevno, oz. sodi med vrednote sodobne družbe pravilo, da se presežek iz gospodarjenja (dobiček) razdeli po načelu in v razmerju vloženega kapitala in se kot temelj delitve dobička ne upošteva tudi vložena vrednost dela.

*Ključne besede:* delavska participacija, udeležba delavcev pri dobičku, družbena pravičnost, motivacija

## Obvezna udeležba delavcev pri dobičku in ekonomska demokracija

*Mato Gostiša*

Glede na nesporno pozitivne poslovne in širše ekonomske učinke udeležbe delavcev pri dobičku danes v stroki ni več vprašanje »udeležba pri dobičku – da ali ne«, temveč bolj ali manj le še vprašanje, ali naj bo ta udeležba prostovoljna ali zakonsko obvezna. Avtor v prispevku zagovarja uvedbo obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki jo v povezavi s sistemom sodelovanja delavcev pri upravljanju in notranjega lastništva zaposlenih oziroma t. i. delavskega delničarstva obravnava kot eno od temeljnih sestavin širšega pojma »ekonomska demokracija«. V le-tej pa prepoznava praktično edino možno pot za

evolutivno preseganje klasičnega mezdnega kapitalizma in izgrajevanje ekonomsko učinkovitejše, hkrati pa socialno pravičnejše in kohezivnejše družbe. Svoje teze utemeljuje predvsem s sodobno ekonomsko teorijo intelektualnega (in znotraj tega t. i. človeškega) kapitala.

*Ključne besede:* ekonomska demokracija, obvezna udeležba delavcev pri dobičku, intelektualni kapital, človeški kapital, poslovna uspešnost, socialna pravičnost in kohezija

## Pravni vidiki uvajanja finančne participacije v Sloveniji

*Valentina Franca in Deborah Ferfolja*



Finančna participacija kot motivacijsko orodje v svetu pridobiva vse večji pomen, čemur je sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOb) leta 2008 želel slediti tudi slovenski zakonodajalec. Trenutno dostopni podatki kažejo, da je uresničevanje finančne participacije v Sloveniji šibko, zato se članek osredotoča na glavne pomanjkljivosti veljavne ureditve ter neuspešnega poizkusa spremembe ZUDDOb s predlogom ZUDDOb-1 iz leta 2010. Na podlagi sekundarnih podatkov in pravne analize so podani predlogi za spremembo zakonodaje za njeno učinkovitejše uresničevanje.

*Ključne besede:* delavska participacija, finančna participacija, udeležba delavcev pri dobičku, sindikati, svet delavcev, motivacija, davčne olajšave

## Udeležba delavcev pri dobičku – pesek ali bencin v motor liberalnega kapitalizma?

*Barbara Rajgelj*

Avtorica v prispevku analizira prakso in pravno ureditev finančne participacije v Sloveniji in v EU. Za uvodnim delom predstavi temeljne značilnosti finančne participacije, nato pa analizira prakso in pravne okvire na ravni EU. V poglavju, ki se nanaša na slovensko pravno ureditev in prakso ugotavlja, da Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOb), sprejet leta 2008, doslej ni dal pričakovani rezultatov. Kljub številnim pobudam za sprejem ureditve, ki bi poenostavila postopek sklenitve pogodbe o udeležbi in dodatno povečala davčne ugodnosti za podjetja in delavce in s tem spodbudila podjetja in delavce k vlaganju večjih naporov v sisteme finančne participacije, do sprejema novega zakona zaenkrat ni prišlo, saj zaradi nerešene dileme o prostovoljnosti ali obveznosti udeležbe novi Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOb-1) ni bil sprejet. V zaključku navaja nekaj načenih dilem, povezanih s konceptom finančne participacije.

*Ključne besede:* finančna participacija, udeležba pri dobičku, delniška

shema udeležbe, denarna shema udeležbe, ZUDDOB, obveznost udeležbe, prostovoljnost udeležbe

### O neenakosti in demokraciji kot prostoru solidarnosti

*Lenart Škof*

V prispevku obravnavamo vprašanje neenakosti v okviru ideje demokracije. Pri tem analiziramo delo R. A. Dahla O politični enakosti (On Political Equality, 2006) ter le-to primerjamo z Deweyjevim pragmatističnim idealom postopnega družbenega napredka. V okviru tega vprašanja postavimo tezo, da se morajo skupaj z velikimi političnimi sistemi ob upoštevanju določenih pogojev demokratizirati tudi spremljajoči sistemi v družbi (nižji sistemi upravljanja, podjetja/korporacije, univerze, druge družbene elite). Prispevek sklenemo z idejo t. i. »močne demokracije« (Barber 2003) ter jo soočimo z nekaterimi izmed obstoječih eksperimentalnih predlogov preseganja političnih in družbenih neenakosti v okviru zahodnih liberalnih demokratičnih ustanov.



*Ključne besede:* neenakost, demokracija, poliarhija, R. A. Dahl, močna demokracija, demokratični eksperimentalizem

### Kako ublažiti trk med delom in kapitalom: kapitalizem in managerska revolucija

*Primož Turk*

Osrednje vprašanje, s katerim se ukvarjamo, je: kako ublažiti trk med delom in kapitalom. Pri tem pa ne merimo na reševanje vprašanja in podajanje odgovorov, temveč najprej in predvsem na njegovo problematizacijo. Ta problematizacija pokaže, da vprašanje očitno vsebuje samoumevno predpostavko, da smo v kapitalizmu. Tematizacija kapitalizma na različnih možnih ravneh razumevanja tega fenomena, odpira možnost za tematizacijo tega, kar danes je, z neke druge in drugačne perspektive – managerske revolucije. Ta nova pozicija nam pomaga bolje razumeti vprašanje, kako ublažiti trk med delom in kapitalom.

*Ključne besede:* delo, kapital, kapitalizem, managerska revolucija, management, učinkovitost

### Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – filozofsko-zgodovinska refleksija

*Rok Svetlič*

Članek se posveča problematiki, ki jo odpira zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Najbolj pogosti pristopi k problematiki so norma-

tivni, ki predlagano rešitev vrednotijo glede na različne kriterije. Moralni diskurz odpira vprašanje, ali je omejevanje pravic, ki izvirajo iz lastninske pravice, dopustno. Ekonomski diskurz odpira vprašanje, ali je tak poseg v mehanizem gospodarske dejavnosti koristen. Na tem mesto želimo odpreti povem drugačen pristop, ki ga odpira filozofija zgodovine. Postavili si bomo vprašanje, ali je ideja udeležbe delavcev pri dobičku znamenje za nekaj veliko bolj usodnega, kot je zgolj normativni problem pravičnosti in koristnosti? Ali ne gre za premik v samem jedru antagonizma med delom in kapitalom, torej za reševanje problema v globini in ne le za eno od korekcij na površini? Namen pričujočega prispevka je opozoriti ravno na tihe spremembe ustroja kapitalističnega gospodarstva, ki so posledica sprememb njegovih treh glavnih elementov: lastnina (oz. kapital), delo in dobiček (oz. presežna vrednost). Poskusili bomo upravičiti naslednjo tezo: proizvajalni odnosi se gibljejo v smer, ki jo je predvidel Marx sam, v smer odprave antagonizmov. Toda mehanizem ni Marxov, pač pa tisti, ki ga je opisal Hegel.



*Ključne besede:* G. W. F. Hegel, K. Marx, kapitalizem, dobiček, filozofija zgodovine

# Abstracts

## Relation between Labor and Capital – Power and Powerlessness for Fundamental Social Changes

***Rado Bohinc***

The relation between labor and capital in the period of crisis of liberal capitalism is the philosophical question of high actuality. On the basis of the existential distress of a rising number of citizens, the question about the system of principal values is justified. The basic problem is why the yield of common economical input of capital and labor belongs only to capital. To put it pragmatically; why it is self-understood, or, why it is that the value of contemporaneous societies lies in the rule that the profit of the economic activity is shared, following the principle of the capital participating in production, and why the input of labor is ignored.

*Keywords:* employee participation, profit sharing, social justice, motivation

## Obligatory Participation of Workers in the Profit and the Economical Democracy

***Mato Gostiša***

Given the undeniably positive business and the wider economic effects of employee financial participation, it is unquestionable whether to share the profit or not. It is more or less just a matter of whether the participation is voluntary or compulsory. This paper advocates that the introduction of compulsory employee financial participation, together with the systems of employee participation in decision making and employee ownership, it is considered as one of the fundamental components of the broader concept of »economic democracy«. The latter is recognized as practically the only possible way to overcome

the classical capitalism and to reach an economically more efficient and socially more equitable and cohesive society. The presented arguments are primarily based on the contemporary economic theory of intellectual (and within this so-called human) capital.

*Keywords:* economic democracy, compulsory employee financial participation, intellectual capital, human capital, business performance, social equity and cohesion

## Legal Aspects of the Introduction of Financial Participation in Slovenia

***Valentina Franca, Deborah Ferfolja***



The financial participation of employees as a motivation factor has been widely gaining importance. By the adoption of the Financial Participation Act in 2008 this trend has been recognized also by the Slovene legislator. However, currently available data indicate that the implementation of financial participation is weak. Thus, the article focuses on the key legal weaknesses and unsuccessful attempts to amend the Act in 2010. On the basis of secondary data and legal analysis, proposals to amend the Act in order to ensure its better implementation are presented.

*Keywords:* employee participation, financial participation, profit sharing, trade unions, work councils, motivation, tax relief

## Profit Sharing – Sand or Gas in the Engine of Capitalism?

***Barbara Rajgelj***

The author analyzes legal regulation and different practices of financial participation in Slovenia and in the EU. After the introductory part, she describes basic concepts regarding financial participation, then presents the practices and legal framework on the EU level. In the part dealing with Slovenian regulation, she establishes that the Financial Participation Act of 2008 did not meet the expectations. In the last couple of years, many initiatives have proposed and requested the adoption of a new regulation that would simplify the conclusion of financial participation contracts and increase tax benefits, which would motivate companies and their employees to make further efforts in developing profit sharing schemes. In 2010 the government prepared a proposition for a new Financial Participation Act, which was unfortunately not adopted because of different views on mandatory and voluntary participation. In the concluding part of the article, the author indicates some basic dilemmas regarding financial participation.

*Keywords:* financial participation, profit sharing, share-ownership

schemes, cash-based profit-sharing, Financial Participation Act, mandatory participation, voluntary participation

### On Inequality and Democracy as Spaces of Solidarity

*Lenart Škof*

The paper deals with the problem of inequality as related to the idea of democracy. Within the paper we first analyze R. A. Dahl's work On Political Equality (2006) and compare it with Dewey's pragmatist ideal of gradual social progress (i. e. his meliorism). We defend the thesis that alongside with the political systems also complementary systems, such as governance, corporations, universities etc. must change. We wind up with the idea of the so called 'strong democracy' (Barber 2003) and test it against some of the existing experimental ideas for social change within western liberal institutions.



*Keywords:* inequality, democracy, poliarchy, R. A. Dahl, strong democracy, democratic experimentalism

### How to Alleviate the Clash Between Labor and Capital: Capitalism and the Managerial Revolution

*Primož Turk*

The main question with which we are dealing is: how to alleviate the clash between labor and capital? When dealing with the question, we don't aim at solving it and giving an answer to it, but first and foremost at its problematization. This problematization shows that at the very core of the question there is an unquestioned supposition, which is, that we are in capitalism. The discussion of capitalism at different possible levels of understanding of this phenomenon opens up the possibility for discussing what today is – from another and different perspective – the perspective of the managerial revolution. This new position helps us to better understand the question: how to alleviate the clash between labor and capital?

*Keywords:* labor, capital, capitalism, managerial revolution, management, efficiency

### A Law on the Worker's Participation in the Profit – a Philosophical-Historical Reflection

*Rok Svetlič*

This article discusses the statute, proposed recently, which regulates worker's participation in the profit. The most common approaches to the issue are the normative ones which value the solution through different criteria. Moral discourse, for example, opens the question of

whather the limitation of owner's rights is justifiable. Economical discourse, however, opens the question of whather proposed intervention in the economical mechanism is advantageous. In this article, an entirely different approach is used, suggested by the philosophy of history. The question will be postponed, of whether the idea of the worker's participation in the profit is the sign of something much more fateful than mere normative problems about justness and advantageousness. The aim of the present contribution is to draw attention to the silent changes that have occurred within capitalistic economies, caused by changes to its fundamental elements: property, work and the profit. An attempt will be made to prove the following thesis: the alteration of economic relations is leading in the direction, anticipated by Marx himself, toward the abolishment of antagonisms. The mechanism to achieve this, however, is not that of Marx, but the one described by Hegel.

*Keywords:* G. W. F. Hegel, K. Marx, capitalism, profit, philosophy of history



Založba Univerze na Primorskem