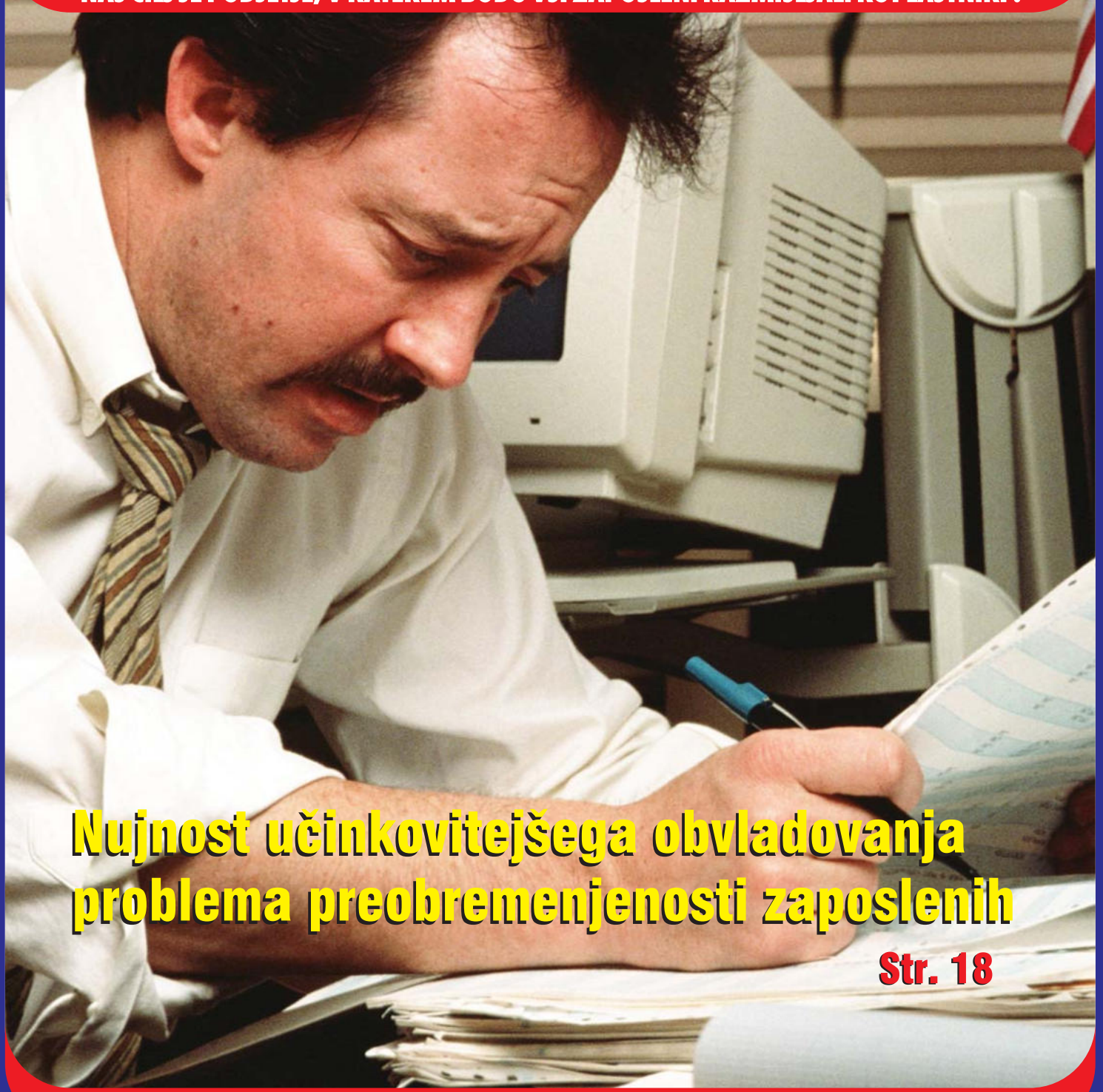
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2012, LETNIK XVI

# EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

**NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !**



## Nujnost učinkovitejšega obvladovanja problema preobremenjenosti zaposlenih

Str. 18

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

# Socialna država ne more biti »razvojna« vizija

*Zlasti pod vtisom ugotovljenih globljih vzrokov aktualne gospodarske in socialne krize je danes bolj ali manj splošno sprejeto, da potrebujemo neko povsem novo paradigmo kapitalizma, ki bo v primerjavi s sedanjim ekonomsko učinkovitejši, hkrati pa tudi socialno pravičnejši in notranje bolj koheziven družbenoekonomski sistem. Cilj nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja je torej znan, resnejših idej o tem, kako ga doseči, pa je žal sila malo.*

*Dobesedno shizofreno je, da nam danes vsi po vrsti – tako z levega kot z desnega političnega pola, pa tudi iz »nevtralne« znanosti – v ta namen ponujajo zgolj eno in isto, sicer simpatično, a v resnici povsem benigno in brezperspektivno vizijo, to je **razvoj t. i. sodobne socialne države**. Zagovarjati koncept socialne države namreč pomeni zagovarjati predvsem nedotakljivost obstoječega družbenoekonomskega sistema, ne pa kake nove paradigme le-tega. Ta koncept v bistvu meri na to, da se v resnici **ne bi nič (bistvenega) spremenilo**. Bolj razvojno retrogradne ideje v smislu doseganja uvodoma navedenih ciljev si zato zagotovo ni mogoče zamisliti.*

*Če za potrebe tega razmisleka pustimo ob strani t. i. državo blaginje z njenimi javnimi servisi za vse državljane (šolstvo, zdravstvo itd.), ki naj bi bila po teoriji prav tako sestavni del širšega pojma »sodobne socialne države« in kateri seveda nihče ne oporeka, je namreč **jedro ideje o socialni državi** v bistvu naslednje: sedanji, v osnovi še vedno tipični mezdni kapitalizem je kljub svoji nesporni nepravičnosti za vekov veke ekonomsko absolutno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence ter brez realne alternative in mora zato ostati v svojih temeljih nespremenjen, za večjo socialno pravičnost pa naj poskrbi država s svojim proporcionalnim davčnim sistemom in socialnimi korektivi. Skratka, stvar spominja na razvpito Fukuyamovo tezo o »koncu zgodovine« razvoja človeške civilizacije, ki je kajpak neumnost brez primere.*

*Trditi v »eri znanja« in vse hitreje naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala (znanje in ustvarjalne zmožnosti ter delovna motivacija in pripadnost zaposlenih), da je klasični, interesno antagonistični **mezdnokapitalistični »produkcijski način«** po svoji ekonomski učinkovitosti brez konkurence in brez alternative, je povsem neresno. Nasprotno, družbenoekonomski sistem, ki človeški kapital kot najpomembnejši produkcijski tvorec sedanjosti in prihodnosti še vedno obravnava kot navadno »delovno silo« in tržno blago ter s tem dobesedno duši njegovo učinkovito sproščanje in angažiranje v produkcijskih procesih, je v sodobni družbenoekonomski realnosti ne samo popoln pravno-sistemski, temveč predvsem **(tudi) ekonomski anahronizem**, ki povsem onemogoča želeni hitrejši gospodarski in socialni razvoj. Socialna država v tem pogledu seveda ne rešuje prav ničesar.*

*Zato ni čudno, da je v razvitem svetu poslovna praksa v lastnem interesu začela že zdavnaj sama razvijati ukrepe, ki (edini) pomenijo dejansko preseganje nesprejemljivega mezdnega, t. j. navadnega »kupoprodajnega« odnosa med delom in kapitalom ter nujno vzpostavljanje enakopravnejšega položaja lastnikov človeškega in finančnega kapitala v družbenoekonomskem sistemu (delavsko soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo). Gre seveda šele za **prve zametke oz. nastavke bodoče »prave« ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma**, ki ima – poleg večje ekonomske učinkovitosti – že samodejno vgrajene tudi mehanizme za zagotavljanje ekonomske in socialne pravičnosti. Seveda bo treba za njeno dokončno uveljavitev prenoviti tudi vse temeljne institucije sedanjega družbenoekonomskega sistema (koncept kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja, teorija razdelitve itd.), a tako začrtana pot razvoja je zagotovo prava.*

*Za dolgoročni družbeni razvoj v želeni smeri torej potrebujemo temeljito rekonstrukcijo (beri: predvsem demokratizacijo) samega družbenoekonomskega sistema, ne pa krepitve socialne funkcije države, ki bo sicer resda še nekaj časa potrebna, ne more pa biti naša »razvojna vizija«. V ta namen pa seveda nujno potrebujemo zlasti tudi **novo politično levico**, ki bo znala arhaični koncept socialne države kot razvojno vizijo pogumno vreči na smetišče, oziroma ga v celoti prepustiti klasični politični desnici. Tej, ne pa levici, je namreč v resnici pisan na kožo.*

*Katera aktualna politična opcija v Sloveniji je morda tega sposobna, je težko reči, kajti **ločnica med levico in desnico je v tem pogledu danes popolnoma zabrisana**. In sicer ravno zato, ker so si oboji za svojo glavno programsko platformo izbrali prav koncept socialne države v zgoraj opisanem smislu, znotraj katerega pa zdaj nemočno blodijo brez kakršne koli resne vizije za sicer nujno prenovo temeljev obstoječega kapitalizma. Potrebujemo torej neko »pravo« socialdemokracijo, ki bo temeljila na viziji »prave« ekonomske demokracije, ne pa na viziji socialne države. Na Blairovo in Schröderjevo t. i. tretjo (stran)pot, ki dokazano ne vodi nikamor, pa je treba sploh čim prej pozabiti.*



*Piše:*
*Nina Bakovnik*

# Ekonomska demokracija včeraj in danes

*Obdobja ekonomskih kriz v družbeno-političnem diskurzu že kar praviloma odpirajo prostor za alternativne ideje in koncepte urejanja ekonomskih razmerij, ki po logiki obstoječega kapitalističnega sistema opredeljujejo sodobni svet. Tudi aktualna kriza je tako predvsem v Evropski uniji (EU) sprožila številne razprave o možnostih redefiniranja ekonomske politike v smeri zasledovanja večje učinkovitosti ter pomiritve z družbeno dimenzijo človeštva, na katero tržna ekonomija v vseh svojih variacijah pogosto pozabi. Prav slednja na načelni ravni Evrope dandanes ponovno pridobiva na vrednosti, pa vendar tokrat spet nekoliko drugače kot pri predhodnih krizah. Medtem ko je na primer prva večja kriza kapitalističnega sistema v drugi polovici 19. stoletja opolnomočenje družbene dimenzije prvenstveno spodbudila s poskusi oblikovanja in uvajanja alternativnih sistemov ekonomsko-politične organizacije, je druga kriza v prvi polovici 20. stoletja odziv doživela predvsem v širjenjenju prakse različnih socialnih korektivov na mikro ravni. Danes pa se zdi, da reakcija na krizne razmere družbeni dimenziji že počasi išče vidno in nezanemarljivo mesto znotraj temeljev samega kapitalističnega sistema.*

## Odziv na krize kapitalizma

Ena izmed skupnih točk vseh vrst odziva na krizo tržnega kapitalizma je **ideja o ekonomski demokraciji**. V drugi polovici 19. stoletja so se na primer na račun nevzdržnih posledic prve faze kapitalizma, ki so jih utrpele družbene skupine s pomanjkanjem ekonomske in politične moči, v filozofskih krogih prvič pojavili zametki celovitih teorij ekonomske demokracije, takrat v obliki kapitalizmu konkurenčnih družbeno-političnih sistemov (Gianaris 1996, 25-26; Rothschild 2009, 1027-1028). Podobno se ekonomska demokracija, sedaj že **dolgo in široko poznan koncept**, kot eden izmed atraktivnih alternativnih načinov urejanja ekonomskih razmerij pojavlja v trenutnem iskanju prihodnosti ekonomskega sistema. Vendar pa je pri tem diskurz, kot prej napovedano, ne razume kot nov sistem, pač pa kot dimenzijo, ki jo je v obstoječi sistem mogoče vpeljati za dosego konsolidacije med ekonomskim in družbenim, kar negativni stranski učinki tržnega kapitalizma še vedno vztrajno zahtevajo.

Na tem mestu se odpira vprašanje, kako bi bilo koncept ekonomske demokracije ob tako spremenjenih držah pravzaprav sploh mogoče razumeti. V obeh izpostavljenih primerih so okoliščine njegovega razvoja po eni strani primerljive, po drugi pa jih je nedvomno značilno zaznamoval tudi sam proces evolucije družbenoekonomskega sistema. V zasledovanju odgovora na postavljeno vprašanje si velja v širšem zgodovinskem kontekstu podrobneje ogledati **primera pojmovanja ekonomske demokracije** iz obeh obdobij.

## 19. stoletje: ekonomska demokracija kot alternativni družbenoekonomski sistem

V 19. stoletju je kot odziv na naraščajočo družbeno neenakost in ekstremno poslabševanje pogojev življenja in dela v prvi fazi klasičnega mezdnega kapitalizma eno izmed prvih teorij ekonomske demokracije v okviru svoje politični misli oblikoval francoski anarhistični filozof **Pierre Joseph Proudhon** (1809-1865)[1]. Zasnoval je ***koncepcijo pravičnega sveta***, utemeljeno na soobstoju raznolikih posameznikov in skupin, ki so si enakovredni v moči, sprejemajo svoje razlike in si priznavajo medsebojno odvisnost oz. komplementarnost. V taki družbi je obstoj instituta avtoritete kot neke vrste sinteze svojih deležnikov, ki ustvari novo realnost, s katero teži k eliminaciji

[1] Povzeto po: Bakovnik, Nina. 2011. *Koncept pravice delavcev do soodločanja: ekonomska demokracija v politični misli in mednarodnem pravu človekovih pravic*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

raznolikosti in diskrecijsko delegira moč, nepotreben, ker raznolikost in enakovrednost posameznikov in skupin sami zagotavljata najbolj pravično ravnotežje moči in preprečujeta zlorabo oblasti. Slednjo Proudhon kot inherentno pripiše človeški naravi, zaradi česar v teoriji stremi k čim večjem pluralizmu, razpršenosti moči in stalni prisotnosti potenciala družbenega konflikta, ki skupaj vzpostavljajo polje za stalen napredek. Verjame, da ob teh pogojih ljudje lahko svojo naravo kar najbolje prevedejo v pravične odnose in posledično razmere v družbi. **Zagotavljanje družbenega miru tako podredi zagotavljanju pravičnosti**, zaradi česar predvideva tudi obstoj represije, vendar ne pod mandatom ene avtoritete, ampak posameznih skupin (Watkins 1947, 431-435).

Proudhon v konceptih avtoritete in hierarhije prepoznava izvor družbenih nepravičnosti, zaradi česar zagovarja odsotnost države, vlade oz. političnega sistema in na drugi strani **popolno reformacijo (oz. revolucijo) ekonomskega sistema**. Pri tem izhaja iz prepričanja, da človeka od živali ločita njegova družbena narava in delo, ki ne predstavlja zgolj vira preživetja, ampak osrednjo človeško aktivnost, izraz človekove narave in osebnosti ter realizacijo njegove inteligence. Vsako človeško aktivnost, njegove sposobnosti in talent opredeli kot produkt družbenega razvoja in jih kot take deloma odtuji od posameznika oz. negira njihovo popolno individualno lastništvo. Iz tega tudi izhaja Proudhonova **generalna kritika lastništva, ki doseže vrhunec v njegovi najbolj znani izjavi *»lastnina je kraja«*** (»*property is theft*«). Proudhon na tej podlagi družbo oriše kot skupnost delovnih posameznikov, ki opravljajo različne funkcije in imajo različne sposobnosti, a tako funkcije kot sposobnosti so si med sabo enakovredne oz. delo enega posameznika je enakovredno delu drugega, saj je vsako delo produkt družbenega razvoja in brez njega ne bi bilo mogoče doseči kakršnegakoli napredka. Zaradi tega se pojavi tudi osnovna človekova potreba po sodelovanju in povezovanju, ki je posledica medsebojne odvisnosti oz. komplementarnosti različnih vrst dela. Na tem mestu po Proudhonu svobodni in enakovredni posamezniki začnejo plesti kompleksno mrežo medsebojnih pogodb oz. dogovorov, kar predstavlja **idealni ekonomski sistem**, v katerem se produkti dela izmenjujejo na podlagi cene produkcije in količine vloženega delovnega časa. Tak sistem je idealen in najbolj pravičen, ker razen neke vrste kolektivnega razuma ali kolektivne zavesti ne predvideva drugega koordinatorja aktivnosti, kar bi sicer ustvarilo možnost za neenakomerno porazdelitev ekonomske in družbene moči. Samo v takem sistemu se človeška inherentna tendenca po absolutnosti omeji s kolektivnim razumom, ki izhaja iz stalnih trkov med absolutnimi razumi posameznikov, in prav to zagotavlja najbolj optimalno manifestacijo pravičnosti ter družbeni napredek (Noland 1967, 316-325; George 1922, 532-534; Proudhon 1989, 205-239).

Proudhonova vizija ekonomskega sistema jasno prikazuje njegovo naklonjenost demokratični ureditvi sfere dela, ki jo je mogoče opisati celo kot neposredno in ne zgolj predstavniško ekonomsko demokracijo. Čeprav Proudhonova teorija odklanja politično demokracijo v želji po eliminaciji pravzaprav kakršnekoli politične vladavine, pa, kot je mogoče razbrati iz njegovega pisanja (Proudhon 1989, 215-224) ter navajata tudi **George** (1922, 542) in **Graham** (2006), obstoj industrijske demokracije predvideva tudi bolj konkretno, in sicer kot **delavsko participacijo, samoupravljanje in soodločanje** v vseh vrstah ekonomskih struktur in subjektov, združevanje delavcev v delavskih asociacijah, ki bi jih upravljal svet, voljen s strani članov, in v katerih bi si **delavci razdelili dobiček** na podlagi vloženega dela, ter sodelovanje različnih delavskih asociacij in posameznikov po načelu enakovrednih izmenjav. Slednje je avtor poudarjal zlasti v zrelem obdobju svojega teoretiziranja, ko je s prepoznavanjem kvalitet federativne družbeno politične ureditve deloma sprejel pojem neke vrste administracije ali koordinacije družbenega življenja, čeprav z zagovarjanjem začasnosti oz. prehodnosti tega obdobja pred dosego reda anarhije. S svojim razmišljanjem je Proudhon močno zaznamoval **sindikalno gibanje**, obenem pa je zagotovil podporo in motivacijo vzpostavljanju **delavskih zadrug oz. kooperativ**, ki jih je označil kot osrednje protagoniste novega ekonomskega sistema (George 1922, 535-541; Nikolić 1988, 16-20; Rothschild 2009, 1028).

Drugo pomembno smer razvoja teorij o demokratizaciji ekonomske sfere družbe v 19. stoletju pa seveda predstavlja **marksizem** s svojo temeljno idejo o podružbljanju sredstev za proizvodnjo. Ta je kasneje, kot je znano, predstavljala tudi glavno teoretično podlago socialističnih revolucij, izvedenih v 20. stoletju, a so se poskusi realizacije v glavnem katastrofalno izjalovili. Marksizem je rešitev za ekonomsko izkoriščanje delavskega razreda prepoznal v diktaturi proletariata, pri čemer je zagovarjal vzpostavitev pravne in politične nadstavbe na podlagi ekonomske baze, ki jo morajo z **ukinitvijo zasebne lastnine** obvladovati delavci, saj njihova tovrstna pravica izhaja iz konkretnega vložka, t. j. dela (Marx v Tucker 1978, 4-5, 62-65). Kljub njegovem odločilnem prispevku k opolnomočenju delavstva v kapitalističnem sistemu pa se marksizem z ohranjanjem hierarhičnih družbenoekonomskih odnosov na poseben način odmika od koncepta ekonomske demokracije, zaradi česar na tej točki opuščamo temeljitejšo analizo teorije.

## 20. stoletje: ekonomska demokratizacija v okvirih obstoječega kapitalizma

Velika gospodarska recesija je v prvi polovici 20. stoletja z vsemi svojimi socialnimi posledicami ponovno obudila resnejša razmišljanja o možnostih za demokratizacijo ekonomije, ki pa naj bi hkrati ohranjala in po možnosti celo povečala njeno učinkovitost. Toda slabe izkušnje s socializmom so v tem pogledu povzročile praktično **popolno opustitev oblikovanja morebitnih alternativnih družbenoekonomskih sistemov**. Prevladovala je teza, da je kapitalizem v bistvu nenadomestljiv družbenoekonomski sistem, zaradi česar morajo njegovi temelji ostati nespremenjeni, dopustne pa so le nekatere izboljšave znotraj teh okvirov. Tako teorija kot tudi avtonomna praksa zato v tem obdobju začneta – deloma pod vplivom splošnih načel o nujnosti demokratizacije vseh segmentov družbe, zlasti pa tudi na podlagi spoznanj o naraščajočem pomenu t. i. človeškega kapitala za poslovno uspešnost podjetij – intenzivneje razvijati različne oblike participacije zaposlenih na mikro ravni (pri upravljanju, pri delitvi dobičkov in pri lastništvu podjetij), ki brez dvoma predstavljajo pomemben prispevek k praktični širitvi ekonomske demokracije ter hkrati dokazano pozitivno vplivajo na ekonomsko učinkovitost podjetij in družbe kot celote.

Sam pojem ekonomske demokracije v tem obdobju različni avtorji opredeljujejo in utemeljujejo zelo različno. Eni jo razumejo predvsem kot priporočljiv **»poslovni ukrep«**, drugi predvsem kot **temeljno človekovo pravico**, tretji **ločujejo ekonomsko in industrijsko demokracijo**, četrti jo povezujejo samo z eno od njenih zgoraj navedenih **pojavnih oblik** (npr. s soodlo-

čanjem ali z notranjim lastništvom zaposlenih), in tako dalje.[2] Strokovne literature na to temo je danes že ogromno, tako da je v tem kratkem prispevku seveda ni mogoče v celoti povzeti. Ključna splošna ugotovitev glede prevladujoče idejne usmeritve razvoja ekonomske demokracije v 20. stoletju pa bi lahko bila naslednja: *ekonomske demokracije z vsemi njenimi konkretnimi pojavnimi oblikami (soupravljanje, udeležba pri dobičku, notranje lastništvo zaposlenih) praktično noben od pomembnejših avtorjev, ki so sicer njeni veliki zagovorniki,* ***ne vidi kot morebitnega alternativnega družbenoekonomskega sistema obstoječemu kapitalizmu****, ampak le kot njegovo izpopolnitev, in sicer tako v smislu temeljnih načel demokracije kot v smislu večje ekonomske učinkovitosti, vendar pa brez poseganja v sistemske temelje.* Skrajni domet tako interpretirane ekonomske demokracije so torej lahko posamezni visoko razviti režimi soupravljanja, udeležbe pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih v okvirih, ki jih še dopušča uveljavljeni klasični mezdni (najemni, kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom.

## 21. stoletje: ekonomska demokracija kot nova paradigma kapitalizma

Šele v zadnjih letih pa lahko ponovno naletimo tudi na podrobneje argumentirane koncepte **ekonomske demokracije kot neke nove, alternativne oblike družbenoekonomskega sistema**, ki jo je sicer možno razvijati evolutivno, a bo v končni fazi vendarle zahtevala tudi spremembo temeljnih institucij sedanjega kapitalizma (t. j. predvsem pravne zasnove podjetja in delovnega razmerja ter modela razdelitve produkta)[3]. Med avtorji, ki razmišljajo v to smer, nam povsem inovativno opredelitev ekonomske demokracije v zavedanju razlogov za njeno aktualno pozicioniranje na dnevnem redu EU v svoji najnovejši razpravi o ekonomski demokraciji kot novi paradigmi kapitalizma ponudi **Gostiša** (2012).

Gostiša oblikuje ***celovito novodobno teorijo ekonomske demokracije***. Pri tem izhaja iz značilnosti moderne informacijske družbe oz. t. i. družbe znanja, v katero iz industrijske družbe evolucija kapitalističnega sistema, predvsem v Evropi, že dlje časa vztrajno transformira sodobno družbenoekonomsko realnost. Prepričan je, da so ob učinkih tovrstnih sprememb stari koncepti podjetja, korporacijskega upravljanja in mezdnih družbenoekonomskih razmerij med delom in kapitalom **objektivno preživeti** ter so kot taki ostali brez razvojnega potenciala, kar je v obdobju krize posebej nesprejemljivo. Trditev utemeljuje v pojavu eksponentne krepitve vrednosti človeškega kapitala oz. intelektualne in ustvarjalne sposobnosti delovne sile v celotni tržni vrednosti in hkrati uspešnosti podjetij, ki izvirata iz kombinacije človeškega in finančnega kapitala. **Človeški kapital** je v družbi znanja namreč odločilen dejavnik ustvarjanja dodane vrednosti v gospodarstvu, zaradi česar je danes težje kot kdajkoli delovno silo enačiti s tržnim blagom in jo posledično podvreči klasični tržni menjavi s finančnim kapitalom. Ob upoštevanju slednjega torej tradicionalen hierarhični odnos med delom in kapitalom nikakor ni več smiseln. Še bolj radikalno, po mnenju avtorja sodobno razmerje med človeškim in finančnim kapitalom opredeljujeta enakovrednost in vzajemna soodvisnost. Gostiša na tej podlagi ocenjuje, da je aktualni model ekonomskega upravljanja, ki je ne glede na spremenjene okoliščine še vedno osnovan zgolj na lastništvu finančnega kapitala in na drugi strani človeškemu kapitalu ne priznava ekonomske in odločevalske moči, popolnoma nelogičen. Kot tak **zavira polno realizacijo človeškega kapitala**, saj novodobni delovni sili, ki se zaveda stanja in svojega položaja, odvzema motivacijo in možnost za razvoj, s tem pa se krči tudi celotna (potencialna) ekonomska učinkovitost sistema (Gostiša 2012).

Gostiša iz navedenih razlogov zagovarja **poglobljeno strukturno reformo kapitalističnega sistema**, ki mora med temeljne tržne zakonitosti vplesti odgovor na nove razmere oz. predvsem na novo naravo proizvajalnih dejavnikov, tako da se hkrati zagotovi družbeno pravičnost in večjo učinkovitost podjetij. Pri tem je po njegovem mnenju človeškemu kapitalu prvenstveno potrebno priznati finančnemu kapitalu enakovreden status kapitala, mu temu primerno urediti upravljalske in ekonomske **pravice** – pri čemer mora biti obseg teh pravic sorazmeren dejanskemu prispevku k novoustvarjeni vrednosti – ter tako sistemsko izenačiti položaj delavcev in lastnikov finančnega kapitala in njihovo razmerje vzpostaviti na načelih vzajemne soodvisnosti in partnerstva. Avtor prav na ta način predstavi svojo nadgrajeno opredelitev ekonomske demokracije kot demokratizacije sicer hierarhičnega odnosa med delom in kapitalom. Ekonomsko demokracijo v praksi pojmuje tridimenzionalno, in sicer kot sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij, udeležba delavcev pri rezultatih poslovanja oz. finančna participacija ter delavsko delničarstvo oz. lastniška participacija delavcev. Pravo ekonomsko demokracijo pa nadalje pogoji z obvezno in ne zgolj prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku ter s celovito strukturiranim in vseobsegajočim sodelovanjem delavcev pri upravljanju, medtem ko lastniški participaciji delavcev pripiše dopolnilno vlogo. Gostiša v tovrstnem redefiniranju ekonomske organizacije prepoznava **novo paradigmo kapitalizma**, s katero bi bilo v obstoječih okoliščinah mogoče preseči zastarela mezdna razmerja, a hkrati ohraniti gonilne elemente tržnega družbenoekonomskega sistema in **povečati njegovo učinkovitost.** Nenazadnje pa z njo prav tako želi aktualno ekonomsko politiko, ki za negativnimi družbenimi posledicami ekonomske krize pometa zgolj z iskanjem in vzpostavljanjem novih socialnih korektivov, preusmeriti v zasledovanje pravičnosti v samem izvoru večine sistemskih problematičnosti (Gostiša 2012).

## Konceptualni razvoj ekonomske demokracije

Ob primerjavi obeh izpostavljenih teorij skozi prizmo širše zgodovinske analize je na prvem mestu mogoče ugotoviti, da je osnovno načelo koncepta ekonomske demokracije v vsakem primeru potrebno razumeti kot prerazporeditev ekonomske moči ter iz nje izjajajočih upravljalskih pravic v ekonomskem sistemu z manjšega števila zgolj lastnikov kapitala na večje število vseh ekonomskih deležnikov. Kot taka je ekonomska demokracija podlaga za doseganje večje družbene in ekonomske enakosti in pravičnosti ter za preoblikovanje družbenih in ekonomskih razmerij na način, ki spodbuja sodelovanje in krepitev družbene kohezije. Vse razvojne faze koncepta prav tako v središče ekonomske demokracije postavljajo visoko vrednost dela ter pod pojem kot ključno metodo uresničevanja uvrščajo delavsko soupravljanje in soodlo-

[2] Več o vsebini in različnih definicijah pojma ekonomska demokracija glej v Kanjuo Mrčela, (1999: 128 - 135) in v Bakovnik (2011).

[3] Zasebna lastnina produkcijskih sredstev in tržni sistem gospodarjenja v nasprotju s prevladujočimi prepričanji nista šele izum kapitalizma, ki se je kot družbenoekonomski sistem uveljavil v 18. stoletju.

čanje. Vendar pa sta osvetljeni teoriji več kot očitno zgrajeni na dveh močno različnih družbenoekonomskih realnostih, kar ju bistveno razdvoji. Čeprav njuni realnosti sicer opredeljujejo enaka pravila igre, t. j. hierarhična mezdna razmerja in tržne zakonitosti, se pomembni učinki evolucije kapitalističnega sistema, ki ni prinesla v 19. stoletju želenega propada in popolne rekonstrukcije družbenoekonomskih odnosov v alternativnem sistemu, kažejo v ključnih razvojnih spremembah narave proizvajalnih dejavnikov in **premiku ideološke usmeritve koncepta ekonomske demokracije od socialistične proti liberalni tradiciji**. To povsem nazorno potrjuje nasprotovanje teorij v pojmovanju vloge lastništva kapitala, saj prva njegovega obstoja sploh ne priznava, druga pa koncept lastništva obravnava kot inherentno sistemsko okoliščino ter ga celo širi na proizvajalni dejavnik dela. Ob tovrstnem spoznanju je nenazadnje mogoče osmisliti tudi uvodoma problematizirano spremembo drže koncepta ekonomske demokracije v dveh različnih kriznih obdobjih, ki se je od zagovorništva vizije alternativnega družbenoekonomskega sistema pretvorila v **zagovorništvo prestrukturiranja relacij med proizvajalnimi dejavniki znotraj obstoječega sistema**.

## Kaj pa jutri?

Glede na ugotovitve primerjave pa pričujočega prispevka seveda ni mogoče zaključiti brez omembe potencialnih posledic predstavljenega razvoja koncepta ekonomske demokracije za **prihodnost ekonomske organizacije**. Ker se je z upoštevanjem izkušenj sorodnih poskusov spreminjanja zakonitosti tržne ekonomije in sprejetjem nekaterih sistemskih koncesij koncept namreč uspel dodobra prilagoditi kapitalistični logiki, dandanes v družbi znanja ob učinkovitih posameznih praksah ekonomske demokracije na mikro ravni ter argumentiranih pozivih za sistemsko izenačevanje položaja človeškega in finančnega kapitala verjetno ne more biti več popolnoma zanemarljivo v delu pričakovati grožnjo doslej praktično nedotakljivi avtoriteti kapitala. Čeprav šibka, pa takšna perspektiva ekonomski demokraciji vendarle končno odpira vrata v polje načelnega usmerjanja sodobne ekonomske politike.

***Literatura:***


*Bakovnik, Nina. 2011. Koncept pravice delavcev do soodločanja: ekonomska demokracija v politični misli in mednarodnem pravu človekovih pravic. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.*

*George, William H. 1922. Proudhon and Economic Federalism. The Journal of Political Economy 30 (4): 531-542.*

*Gianaris, Nicholas V. 1996. Modern Capitalism: Privatization, Employee Ownership and Industrial Democracy. Westport: Praeger Publishers.*

*Gostiša, Mato. 2012. Ekonomska demokracija – nova paradigma kapitalizma. Dostopno prek:*

*http://www.delavska-participacija.com/clanki/Ekonomskademokracija.doc (17. junij 2012).*

*Graham, Robert. 2006. The General Idea of Proudhon's Revolution. Dostopno prek:*

*http://dwardmac.pitzer.edu/anarchist_Archives/proudhon/grahamproudhon.html (18. junij 2012).*

*Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999): Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

*Nikolić, Miloš. 1988. Razvoj teorije i prakse samoupravljanja. Novi Sad: Dnevnik.*

*Noland, Aaron. 1967. Pierre-Joseph Proudhon: Socialist as Social Scientist. American Journal of Economics and Sociology 26 (3): 313-328.*

*Proudhon, Pierre-Joseph. 1989. The General Idea of the Revolution in the 19th Century. London: Pluto Press.*

*Rothschild, Joyce. 2009. Workers' Cooperatives and Social Enterprise: A Forgotten Route to Social Equity and Democracy. American Behavioral Scientist 52 (7): 1023-1041.*

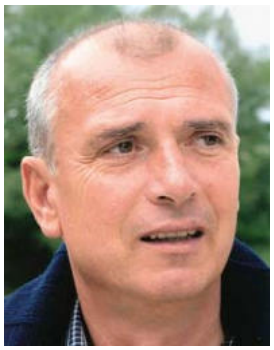
*Tucker, Robert C., ur. 1978. The Marx-Engels Reader. New York: W. W. Norton & Company.*

*Watkins, Frederick M. 1947. Proudhon and the Theory of Modern Liberalism. The Canadian Journal of Economics and Political Science 13 (3): 429-435.*


# Obvezna udeležba delavcev pri dobičku skozi kritično analizo veljavne teorije razdelitve (2)

*»Udeležba delavcev pri dobičku je nesporna **ekonomska pravica delavcev,** ki jo v resnici zanika le veljavno pravo, ne trg! Trg s tem nima ničesar, pravo pa je mogoče kadarkoli spremeniti. Storimo torej to čim prej. Omenjena ekonomska pravica mora čim prej postati tudi **pravno priznana pravica delavcev** – če naj bi bilo končno tudi dejansko uveljavljeno načelo, da so dohodki vseh lastnikov produkcijskih dejavnikov ekvivalent njihovemu dejanskemu prispevku k produktu. Teza, da je bojda že danes tako, ker to zagotavljajo objektivne zakonitosti trga, je (vsaj, kar zadeva mezde/plače delavcev) popoln nesmisel.« Tako bi lahko v strnjeni obliki povzeli nosilno idejo naslovnega prispevka, začetega v prejšnji številki te revije, ki ga nadaljujemo in zaokrožamo v tej številki.*

»Avtorji argumentacije proti prisilni udeležbi delavcev na dobičku trdijo, da stališče, da delavci soustvarjajo dobiček, privede do nesmislov. Kljub ugotovitvi, da podjetje brez delavcev ne bi moglo poslovati in tudi ne ustvarjati dobička! Vendar podjetje ne bi moglo poslovati tudi brez materiala, opreme, cest, šol, pravijo nasprotniki delavske udeležbe na 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 na



*Piše:*
*dr. Mato Gostiša*

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, kolikšna je ponudba po delovni sili (in ta je vse višja, kolikor narašča brezposelnost) in kakšno je povpraševanje, (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. Žal se del ekonomske teorije 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.« (Bohinc 2011: 5)

## Delo kot edini »subjektivno ustvarjalni« produkcijski dejavnik

Je sploh mogoče teoretično utemeljeno zanikati obstoj presežka dela delavcev v dobičku in s tem **ekonomsko pravico do njihove udeležbe pri njegovi delitvi**? Razen s prazno floskulo o tem, da naj bi to izhajalo iz narave tržnega sistema samega, ki pa ne drži, verjetno z ničemer. Dodajmo k že povedanemu še nekaj argumentov v prid tej trditvi.

### 1.

Delo, ne kapital, je v resnici **edini »subjektivno ustvarjalni« produkcijski dejavnik**, medtem ko je vloga kapitala kot produkcijskega dejavnika le pospeševanje oziroma maksimalno potenciranje produktivnosti dela, kar mu zagotavlja ustrezno ekonomsko vrednost, vendar pa sam po sebi (brez angažiranja dela) v produkcijskem procesu ne ustvarja nobene nove vrednosti. Lastniški kapital sam po sebi je, če malce poenostavimo, s tem, ko je zagotovil nakup proizvodnih inputov, t. j. produkcijskih sredstev (delovna sredstva, predmeti dela, storitve) in delovne sile za potrebe proizvodnje, svojo produkcijsko funkcijo v bistvu opravil. Njegov ekonomsko utemeljen dohodek za lastnike so, kot rečeno, iz tega naslova lahko le tržno priznane obresti. Od te točke dalje pa **novo vrednost v proizvodnji ustvarja samo še delo**, in sicer tako delo delavcev kot delo oz. podjetniško angažiranje lastnikov kapitala, vključno s tveganjem[1]. Ves dobiček, ki presega vrednost obresti na vloženi kapital, je zato realno rezultat (obeh vrst) dela, angažiranega v produkcijskem procesu.

Kapital plus podjetništvo njegovih lastnikov, torej še ne zadostujeta za proizvodnjo – razen če podjetnik sam neposredno izvaja tudi dejavnost podjetja – in sama po sebi (še) ne ustvarjata nikakršnega dobička. »Vmes« je seveda nujno umeščeno delo delavcev, ki **sploh omogoča takšno ali drugačno proizvodnjo**. To delo pa mora kajpak nujno prinesti nekaj več kot znaša njegova »tržna cena«, kajti sicer – ne glede na še tako genialno potencialno podjetništvo lastnikov kapitala – ne bi bilo (sploh nobenega) dobička. Skratka, ni variante, da bi bil kakršenkoli dobiček ustvarjen brez t. i. rezidualnega presežka outputa dela delavcev. Zato preprosto tudi ni teorije, ki bi lahko dokazala, da implicitni del dobičku – kakršenkoli že je – ni tudi prispevek dela delavcev.

Ker po drugi strani, kot je bilo nazorno prikazano zgoraj, tudi ni teorije, ki bi lahko znanstveno potrdila tezo, da je ves dobiček izključno rezultat učinkovanja kapitala in podjetništva njegovih lastnikov oziroma t. i. četrtega produkcijskega dejavnika, se seveda postavlja vprašanje: **s kakšnim argumentom je eventualno sploh mogoče znanstveno utemeljeno a priori negirati ekonomsko pravico delavcev do sorazmerne udeležbe pri dobičku?** Trg sam kakega takega argumenta povsem zanesljivo ne ponuja, neoklasična teorija razdelitve še manj, v čem tretjem pa ga prav tako ni najti. Osebno pa glede na povedano menim, da objektivno tudi sploh ne obstaja. Nasprotno, zelo veliko, predvsem ekonomskih argumentov obstaja za čim prejšnjo uvedbe takšne udeležbe, ki (v povezavi tudi s krepitvijo drugih oblik organizacijske participacije zaposlenih, kot sta sodelovanje pri upravljanju in širše notranje lastništvo) pravzaprav edina lahko zagotovi učinkovito sproščanje človeškega kapitala podjetij kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti.

*Delo, ne kapital, je v resnici edini »subjektivno ustvarjalni« produkcijski dejavnik, medtem ko je vloga kapitala kot produkcijskega dejavnika le pospeševanje oziroma maksimalno potenciranje produktivnosti dela (delavcev in podjetnikov).*

»Tradicionalni zagovorniki so radikalni ekonomisti, ki v svojih argumentih izpostavljajo tako pravico zaposlenih do sodelovanja v delitvi rezultatov svojega dela, kot tudi njihovo motivacijo za večjo storilnost, ki se tako ustvari in je v korist lastnikov podjetij na dolgi rok. (Blasi in Kruse, 1991). V zadnjih letih so verodostojni argumenti v podporo z vidika teorije transakcijskih stroškov. Ker zaposleni soustvarjajo dobičke, ko podjetja oskrbujejo s specifičnimi sredstvi oziroma s specifičnim človeškim kapitalom, imajo pravico do soudeležbe pri dobičku, lastništvu in nadzoru podjetij (Blair, 1999). Z nagrajevanjem v delnicah se znižajo ne samo transakcijski stroški človeškega in finančnega kapitala, temveč tudi nadzora podjetij, kadar je lastništvo zaposlenih organizirano kot dolgoročno.« (Böhm, 2003: 25) »Pot k demokraciji ni v redistribuciji lastnine, temveč v ločitvi pravic do upravljanja in lastništva in restrukturiranja teh pravic kot osebnih pravic, ki si jih oseba pridobi na podlagi funkcionalne vloge upravljanega. Ta pot se že uporablja v

[1] Tudi tveganje s kapitalom je v bistvu »delovna« odločitev njegovih lastnikov, ne lastnost kapitala samega. Kapital je pač kapital in je izključno v odvisnosti od odločitve njegovih lastnikov lahko angažiran bodisi kot v podjetje vložen trajni (tvegani) kapital bodisi kot upniški (netvegan) kapital. Zato tveganje štejemo kot element dela oziroma »delovni«, ne kapitalski prispevek lastnikov k produktu. Ob tem pa velja že vnaprej opozoriti tudi, da tveganje ni lastno samo kapitalistom, temveč tudi delavcem, tako da tveganje samo po sebi ne more biti opravičilo za prisvajanje celotnega dobička. A o tem več v enem naslednjih poglavij.

politični sferi in bo prihodnost za ekonomsko demokracijo" Ellerman, 1990: 123).« Kanjuo Mrčela 1999: 164)

**2.**

Na katerem delu dobička so delavci na podlagi povedanega zanesljivo upravičeni do svojega sorazmernega deleža? Delavci so kapitalistu– vsaj po današnjem razumevanju pojma »podjetje« in »delovno razmerje« (če torej izhajamo iz sedanje koncepcije podjetja kot »personificiranega kapitala«, ne iz bodoče asociativne koncepcije podjetja kot »pravne skupnosti človeškega in finančnega kapitala«) – kot povračilo za to, da jim je omogočil delo in eksistenco, v vsakem primeru dolžni s svojim delom oz. proizvodnim outputom povrniti najmanj **protivrednost stroškov za svoje mezde in za obresti na ves v podjetje vloženi kapital**, ki služi neposredno proizvodnji. Če je kapitalist hkrati tudi ustanovitelj podjetja, bi bilo treba k temu verjetno prišteti še ustrezno, po nekih vnaprej dogovorjenih merilih določeno **povračilo za njegovo t. i. ustanovitveno podjetniško iniciativo**. Od tu dalje pa delavcem načeloma ni več mogoče odrekati njihovega implicitnega prispevka k preostalemu delu dobička. Noben element dela oz. podjetništva lastnikov, vključno s tveganjem, namreč (zlasti v sodobnih pogojih gospodarjenja) ni več takšne narave, da bi bil, kot bomo podrobneje pojasnili v nadaljevanju te razprave, lasten izključno le lastnikom kapitala, ne pa – vsaj v določeni meri – hkrati tudi delavcem. Zato tudi ni jasno, na kakšni realni ekonomski podlagi bi si tudi ta del dobička lahko še naprej samodejno prisvajali le lastniki kapitala. Zdi se torej, da je edino zares odprto le še **vprašanje ugotovitve oz. določitve ustreznih meril za prihodnjo delitev dobičkov.** Drugih utemeljenih argumentov za nadaljnje odlašanje s tem sistemskim ukrepom v teoriji in praksi ni več.

Navedeni princip bo seveda treba, ko bo sistem soudeležbe lastnikov finančnega in človeškega kapitala pri dobičku dokončno izgrajen (tudi s predhodno spremembo same koncepcije kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja), smiselno uveljaviti tudi **za primer izgube pri poslovanju** in s tem povezano morebitno nižanje akontacijske vrednosti dohodkov delavcev.

## Prehod od delovne teorije vrednosti na teorijo produkcijskih stroškov – čemu le?

Nedvomno bi bilo kot podlago za razdelitev dohodkov, če je že potrebno vanjo tako ali drugače mešati trg in njegove zakonitosti, precej bolj ekonomsko logično in pravično določiti tržno ceno kapitala, preostanek dohodka pa domnevati kot samoumeven rezultat dela delavcev in (podjetniškega angažiranja) kapitalistov ter ga primerno razdeliti med njune lastnike, mar ne? Vrednost oziroma ceno kapitala kot blaga in s tem njegovega prispevka k produktu je namreč trg nesporno sposoben povsem objektivno ovrednotiti. Niti »pod razno« pa, kot rečeno, ni sposoben s svojimi razpoložljivimi »merilnimi inštrumenti« (zakon ponudbe in povpraševanja) ovrednotiti implicitnih prispevkov obeh vrst dela (delavcev in lastnikov kapitala) v produktu in temu primerno ekonomsko pravično razdeliti dohodek med njune lastnike.

Če torej na vsak način želimo trgu prepustiti vlogo razsodnika glede velikosti prispevka enega in drugega produkcijskega dejavnika h končnemu produktu (po načelu »preostanek tistega, česar trg ni priznal enemu, je dohodek drugega«), potem bi bil po logiki stvari **lahko tržnemu vrednotenju po zakonu ponudbe in povpraševanja prepuščen le kapital, ne pa delo**. (Finančni) kapital podjetja je namreč otipljivo materialno dobro, ki mu v procesu tržne menjave ni težko določiti objektivne vrednosti, hkrati pa je v produkcijski proces vložen v fiksni količini. Delo pa je povsem neotipljiv in variabilen produkcijski dejavnik, ki ima poleg svojih objektivih, tržno merljivih sestavin (t. j. zlasti objektivna strokovna usposobljenost delavcev) tudi subjektivne in tržno povsem nemerljive sestavine (t. j. večja ali manjša ustvarjalnost ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost nosilcev dela), od katerih je odvisen t. i. subjektivni input dela v konkretni proizvodnji. Ravno zato je v pogojih polne konkurence donosnost kapitala odvisna praktično izključno od omenjenega subjektivnega inputa dela, pri čemer je, kot že rečeno, s pojmom delo zajeto tudi morebitno večje ali manjše podjetniško angažiranje lastnikov kapitala.

A obravnavana razdelitvena teorija je, kot že povedano, z izumom »četrtega« produkcijskega dejavnika teoretično povsem umetno pomešala »klasične« produkcijske dejavnike ter njihove značilnosti in dohodke. Iz razumljivih razlogov kajpak nadvse tendenciozno in s točno določenim ciljem. Tako se je zgodilo, da je na podlagi te teorije danes ustvarjalno delo delavcev tretirano kot **tržno blago in produkcijski strošek**, pri čemer je »mezdno« podrejeno kapitalu, kar je seveda povsem izven zgoraj navedene »asociativne« logike dejansko obstoječih produkcijskih razmerij. To sicer zdravorazumsko težko razložljivo dejstvo pa so (neo)klasični ekonomski teoretiki utemeljili s **t. i. teorijo produkcijskih stroškov**, ki naj bi predstavljala **antipod klasični delovni teoriji vrednosti**, katero naj bi zlasti Marx povsem spridil in jo za vselej pokopal kot resno znanstveno alternativo.[2] Kapital, pooseblјen v podjetju, je bil s tem teoretično ustoličen kot »ustvarjalni« produkcijski dejavnik, »delovna sila« pa zgolj kot produkcijski strošek pri njegovem ustvarjanju dobrobiti za človeštvo, kar pravzaprav pomeni na glavo obrnjeno dejansko vlogo in pomen obeh produkcijskih dejavnikov v realni proizvodnji. A očitno je bilo samo na ta način mogoče tudi »znanstveno« utemeljiti in še naprej ohranjati dotlej obstoječe zatečeno stanje razdelitvenih razmerij, izhajajočih iz okoliščin in inštitucij 18. in 19. stoletja, kar je sicer bilo in ostaja osnovno poslanstvo te teorije.

## Povzetek ugotovitev o izvoru in sestavinah dobička

Dobiček torej, če ponovimo, v resnici niti približno **ni enak tržni ceni lastniškega kapitala na osnovi marginalne produktivnosti**, kot bi to sledilo iz posplošenih trditev obravnavane sporne teorije, ampak je bistveno širša in vnaprej tržno povsem nedoločljiva kategorija. Iz tega razloga tudi ni res, da je dobiček neposredno na trgu priznan dohodek lastnikov v podjetje vloženega lastniškega kapitala. Nasprotno – dobiček se danes v bistvu oblikuje kot nekakšen preostanek dohodka po načelu »kar ni trg neposredno priznal kot dohodek lastnikom najetih produkcijskih dejavnikov (v obliki mezd, rent in obresti), je dohodek lastnikov v podjetje vloženega kapitala«. Zato vsebuje **zelo različne sestavine**, ki so nedvomno rezultat angažiranja različnih produkcijskih dejavnikov z različnimi lastniki, ne samo lastniškega kapitala po sebi. Poleg obresti kot »čistega« outputa tega

[2] A sporni del Marxove teorije seveda ni v njegovi analizi »presežne vrednosti dela« (tej ne nazadnje ne oporeka oz. ji, kot že rečeno, nehote celo izrecno pritrjuje tudi obravnavana neoklasična teorija razdelitve s priznavanjem obstoja t. i. rezidualnega presežka outputa dela, kar je v bistvu isto), ampak predvsem v njegovem videnju sistemske rešitve tega problema, t. j. v poenostavljeni »ekspropriaciji ekspropriatorjev«.

kapitala, tako vsebuje (in to celo v pretežnem delu), kot že rečeno predvsem outpute dela, in sicer tako dela lastnikov v obliki njihovega večjega ali manjšega podjetniškega angažiranja (tveganje, začetna podjetniška iniciativa, inovativnost, neposredno vodenje poslovnih procesov, upravljanje podjetja), kot tudi dela, tveganja in notranjega podjetništva delavcev in osamosvojenega menedžmenta. Vse to je v resnici stlačeno v pojem dobička, tako da je o dobičku tudi teoretično nemogoče razpravljati kot o ekonomsko upravičeni nagradi izključno lastnikom kapitala. Posebej še v pogojih hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala na eni ter vse izrazitejšega ločevanja funkcije lastništva nad kapitalom od funkcije upravljanja podjetij in podjetništva nasploh (lastniki kot zgolj »investitorji«) na drugi strani. Tudi dobiček je torej, kot že omenjeno, nekakšen **dohodek »sui generis«**, ki se – za razliko od vseh ostalih dohodkov – ne določa po tržni ceni konkretnega produkcijskega dejavnika na podlagi njegovega mejnega produkta. V bistvu pa se tak model razdelitve danes lahko vzdržuje le še s pomočjo obstoječega, naravnost arhaičnega pravnega sistema, dobiček pa vse bolj dobiva značaj **tipične rente od lastnine nad kapitalom**, o čemer pa bo več govora še v drugih delih te razprave.

*Dobiček vsebuje zelo različne sestavine, ki so nedvomno rezultat angažiranja različnih produkcijskih dejavnikov z različnimi lastniki, ne samo lastniškega kapitala po sebi.*

## Nehotena potrditev teze o utemeljenosti obvezne udeležbe delavcev pri dobičku

Kaj torej reči k gornjemu prikazu in analizi praktičnih posledic neoklasične teorije faktorske razdelitve produkta?

Izvedbeni del te teorije bistveno odstopa od njenih lastnih načel in izhodišč. Avtorji teorije, katere prvotni namen je bil sicer znanstveno ovreči Marxovo tezo o »presežni vrednosti dela«, se verjetno niso niti zavedali, da so s svojo nedosledno uporabo principa marginalne produktivnosti v segmentu pojasnjevanja dobička v bistvu **nehote znanstveno podprli ravno to tezo**. Obenem pa so ji s svojimi matematičnimi formulami v bistvu ponudili številna dokazna orodja. Dokazali so (nehote in posredno seveda), in to celo »matematično«, da dobička kot ene od štirih vrst dohodkov – za razliko od vseh ostalih – očitno ni mogoče pojasniti z mejno produktivnostjo in tržno ceno lastniškega kapitala oziroma katerega koli drugega od znanih (ali pa teoretično na novo skonstruiranih »kombiniranih«) produkcijskih dejavnikov. To pomeni, da v resnici več kot očitno **niso uspeli znanstveno potrditi svoje hipoteze o 100-odstotni tržni porazdelitvi dohodkov**. Prav tako niso uspeli matematično potrditi in dokazati, da je ves dobiček izključno rezultat učinkovanja zgolj lastniškega kapitala in podjetništva njegovih lastnikov (in s tem tudi izključno njihov ekonomsko utemeljen dohodek). To pa v bistvu pomeni močno znanstveno **negacijo (še vedno) uzakonjene pravice** le-teh do samoumevnega oziroma samodejnega prisvajanja celotnega dobička. Nasprotno. Ravno s svojo nedosledno izpeljano tezo o vzajemni izmenjavi oz. medsebojnem prepletanju rezidualnih presežkov outputa med produkcijskimi dejavniki so v bistvu potrdili domnevo o zdajšnjem zgolj »enostranskem pretoku presežkov dela« v dohodek lastnikov kapitala (dobiček) in s tem o nespornem tudi določenem implicitnem prispevku dela, vsebovanem v dobičku. Clarkov in Samuelsonov »rezidualni presežek outputa dela« v svojem najglobljem bistvu namreč v resnici ni vsebinsko prav nič drugega kot Marxova »presežna vrednost dela«. Ker pa ni najti popolnoma nobenega ekonomsko utemeljenega razloga za prisvajanje celotnega presežka outputa dela s strani lastnikov kapitala, vsa ta teorija pravzaprav le še dodatno podpira in utemeljuje zahtevo po **obvezni udeležbi delavcev pri dobičku.** Pri tem pa ne gre pozabiti, da je bil njen prvotni namen ravno nasproten.

## Neoklasična teorija razdelitve vis a vis Marxovi delovni teoriji vrednosti

Ob povedanem se seveda nehote zastavlja vprašanje, v čem je pravzaprav temeljna vsebinska razlika med Marxovo delovno teorijo vrednosti in neoklasično teorijo faktorske razdelitve produkta.

Vsekakor je ta razlika bistveno manjša, kot se zdi na prvi pogled. Ključne ugotovitve obeh teorij o ekonomskih dejstvih so zelo podobne, le da sta v svojih »končnih rešitvah« problema razdelitve produkta ekstremni vsaka v svojo smer. Marx bi problem rešil enostavno tako, da bi vse zasluge za ustvarjeni dobiček pripisal delu delavcev, kapital pa podružbil in s tem negiral oziroma kar dokončno odpravil vse podjetniške prispevke njegovih lastnikov. Obravnavana neoklasična teorije razdelitve pa, nasprotno, v celoti negira implicitni prispevek dela delavcev in vse zasluge za dobiček a priori pripisuje lastnikom kapitala. Nobena od teh dveh teorij pa ni sposobna priznati in sprejeti realno obstoječe vzajemnosti med delom in kapitalom ter njunimi lastniki v produkcijskem procesu, ki logično vodi v smer ustrezne delitve dobička med njimi. **Le čemu naj bi bil dobiček a priori nedeljiva ekonomska kategorija,** kot ga zdaj obravnavata obe nasprotujoči si teoriji?

## Odkod permanentno naraščanje socialnih razlik?

Generiranje vse večjih socialnih razlik skozi sedanjo, ekonomsko nepravično delitev dobička, ki – kot smo videli – ni sorazmerna dejanskim prispevkom dela in kapitala, je torej sedanjemu modelu razdelitve dohodkov **v bistvu imanentno že od začetkov kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema**. A z nenehnim razvojem ustvarjalnih sposobnosti dela oz. človeškega kapitala kot produkcijskega dejavnika, se ob nespremenjeni produkcijski sposobnosti kapitala (ta se objektivno pač ne »razvija«) te razlike **samo še multiplicirajo** in preraščajo v socialni eksces, ki ne služi več ničemur družbeno koristnemu in zagotovo pomeni popolno »slepo črevo« v razvoju človeške civilizacije. Trditev, da lahko nadaljnji ekonomski razvoj s svojimi investicijami zagotavljajo le »bogati«, je (ob vseh že razvitih in bodočih možnih mehanizmih za koncentracijo t. i. drobnega kapitala) čisto navadna demagogija. Enormne socialne razlike zagotovo niso nujna predpostavka nadaljnjega ekonomskega razvoja družbe. Ob ekonomsko pravični delitvi dobičkov bi na današnji stopnji družbenoekonomskega razvoja lahko – ob morebitnih še dodatnih ekonomskih spodbudah – v nadaljnjo produkcijo investirali praktično vsi zaposleni. Nekakšna **neizmerno bogata ekonomska elita danes zagotovo ni (več) pogoj nadaljnjega ekonomskega razvoja**, prej obratno.

A naj se vrnemo k naslovnemu vprašanju: ne gre pozabiti, da je delo – za razliko od zemlje in kapitala – **edini »(subjektivno) ustvarjalni« produkcijski dejavnik**, in da je bilo zato preprosto enačenje mezde/plače z dejanskim prispevkom oziroma outputom dela morda do neke mere ekonomsko sprejemljivo (beri: ne tako zelo izrazito ekonomsko ekscesno) le v produkcijskih pogojih 18. in 19. stoletja. Takrat je pojem »delo« tudi v praksi vsaj navidez morda res precej sovpadal s pojmom gole »fizične delovne sile« (t. j. dela brez elementov umske in čustvene komponente) kot nekakšnega priveska strojem. Ustvarjalno in motivirano delo, kakršnega zahtevajo sodobni produkcijski procesi, pa zagotovo ni nekaj, čemur bi bilo mogoče že vnaprej določiti »tržno ceno« kot ekvivalent njegovega bodočega (dejanskega) prispevka h končnemu produktu podjetniške proizvodnje. Časi, ko je tržna cena delovne sile (mezda), izračunana po načelih marginalne produktivnosti, morda res predstavljala vsaj za silo sprejemljiv približek dejanskim kasnejšim ekonomskim učinkom (outputu) dela v poslovnih procesih, so torej – če so sploh kdaj bili – že davno minili.

Takoj ko je namreč začel zaradi spremenjenih objektivnih pogojev gospodarjenja v okviru pojma delo vse bolj naraščati pomen drugih, **t. i. subjektivnih elementov** (npr. individualnih delovnih zmožnosti in ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih), od katerih je danes – bistveno bolj kot od golih fizičnih zmogljivosti in formalnega znanja delavca – odvisen omenjeni dejanski prispevek dela, tržna vrednost oz. cena delovne sile postaja **vse manj uporabno ekonomsko merilo** za določanje vrednosti tega prispevka. Razkorak je v tem smislu tako že danes, v začetku 21. stoletja, ogromen in se z vsakim dnem nadaljnjega prehajanja v informacijsko družbo in družbo znanja samo še vse hitreje povečuje. Zgolj s klasičnim tayloristič nim vodenjem (ukazovanje, strogi nadzor in sankcioniranje) tako ni več mogoče doseči želene kakovosti dela in proizvodov »zero defekt« in več, kar je danes sinonim za konkurenčno kakovost in inovativnost, ampak jo delavci zagotovijo sami z lastnim prizadevanjem in iz lastnih nagibov, ali pa je sploh ne. Mezda/plača torej definitivno že dolgo ni (več) niti približno adekvatno plačilo za dejanski prispevek dela v produkcijskem procesu, vse večji del tega prispevka pa zato postaja implicitni del dobička.

A celoten rezidualni presežek outputa dela, vsebovan v dobičkih podjetij, se danes – dobesedno izven zdravorazumske logike – **sistemsko še kar naprej enostavno »pripisuje« prispevku kapitala in podjetništva njegovih lastnikov** In to kljub dejstvu, da se neposredno podjetniško udejstvovanje lastnikov kapitala (vsaj v osrednjem delu gospodarstva, ki ga tvorijo velike korporacije) na drugi strani izredno hitro zmanjšuje ali celo povsem opušča (lastniki kapitala so bolj ali manj le še »investitorji«), kar je pri celi stvari še posebej paradoksalno. Z drugimi besedami: nadaljnja uporaba te razdelitvene teorije v praksi pomeni, da je pri delitvi ustvarjenega produkta realna vrednost prispevka dela in njegovih lastnikov vse bolj **podcenjena**, realna vrednost prispevka kapitala in njegovih lastnikov pa vse bolj **precenjena** (velik del dobička postaja navadna »renta« na lastnino), kar seveda rezultira v vse hitrejšem povečevanju socialnih razlik. Tega pa danes ni več mogoče pojasniti in upravičiti z nobenimi resnim ekonomskimi argumenti, še manj pa tolerirati kot »naravno« smer nadaljnjega razvoja sodobne družbe.

*Vsekakor se zdi, da je bila neoklasična teorija razdelitve – bolj kot neka dolgoročno znanstveno vzdržna znanstvena teorija – res zasnovana zgolj kot nujna obramba pred takrat hitro prodirajočim marksizmom.*

## Zgodovinska preživetost neoklasične teorije razdelitve

Vsekakor se zdi, da je bila obravnavana neoklasična teorija razdelitve – bolj kot neka dolgoročno znanstveno vzdržna znanstvena teorija – **res zasnovana kot nekakšen izhod v sili,** torej kot nujna obramba pred takrat hitro prodirajočim marksizmom. V tem smislu je vsekakor svojo zgodovinsko vlogo odigrala. Čeprav, kot smo videli zgoraj, v resnici ni v ničemer ovrgla teze o prisvajanju presežne vrednosti dela s strani lastnikov kapitala ali ponudila zadovoljivih odgovorov na uvodoma opredeljene in tudi danes še vedno v celoti aktualne dileme kapitalistične razdelitve, je vzdržala dobrih sto let in brez dvoma – verjetno za vselej – povsem porazila marksistično opcijo pravičnejše družbe, ki je rešitev omenjenih dilem – namesto v drugačni, ekonomsko pravičnejši delitvi dobičkov – iskala v radikalni komunistični ideji o nujnosti preproste »ekspropriacije ekspropriatorjev« (razlastitve lastnikov kapitala) in s tem podružbljanja produkcijskih sredstev. A pred novimi izzivi 21. stoletja kot »družbe znanja« in relativne prevlade ekonomskega pomena človeškega kapitala se zdaj zdi **že naravnost arhaična**. Nove, ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše ter kohezivnejše družbe, preprosto ni več mogoče graditi na njenih (do)sedanjih predpostavkah, ampak bo treba le-te v temelju prenoviti. Vendar seveda ne po marksističnih receptih, ki so bili empirično dokazano zgrešeni, ampak s sistemskim priznavanjem in izenačevanjem pomena različnih vrst kapitala, predvsem finančnega in intelektualnega (človeškega in strukturnega), ter vloge njihovih lastnikov v družbenoekonomskem sistemu prek izgrajevanja sistema t. i. ekonomske demokracije.

### *Literatura (za I. in II. del):*


*Bohinc, Rado (2011) Obvezna delavska udeležba na dobičku: Moč in nemoč za temeljne družbene spremembe. Ekonomska demokracija, št. 5/2011. ŠCID, Kranj.*

*Böhm, Andreja (2003) Finančno sodelovanje v podjetjih v državah EU. Industrijska demokracija, št. 1/2003. ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.*

*Brščič, Bernard (2012) (Ne)moralnost kapitalizma in pravna država. Delo, Sobotna priloga z dne 25. 2. 2012. str. 10-11. ČZP Delo. Ljubljana.*

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

*Gostiša. Mato (2010) Kapitalizma iz učbenikov ni več, kaj zdaj? Ekonomska demokracija, št. 6/2010, str. 7-13. ŠCID. Kranj.*

*Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999): Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

*Kračun, Davorin in Festić Mejra (2006) Osnove ekonomske teorije I, Univerza v Mariboru. Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.*

*Meh, Marija (2002) Teorija rente v neoklasični tradiciji. Diplomsko delo – Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Ljubljana.*

*Romih, Martin (2006) Pomen in problemi razdelitve dohodka. Diplomsko delo – Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Ljubljana.*

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

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



*Piše:*
*Leja Drofenik Štibelj*

# Načrti lastništva zaposlenih v finančni skupini Société Générale

*Skupina Société Générale (v nadaljevanju Skupina SG) ponuja svojemu osebju številne oblike soudeležbe pri dobičku družbe in sheme lastništva delnic. Od svoje privatizacije v letu 1987 dalje, ko je pričela z izvajanjem aktivne politike lastništva zaposlenih, enkrat letno po prednostnih pogojih svojim zaposlenim ponuja možnost, da postanejo delničarji Skupine SG. Leta 2011 je Skupina SG svojim zaposlenim že 24-krat zaporedoma ponudila možnost sodelovanja pri dokapitalizaciji družbe. Tako je bilo leta 2011 skoraj 94.000 zaposlenih in nekdanjih zaposlenih po vsem svetu delničarjev finančne Skupine SG, ki imajo v lasti 7,6 odstotka osnovnega kapitala Skupine in 11,5 odstotka glasovalnih pravic.*

Skupina SG pri promoviranju lastništva zaposlenih sledi **trem glavnim vodilom** (Štibelj, 2007):

- z vsemi zaposlenimi deliti skupni uspeh
- razvijati občutek pripadnosti Skupini SG
- razvijati znanje zaposlenih o Skupini SG

## Osnovne informacije o finančni skupini SG

Skupina SG (spletno mesto http://www.skb.si/societe-generale-group) je **ena največjih finančnih skupin** z eno največjih in najbolj razvitih poslovnih mrež pri bančnem poslovanju v evrskem območju. Svojim strankam zagotavlja finančne storitve s treh medsebojno dopolnjujočih se področij bančnega poslovanja:

- domača in mednarodna bančna mreža (angl. *Retail Banking and Financial Services*),
- upravljanje premoženja (angl. *Global Investment management Services*);
- podjetniške finance in investicijsko bančništvo (angl. *Corporate and Investment Banking*).

Skupina SG s svojimi bančnimi podružnicami in bankami **deluje v 85 državah po vsem svetu in zaposluje 157.000 ljudi**. SKB kot del velike skupine SG izkorišča prednosti razvejane poslovne mreže tudi za svoje stranke, ki jim zagotavlja hitre in varne bančne storitve po konkurenčnih pogojih.

Skupina SG je bila leta 2010 **imenovana za najboljšo banko v regiji Centralne in Vzhodne Evrope** in je prejela prestižno nagrado za odličnost, ki finančni skupini SG priznava vodilnost, inovativnost in gonilno silo razvoja. Finančna skupina SG ima v regiji Centralne in Vzhodne Evrope svoje podružnice v 18 državah, v katerih je zaposlenih 46.000 ljudi, ki oskrbujejo več kot 11 milijonov strank. Cilj finančne skupine SG je utrditev pozicije ene izmed treh najboljših bank v regiji. Regija Centralne in Vzhodne Evrope je tudi središče strateškega načrta **Ambition 2015 GS** (predstavljen v nadaljevanju) tako v smislu razvoja in preoblikovanja poslovanja družbe kot v smislu krepitve odnosov s strankami, povečanja poslovne sinergije med bančnimi enotami in nadaljevanja operativne strategije.

Tudi slovenska podružnica SKB je bila banka leta 2011 v Sloveniji zaradi dobrih poslovnih rezultatov, in to v obdobju, ki so ga zaznamovale izredno zahtevne in nestabilne finančne razmere. Februarja 2012 pa je glede na rezultate raziskave med strankami na področju privatnega bančništva, ki jo objavlja mednarodna finančna revija Euromoney (Euromoney Banking Survey 2012) osvojila prvo mesto v kategoriji najboljše storitve zasebnega bančništva na področju zasebnosti in varnosti v Sloveniji (glej spletno mesto SKB banke: http://www.skb.si/medijsko-sredisce/nagrade-in-priznanja).

## Sheme lastništva zaposlenih in udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe

### *Globalni program lastništva zaposlenih*

SG se je po letu 2003 zelo razširila po vsem svetu, zato je kmalu za tem začela izvajati t. i. globalni program lastništva zaposlenih. Z njim je vsem zaposlenim, ne glede na to, ali so zaposleni v francoskih ali ostalih podružnicah Skupine SG po svetu, **omogočila enake možnosti finančne participacije.**

Za sodelovanje v programih lastništva zaposlenih v Skupini SG veljajo **za vse zaposlene enaka pravila**, ki so naslednja (Štibelj, 2007):

- Nakupna cena delnice za zaposlene je povprečje zadnjih 20-ih zaporednih začetnih cen (angl. *opening prices*), ki je diskontirana za 20 %;
- Vložek posameznega zaposlenega je lahko največ 20.000 EUR ali 25 % letne bruto plače;
- Vsaka entiteta se lahko samostojno odloči, s kakšno višino prispevka bo sodelovala pri nakupu delnic za zaposlene. Prispevek se giblje med 0 in 1.500 EUR;
- Zaposleni, ki pristopijo prvič, imajo petletni moratorij na prodajo delnic;
- Zaposleni, ki sodelujejo v shemi, so upravičeni, da prejemajo letne dividende.

V letu 2010 je družba svojim 145.000 sedanjim in nekdanjim zaposlenim ponudila priložnost **sodelovanja pri dokapitalizaciji družbe**. V povečanje osnovnega kapitala družbe je bilo leta 2010 zajetih 266 enot finančne skupine SG v 63 državah. Večina zaposlenih, ki so upravičeni do vpisa novih delnic v okviru tega programa, prihaja iz Francije (SG Francija in francoska hčerinska podjetja, vključno s Credit du Nord Group), in le 16 odstotkov je takih, ki so zaposleni v drugih državah. V ta namen je bilo izdanih 4,29 milijona delnic, investiranih pa 158,7 milijona evrov[1]. Povprečna vrednost deleža družbe na posameznega zaposlenega v SG Francija je ob koncu leta znašala 32.000 evrov, kar izraženo v številu delnic pomeni okoli 795 delnic na delničarja. Vsi imetniki delnic, z izjemo sklada, ki je rezerviran za osebje enote Credit du Nord Group, imajo tudi glasovalno pravico na generalni skupščini družbe.

V letu 2011 je Skupina SG v okviru globalnega programa lastništva zaposlenih ponudila delnice z 20-odstotnim popustom na osnovno ceno 135.000 sedanjim in nekdanjim zaposlenim v 57 državah po svetu. Na ponudbo se je odzvalo **48.000 sedanjih in nekdanjih zaposlenih**. Obseg celotnega vpisa novih delnic je znašal 216 milijonov evrov in je bil za 5 odstotkov višji kot leta 2010.

### *Varčevalni načrti družbe*

**Sheme soudeležbe pri dobičku** družbe in lastništvu delnic v SG Francija se trenutno preračunavajo ob upoštevanju prihodkov celotne finančne skupine. Zaposleni v SG lahko svoj delež dobička vlagajo v raznovrstne tržne vrednostne papirje v okviru varčevalnega načrta družbe SG (angl. *Company Saving Plan*), ki ponuja posebne finančne pogoje in davčne spodbude. Družba nato doda svoj dodaten prispevek v sklad na račun vsakega zaposlenega, ki se odloči za vlaganje. Zaposleni lahko svoje prihranke vlagajo v 17 različnih vzajemnih skladov, vključno s skladom **Societe Generale Actionnariat (Fonds E)**, ki jim omogoča večjo razpršenost njihovih naložb. V družbi SG Francija je bilo v letu 2010 med zaposlene razdeljeno 125,2 milijona evrov iz naslova delitve dobička za leto 2009 (vključno z dodatnimi prispevki družbe in dividendami glede na uspešnost poslovanja v obliki dodatne delitve dobička), kar je za 23 odstotkov večji znesek, kot je bil razdeljen v preteklem letu.

Ta **dodaten del razdeljenega dobička** v višini 46 milijonov evrov je bil enakomerno porazdeljen med vse zaposlene v SG Francija (v skupnem znesku 1.000 na zaposlenega) in je z davčnega vidika enako obravnavano, kot delitev rednega letnega dobička družbe. Poleg tega pa ima večina hčerinskih družb t. i. francoske skupine lastne sheme udeležbe pri dobičku in sisteme lastništva delnic.

### *Načrt lastništva zaposlenih, imenovan "Societe Generale actionnariat (Fonds E)"*

V skladu s pravili, ki urejajo delovanje **vzajemnega sklada SG**, se upoštevajo glasovalne pravice, vezane na deleže SG, ki so hkrati del sredstev Sklada in pripadajo posameznim imetnikom enot sklada v sorazmerju z ustreznim številom delnic, ki jih imajo. Nadzorni svet sklada, ki je sestavljen iz enakega števila predstavnikov zaposlenih, ki so notranji lastniki in predstavnikov menedžmenta, ne uveljavlja glasovalnih pravic glede na število delnic, ki jih poseduje, temveč glede na delni/frakcijski delež kapitala (angl. *fractional shares*)[2], ki ga poseduje.

V primeru javne ponudbe za nakup ali zamenjavo delnic, odloča nadzorni svet na podlagi relativne večine glasov. Če relativne večine ni, se odločitev sprejme na podlagi relativne večine oddanih glasov prisotnih imetnikov posameznih enot premoženja.

## Brezplačne delnice za vse

V okviru programa **Ambition 2015 GS** bo družba vsem zaposlenim, ki imajo delovno razmerje sklenjeno od 2. novembra 2010, ne glede na njihovo delovno dobo, uspešnost pri delu, položaj in lokacijo (državo, v kateri so zaposleni), dodelila 40 brezplačnih delnic na vsakega zaposlenega. Vsi zaposleni v 79 državah bodo v skladu s tem načrtom prejeli delnice ali njihovo protivrednost pod enakimi pogoji.

Zaposleni bodo delnice pridobili v dveh obrokih:

- ***prvi obrok*** bo predstavljalo 40 odstotkov dodeljenih sredstev, to je 16 delnic, in je odvisen doseženega 10-odstotnega donosa družbe na kapital, brez davka, v letu 2012;
- ***drugi obrok*** bo predstavljalo 60 odstotkov dodeljenih sredstev, to je 24 delnic, in je odvisen od povečanja zadovoljstva strank med letoma 2010 in 2013 na treh področjih bančnega poslovanja (francoske bančne mreže, mednarodne bančne mreže ter podjetniških financ in investicijskega bančništva).

Te delnice bodo **dodeljene zaposlenim z izdajo novih delnic** ob koncu vsakega obdobja dodeljevanja delnic, do največ 0,73 odstotka trenutnega kapitala Skupine SG (5,4 milijona delnic). Delničarji tako pridobljenih delnic bodo upravičeni do izplačila dividend, če bo le možno, leto po njihovi izdaji. Države, v katerih je razdelitev delnic med zaposlene v Skupini SG nemogoča ali preveč zapletena, bodo prejeli indeksirani načrt za delnice SG pod enakimi pogoji, kar predstavlja ekvivalent 1,1 milijona delnic.

[1] V obliki udeležbe pri dobičku družbe in shemah lastništva zaposlenih 44,1 milijona evrov, prostovoljni prispevki 63,3 milijona evrov in dodatni prispevek družbe sodelujočim v shemah 51,3 milijona evrov.

[2] Gre za enoto, ki je manjša od vrednosti ene delnice, npr. polovica ali tretjina delnice. Do takšnih deležev pride, ko se dividende v varčevalnih načrtih reinvestirajo nazaj v sklad na račune članov sklada. Primer: podjetje najavi izplačilo 2-odstotnih dividend in lastnik 70 delnic je tako upravičen do 1,4 dodatne delnice. Ker korporacije ne izdajajo potrdil za delno delnico, prejme upravičenec eno delnico in denarni presežek za delno delnico. Presežek nato kupi delni/frakcijski delež, enoto, ki je manj kot eno celo delnico (glej Wall Street Words: An A to Z Guide to Investment Terms for Today's Investor by David L. Scott. Copyright © 2003 by Houghton Mifflin Company. Published by Houghton Mifflin Company. All rights reserved).

V Franciji bodo upravičenci pridobili prvo tranšo delnic 29. marca 2013, drugo pa 31. marca 2014. Delnice bodo nato predmet dveletne odmerne dobe oziroma obvezne dobe za pridobitev pravic (angl. *vesting period*) (do 29. marca 2015 oziroma do 31. marca 2016 glede na to, v katerem izmed obeh obrokov bodo delnice dodeljene). V drugih državah bodo upravičenci pridobili prve tranše delnic (ali deležev ekvivalentov) 31. marca 2015 in drugi obrok 31. marca 2016. V tem primeru delnice ne bodo predmet odmerne dobe.

## Zaključek

Francija je vodilna država članica Evropske unije glede razvitosti finančne participacije zaposlenih in ima **najvišji delež 87,10 odstotka med največjimi podjetji, ki imajo uvedene široke sheme** (glej EFES, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org).

Francoska vlada je že sredi štiridesetih let prejšnjega stoletja predlagala delitev skupnih prihrankov pri poslovanju (angl. *collective gain sharing*), vezano na uspešnost poslovanja podjetja. Prva shema je bila uvedena koncem petdesetih let kot prostovoljna oblika in brez posebnih davčnih olajšav. V letih 1993 in 1994 sta bila sprejeta dva zakona, ki sta se nanašala na državno podporo finančni participaciji delavcev v Franciji. Zakon iz leta 1994 pa je dokončno oblikoval **tri stebre finančne participacije delavcev**, in sicer (Eror, 2009):

**1.**

***Prostovoljna delitev prihrankov pri poslovanju*** (franc. *intéressement des salaries*, angl. *voluntary gain-sharing*), ki je uvedena leta 1959, ne pozna omejitev glede na velikost, pravni status ali področje dela podjetja. Na osnovi uspeha podjetja se delavcem izplačujejo t. i. "neodložljivi" bonusi. Merila uspeha podjetja so različna, na primer: dobiček, produktivnost, zmanjšanje nesreč ali število izvrženih artiklov (v točno določenem časovnem obdobju – minimalno trije koledarski meseci). V 80 % primerov podjetja za merilo uspeha izberejo doseženi dobiček. Pogoji za doseganje davčnih ugodnosti so: odprtost sheme za vse zaposlene, izplačilo bonusa mora vsebovati element tveganja, oziroma se mora izračunati na osnovi meril uspešnosti podjetja, udeležba pri dobičku ne sme presegati 20 % bruto plače zaposlenega. Bonusi so lahko enaki za vse zaposlene ali pa odvisni od višine plače oziroma starosti zaposlenega.

**2.**

***Obvezna "odložena" udeležba pri dobičku*** (franc. *participation,* angl. *compulsory deferred profit-sharing*), ki je bila sprejeta leta 1967. Vsa podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, so z zakonom obvezana, da omogočijo finančno participacijo zaposlenih, oziroma so dolžna ustanoviti sklade za udeležbo pri dobičku (angl. *deferred profit-sharing fund* – RSP), velikost sklada pa je zakonsko določena na osnovi posebne formule. Minimalna udeležba pri dobičku je zakonsko določena. Podjetja z manj kot 50 zaposlenimi pa lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi. Za to obliko finančne participacije so predvidene davčne olajšave. Zaposleni ne sme z udeležbo pri dobičku preseči 75 odstotkov osnove za izračun prispevkov za socialno varstvo. V nasprotju s prostovoljno delitvijo prihrankov pri poslovanju obstaja pri obvezni udeležbi pri dobičku zakonsko predpisano obdobje zadrževanja (angl. *retention period*), ki znaša 5 let. V tem obdobju delavci praviloma ne morejo razpolagati s sredstvi iz sklada (razen v izjemah, kot so: poroka, rojstvo otroka, prekinitev zaposlitve v podjetju itd.).

**3.**

***Varčevalne sheme za nakup delnic*** (angl. *company savings plans for the purchase of employee shares*). Delodajalec lahko ustanovi posebne varčevalne sheme, v katerih imajo zaposleni možnost ugodnega nakupa delnic (ugodni davki, ugodnosti za dodatne pokojnine itd.). Sheme so lahko namenjene za investicije, delavske delnice ali za pokojninske varčevalne sheme. Tako poznajo v Franciji tri oblike varčevalnih shem: PEE (angl. *Company savings plans*), PEI (angl. *Inter-company savings plans*) in PERCO (angl. *Company retirement savings plans*).

Francoska država ima **aktivno vlogo pri urejanju področja finančne participacije**. Zakona iz leta 1993 in 1994 podpirata razvoj delavskega delničarstva ter tudi soudeležbo delavcev pri odločanju. Na koncu leta 2006 je bil sprejet nov zakon, ki uvaja t. i. dividende za delo (franc. *dividende du travail*). Podjetja prejemajo davčne spodbude za omogočanje dodatnih ugodnosti zaposlenim, kot so brezplačne delnice ali udeležba pri dobičku/poslovnem prihranku. Oblike finančne participacije pa ni mogoče razviti brez sodelovanja s socialnimi partnerji (Wilke, Maack in Partner v Eror, 2009).

***Viri:***


*EFES, Bruselj, 2011: Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries – 2010 by Marc Mathieu. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15.5.2011*

*Eror, Andrej (2009): PP – primerjalni pregled: Udeležba delavcev pri dobičku. Raziskovalni center Vlade RS, Ljubljana. Dostopno na: http://www.delavska-participacija.com/clanki/udelezba-pri-dobicku.doc (19. julij 2011)*

*Free shares for all. Dostopno na: http://csr.societegenerale.com/home-page/social-and-environmental-policy/core-priorities-of-the-group-s-hr-policy/rewarding-performance-sharing-results/free-shares-for-all (19. februar 2012)*

*Global Employe Share Ownership Plan 2010: results of the 23rd capital increase reserved for employees. Dostopno na: http://www.societegenerale.com/sites/default/files/FA538C628BA19F66C125776F00542C6D.pdf (19. februar 2012)*

*Global Employe Share Ownership Plan 2011: results of the 24th capital increase reserved for employees. Dostopno na: http://hugin.info/143574/R/1530875/465838.pdf (19. februar 2012)*

*Profit sharing and Employe Share Ownership. Dostopno na: http://csr.societegenerale.com/home-page/social-and-environmental-policy/core-priorities-of-the-group-s-hr-policy/rewarding-performance-sharing-results/profit-sharing-and-employee-share-ownership (19. februar 2012)*

*SKB Dostopno na: http://www.skb.si/medijsko-sredisce/nagrade-in-priznanja (5. marec 2012)*

*Societe Generale Group - The "Best Bank" in Central and Eastern Europe. Dostopno na: http://www.societegenerale.com/en/coulisses/%E2%80%9Cbest-bank%E2%80%9D-central-and-eastern-europe (19. februar 2012)*

*Štibelj, K. (2007): Globalni program lastništva zaposlenih. Industrijska demokracija, Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno na: http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID070330.doc (19. februar 2012)*



*Piše:*
*dr. Valentina Franca*

# Novejša sodna praksa glede uresničevanja ZSDU (1)

*V zadnjih letih so tako Vrhovno sodišče kakor tudi delovna in socialna sodišča obravnavala precej sporov s področja delavske participacije oziroma natančneje Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 42/07, 23/09). Spori so se nanašali na zakonitost volitev sveta delavcev, posebno pravno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, odškodninsko odgovornost članov sveta delavcev, dolžnost posvetovanja in imenovanje predstavnikov delavcev v organih upravljanja gospodarskih družb. V nadaljevanju (v dveh delih) predstavljamo sodne spore, njihovo dejansko stanje in odločitev skupaj z zakonsko ureditvijo po navedenih sklopih. V tej številki bosta predstavljena prva dva, in sicer volitve v svet delavcev ter odškodninska odgovornost članov svetov delavcev, ostali pa prihodnjič.*

## Volitve sveta delavcev

### *1.*

### *1.1. Aktivna in pasivna volilna pravica vodilnega osebja*

Glede zakonitosti volitve sveta delavcev se je pred sodišči največkrat odprlo vprašanje aktivne in pasivne volilne pravice tako imenovanega vodilnega osebja oziroma vodilnih delavcev. Velikokrat v praksi namreč ni jasno, **koga šteti med vodilno osebje**. S spremembo ZSDU leta 2007 je zmeda na tem področju še večja, kot je bila prej. Pred novelo ZSDU-B iz leta 2007 je veljalo, da volilne pravice nimajo »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«, kar je bilo vsebinsko povsem neopredeljeno. Vendar z zamenjavo tega termina z ***»delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom Zakona o delovnih razmerjih*** (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09)«, je problem daleč od rešenega. ZDR namreč v 72. členu ureja eno od fleksibilnih oblik pogodb o zaposlitvi, ki jo imenuje »*pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi*«. Po ZDR je mogoče za take osebe drugače urediti pravice, obveznosti iz delovnega razmerja v zvezi z pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Koga pa štejemo kot poslovodne osebe ali prokuriste, pa določa Zakon o gospodarskih družbah – 1 (ZGD-1, Uradni list RS, št. od 42/06 do 32/02) v 10. členu. To so organi ali osebe, ki so po ZGD ali po aktih družbe pooblaščeni, da vodijo njene posle. Tako se za poslovodstvo pri delniški družbi šteje uprava ali upravni odbor, pri družbi z omejeno odgovornostjo en ali več poslovodij, pri družbi z neomejeno odgovornostjo so to družbeniki in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe. Da pa vendarle zadeva v praksi ni tako enostavna, dokazujejo tudi sodni spori.

Najbolj obravnavan primer s področja volitev v svet delavcev se je nanašal na **dva problema:** volilna pravica kandidatke za članico sveta delavcev in spornost podpore posameznim kandidatom na volitvah s strani delodajalca. O tem sta Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani (VDS) ter Vrhovno sodišče (VS) izdala kar *pet* sodnih odločb (VDS Sodba X Pdp 577/2010 z dne 25. 5. 2010, VDS Sodba X Pdp 1369/2010 z dne 6. 1. 2011, VS Sklep VIII Ips 112/2011 z dne 20. 6. 2011, VDS Sklep X Pdp 668/2011 z dne 20. 6. 2011 in VDS Sodba X Pdp 1120/2011), pri čemer je treba upoštevati, da je bilo v isti zadevi odločeno večkrat tudi na prvi stopnji.

Sindikat v družbi (tožnik) je pred sodiščem zahteval *razveljavitev volitev v svet delavcev*, ker naj bi po njegovem mnenju kandidirala za mesto članice v svetu delavcev kandidatka – delavka, ki **naj ne bi imela pasivne volilne pravice** (torej pravice biti voljena). Po njegovem mnenju naj bi ta kandidatka imela sklenjeno pogodbo na podlagi 72. člena ZDR (pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi) in posledično na podlagi 12. člena ZSDU naj ne bi imela pasivne volilne pravice. Kandidatka – delavka je namreč v času volitev nadomeščala vodilno delavko. Njen položaj

je delodajalec pravno uredil tako, da je k njeni obstoječi pogodbi o zaposlitvi sklenil anekse, ki so se nanašali na nadomeščanje oziroma na dela, ki jih je opravljala namesto nadomeščene vodilne delavke. Tožnik je tako zatrjeval, da iz teh aneksov izhaja, da ima kandidatka – delavka sklenjeno pogodbo po 72. členu ZDR in posledično, da nima pasivne volilne pravice. Ker je kandidirala za članico sveta delavcev, je zahteval razveljavitev volitev. Toženec (volilna komisija sveta delavcev) je temu nasprotovala ter trdila, da kandidatka – delavka ni poslovodna oseba oziroma prokuristka v družbi in da posledično nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi po 72. členu ZDR, zato je lahko kandidirala za članico sveta delavcev. Volitve so bile po mnenju volilne komisije sveta delavcev veljavne.

Sodišča so tako v vseh sporih presojala, ali je bila pogodba o zaposlitvi in aneksi k tej pogodbi kandidatke – delavke sklenjena oziroma **ali ima znake pogodbe po 72. členu ZDR**. Iz vseh odločitev sodišča na drugi stopnji in Vrhovnega sodišča izhaja, da tako sklenjena pogodba in aneksi *nimajo elementov pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo oziroma prokuristom*. Po mnenju sodišča je namreč nesporno, da kandidatka – delavka ni bila ne poslovodna oseba ne prokurist družbe. V aneksih k pogodbi o zaposlitvi namreč ni bilo nobenih določb, ki bi bile drugačne od njene osnovne pogodbe o zaposlitvi za vodjo oddelka. Na podlagi sedaj veljavne zakonodaje, torej 12. člena ZSDU, pa je po mnenju Višjega in delovnega sodišča ter Vrhovnega sodišča *zmotno presojati, da volilne pravice nimajo vodilni delavci, ki že zaradi svojega položaja sodelujejo ali aktivno vplivajo na upravljanje gospodarskih družb in soodločanje s strani uprave*. Ključno za presojo je, *ali ima posameznik sklenjeno pogodbo po 72. členu ZDR*, torej *ali je poslovodna oseba ali prokurist*. Sodišča so tako **sledila gramatikalni razlagi na podlagi ZSDU**. Vendar, kakor je bilo že uvodoma povedano, je takšna zakonska rešitev vprašljiva ter vodi v situacije, ko predstavnike delavcev volijo ali celo zastopajo posamezniki, ki v podjetju izvajajo podjetniško funkcijo, na primer direktorji služb, ki so hierarhično takoj za upravo.

### *1.2. Spornost vključevanja delo -dajalca v »volilno kampanjo«*

Drugo vprašanje, ki se je odprlo v tem primeru, je ***spornost vključevanja delodajalca v predvolilno kampanjo***. ZSDU v 53. členu zagotavlja varstvo volilne pravice v primeru bistvenih kršitev postopka volitev. Tako določa, da v primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev. Sodišče tako navaja, da se nepravilnosti v tem času lahko pojavljajo od samega začetka, v postopku kandidiranja, imenovanja volilnih organov, nepravilnosti na dan glasovanja in pri ugotavljanju rezultatov glasovanja. Pri tem pa je bistveno, kakor navaja tudi sodišče, da je na podlagi navedene zakonske določbe utemeljena odločitev o razveljavitvi volitev članov sveta delavcev ***le ob obstoju bistvenih kršitev postopka volitev, ki izkazano vplivajo ali lahko vplivajo na zakonitost in pravilnost volitev***. Takšno stališče je sodišče že zavzelo v nekaterih prejšnjih odločitvah.

V tem primeru je po mnenju sindikata v podjetju (tožnika) delodajalec v predvolilni kampanji podprl določenega delavca – kandidata z izdelovanjem plakatov in kritjem stroškov volilne kampanje in s tem se nedopustno vmešal v volitve sveta delavcev. Po njegovem mnenju je to vplivalo zakonitost volitev, zato bi jih moralo sodišče razveljaviti. Sodišče se strinja, da je **takšno propagiranje lahko sporno, posebej v primeru, če je izvajano s strani vodstva družbe**. Vendar je treba presoditi, če je do takšne podpore res prišlo, ali *bi ta glede na svojo vrsto in težo vplivala na zakonitost in pravilnost volitev*. V ponovni izvedbi dokazov se je izkazalo, da v predvolilni kampanji za kandidatko – delavko ni bilo izkazanih takšnih bistvenih kršitev, ki bi vplivale na zakonitost in pravilnost volitev v svet delavcev. To sta pred sodiščem potrdili priči, ki sta navedli, da je kandidatka imela predvolilno kampanjo tudi v obliki slikovne predstavitve, vendar v nobenem primeru *do tega ni prišlo po nalogu, priporočilu ali sugestiji vodstva družbe*. Zato je sodišče presodilo, da se v volilno kampanjo ni v ničemer vključila uprava oziroma poslovodstvo družbe, kar pomeni, da ne obstaja razlog za razveljavitev volitev. Iz navedene odločitve lahko torej sklenemo, da bi morebitno vključevanje poslovodstva podjetja lahko bilo sporno, zlasti če bi bilo takšne narave oziroma bi imelo takšno težo, da bi vplivalo na izid volitev.

### *2.*

V primeru, ki ga je obravnavalo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani v Sodbi X Pdp 188/2011 z dne 24. 2. 2011, sta bili izpostavljeni dve vprašanji: aktivna legitimacija za razveljavitev volitev in čas trajanja predčasnih volitev sveta delavcev.

### *2.1. Aktivna legitimacija za razveljavitev volitev*

ZSDU v 53. členu jasno določa, da lahko spor pred pristojnim sodiščem z zahtevo po razveljavitvi volitev sveta delavcev **sproži bodisi *predlagatelj* bodisi *kandidati* za člane sveta delavcev.** Predlagatelji pa so določeni v 27. členu ZSDU, in sicer je lahko to določeno število delavcev glede na število zaposlenih v družbi ali vsak reprezentativni sindikat v družbi. V sporu je tako sodišče ugotovilo, da sta dva neizvoljena kandidata aktivno legitimirana, torej imata pravico sprožiti spor in biti v njem stranka. Po drugi strani pa drugi trije delavci, ki so tudi želeli sprožiti spor, niso aktivno legitimirani, kajti v postopku *se niso izkazali niti kot predlagatelji kandidatov za volitve članov sveta delavcev niti kot sami kandidati za člane sveta delavcev*. Zato je sodišče presodilo, da niso predlagatelji v kolektivnem delovnem sporu. Tožniki so se sicer sklicevali na »**skupinski interes**«, vendar po trenutno veljavni zakonodaji to ni ustrezen pravni temelj, na podlagi katerega bi lahko sprožili spor oziroma bili aktivno legitimirani za razveljavitev volitev v svet delavcev. Na podlagi te odločitve se je vsekakor smiselno vprašati, ali bi bilo v prihodnje treba zakonodajo spremeniti v smeri razširitve predlagateljev, ki bi lahko zahtevali presojo zakonitosti in pravilnosti volitev za člane sveta delavcev. Tako so se v teoriji že pojavljali predlogi, da bi to najmanj razširili tudi na poslovodstvo družbe, kajti to je nenazadnje odgovorno za zakonitost in pravilnost poslovanja družbe kot celote. Zato bi mu moralo biti načeloma v interesu, da so tudi volitve v svet delavcev (ter tudi vse ostale aktivnosti delavskih predstavnikov) zakonite oziroma v skladu z zakonodajo. Poleg tega bi kazalo razmisliti, ali bi tudi na tem mestu omogočili aktivno legitimacijo tudi drugim delavcem, ki bi izkazovali pravni oziroma skupinski interes, kakor je to, denimo, določeno pri sporih v zvezi s kolektivnimi pogodbami. To namreč določa 47. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih – 1 (ZDSS-1, Uradni list RS, št. 2/04, 10/04, 45/08, 33/10, 47/10), ki govori o skupinskih interesu, ki ga morajo izkazovati združenja delavcev oziroma delodajalec ali skupine delavcev v sporih v zvezi s kolektivnimi pogodbami.

### 2.2. Trajanje predčasnih volitev

Drugo vprašanje tega spora je vprašanje *trajanja predčasnih volitev*. Pri tem je treba upoštevati 36. člen ZSDU, ki določa, da lahko **volilni odbor v soglasju z volilno komisijo določi, da volivci, ki so na dan volitev odsotni, volijo pred tem dnem.** Volilni odbor tako določi dan tako imenovanih predčasnih volitev. Pri tem zakon ne določa, koliko časa lahko takšne predčasne volitve trajajo. Sodišče tako navaja, da bi bilo mogoče po gramatikalni razlagi (»volijo dan pred tem«) sklepati, da predčasne volitve trajajo dan pred tem. Vendar upoštevajoč tudi 3. odstavek 52. člena ZSDU, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci, je treba slediti namenski razlagi. Na podlagi tega je sodišče presodilo, da ***ni nezakonito, če predčasne volitve trajajo dalj časa*** (v konkretnem primeru zaradi tako imenovanih »krompirjevih počitnic«), in da to ne predstavlja bistvene kršitve 52. člena ZSDU. Zato sodišče ni pritrdilo predlagateljem, da daljšega časa trajanja volitev ni mogoče šteti v smislu prisiljevanja k volitvam, saj *»če volivec ne želi voliti, se volitev pač ne bo udeležil, kar je nedvomno njegova pravica*«. Sodišče je ravno tako presodilo, da ni bistvena kršitev volitev, če so določeni delavci na hodnikih opozarjali sodelavce o možnostih predčasnih volitev. Za takšno kršitev bi kvečjemu šlo, če bi delodajalec obljubljal kakršne koli koristi oziroma bi jih grozil z izgubo koristi in tako vplival na glasovanje, ker prepoveduje 4. odstavek 54. člena ZSDU. Skleniti je torej mogoče, da lahko predčasne volitve trajajo več kot en dan tako, da je omogočeno voliti vsem delavcem v družbi pod vnaprej vsem znanimi, razumljivi in zakonitimi pogoji. Poleg tega je sodišče večkrat poudarilo, da sodišče ni dolžno sankcionirati vsako kršitev volitev, ampak samo bistvene kršitev, torej tiste, ki vplivajo na zakonitost in pravilnost volitev.

## 3.

V sporu pred Višjim delovnim in socialnim sodišče v Ljubljani, Sodba X Pdp 708/2011 z dne 29. 7. 2011, sta se zlasti izpostavili vprašanji *volitev po pošti* in *obveznosti podpisa volivca v volilni imenik* pri volitvah za člane sveta delavcev. Predlagatelji so zahtevali razveljavitev volitev zaradi, po njihovem mnenju, več nepravilnosti, ki naj bi se v času volitev zgodile in ki naj bi vplivale na izid glasovanja. Zlasti so oporekali načinu volitev po pošti, različnim praksam volitev na različnih enotah družbe, ne-podpisovanju volivcev v volilni imenik in podobno.

### 3.1. Glasovanje po pošti

Sodišče je že na prvi stopnji presodilo, da **glasovanje po pošti ni predstavljalo kršitve ZSDU**, saj je šlo za utečen sistem izvedbe volitve v družbi. Volilni upravičenci so bili v celoti seznanjeni z načinom volitev, tajnost glasovanja ni bila kršenja in različna praksa glede podpisovanja volivcev v posameznih organizacijskih enotah ni vplivala na pravilnost glasovanja. Sodišče druge stopnje in Vrhovno sodišče sta **takšni odločitvi pritrdila**.

Višje delovno in socialno sodišče je namreč ugotovilo, da so bile volitve izvedene skladno z ZSDU in z utečeno prakso v družbi, kar zajema vse predpisane postopke: razpis volitev, pozivanje predlagateljev, preizkus vloženih kandidatur ter izdajo navodil za izvedbo volitev s strani predsednika volilne komisije. Po izvedenih volitvah je volilna komisija oblikovala končno poročilo, ki je bilo obravnavano tudi na seji sveta delavcev in je bilo sprejeto soglasno, brez pripomb. Ravno tako je v postopku, zlasti z zaslišanjem prič, bilo dokazano, da so bili z načinom volitev seznanjeni vsi delavci in da so imeli možnosti glasovanja vsi delavci, ki so bili evidentirani v volilnem imeniku. Tistim, ki so bili odsotni zaradi bolniškega staleža ali dopusta, je bila domov po pošti poslana glasovnica ter kuverta, ki je bila opremljena z znamko in štampiljko. Tako prispele glasovnice so ustrezno evidentirali in stresli v skupni nabiralnik, zato je bila tajnost volitev zagotovljena.

### 3.2. Obveznost podpisa volivcev v volilni imenik

Predlagatelji so tudi navajali, da bi se moral vsak udeleženec volitev podpisati v volilni imenik. Višje delovno in socialno sodišče je presodilo, da **takšen način volitev v svet delavcev ni obvezno predpisan**, to je določeno za volitve ali referendume na državni ravni, kar pa se ne more enačiti z volitvami v sveta delavcev. Kajti ZSDU nikjer ne določa obveznosti podpisa volivca v volilni imenik. Zato je sodišče presodilo, da četudi se je takšno podpisovanje v družbi različno izvajalo – v posameznih organizacijah enotah – to ni v ničemer vplivalo na zakonitost volitev.

### 3.3. Relevantne so zgolj »bistvene kršitve«

Enako stališče je zavzelo Vrhovno sodišče v Sodbi VIII Ips 242/2001, ki je zavrnilo revizijo in pritrdilo mnenju pritožbenega sodišča. Jasno je navedlo, da v**olitve članov sveta delavcev niso nezakonite zaradi vsake nedoslednosti**, temveč le zaradi *takšnih kršitev volilnih postopkov v zvezi v varstvom volilne pravice, zaradi katerih je ugotovljena kršitev svobode in tajnosti volitev* oziroma ki bi lahko vplivale ali bi lahko neposredno vplivale na volilni rezultat, ali če bi šlo za bistvene nepravilnosti pri ugotavljanju samega postopka. Zato sodno varstvo volilne pravice v tem primeru ni namenjeno kontroli celotnega postopka volitev, ampak le kontroli zatrjevanih bistvenih kršitev, ki so ali bi lahko neposredno vplivale na zakonitost volitev. Tako pritrjuje, da v tem primeru navedena izvedba predčasnih volitev in glasovanja po pošti ni bila ugotovljena nobena kršitev. Ravno tako izpolnjevanje glasovnic za svojimi delovnimi mizami ali v odstopljeni pisarni delavca v družbi samo po sebi ne dokazuje kršitev tajnosti in svobode volitev.

Iz navedenega primera je še enkrat razvidno, da je treba morebitne kršitev v volilnem postopku preučevati z vidika njihovega vpliva na zakonitost in pravilnost volitev. Če gre za bistvene kršitve, ki vplivajo na zakonitost in pravilnost volitev ter s tem na izid glasovanja, je smiselno sprožiti sodni spor z namenom razveljavitve volitev, sicer pa ne.

## 4.

### Nepravilna sestava glasovnic

V Sodbi X Pdp 312/2011 je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani presojalo, ali je prišlo do bistvenih kršitev postopka volitev v svet šole, kamor lahko tudi delavci imenujejo svoje predstavnike. Sodišče je v tem primeru presodilo, da je prišlo do bistvenih kršitev postopka, saj glasovnice niso bile sestavljene v skladu z notranjimi akti šole.

Glasovanje je potekalo glede odpoklica članov sveta šole, pri čemer so bile glasovnice sestavljene tako, da se je lahko glasovalo le o odpoklicu vseh štirih članov sveta

na enak način, ne pa posamezno za vsakega od odpoklicanih članov. Po izvedenih dokazih je sodišče presodilo, da ***takšna nepravilna sestava glasovnice predstavlja razlog za ugotovitev nezakonitosti volitev*.** Do spremembe glasovnic je prišlo le na podlagi odločitve predsednice volilne komisije in ne na podlagi odločitve celotne volilne komisije. Nepravilna sestava glasovnic predstavlja takšno bistveno kršitev postopka volitev, ki je oziroma bi lahko vplivala na zakonitost in pravilnost volitev.

## Odškodninska odgovornost

ZSDU v 1. odstavku 65. členu določa, da **delodajalec krije *nujne stroške* za delo sveta delavcev**, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev. V 3. odstavku še določa, da se lahko z *dogovorom* med delodajalcem in svetom delavcev določi *fiksni* znesek za delo sveta delavcev v določenem obdobju. Pri tem pa, kakor določa 4. odstavek, **svet delavcev uporablja ta sredstva *po lastni presoji*, vendar le za financiranje svojega dela**. Na podlagi takšne zakonske ureditve je svetu delavcev zagotovljeno, da mu delodajalec tudi finančno oziroma materialno omogoči delovanje. Vendar pa v primeru odsotnosti dogovora o fiksnem znesku za delo sveta delavcev za delo v določenem obdobju se lahko pojavijo različna mnenja tako o višini potrebnih sredstvih kakor o namenu njihove uporabe. To je bilo tudi jedro spora v Sodbi in sklepu Pdp 476/2008 z dne 26. 5. 2008 Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani ter v kasnejši odločitvi Vrhovnega sodišča (Sodba VIII Ips 377/2009 z dne 4. 4. 2011).

Svet delavcev v navedenem primeru **ni imel sklenjenega dogovora z delodajalcem** o sredstvih, ki jih lahko porabi za delovanje sveta delavcev. Predsednik sveta delavcev je kupil strokovno literaturo, ki jo po njegovi presoji svet delavcev potreboval za svoje delovanje, in želel povrnitev stroškov oziroma plačilo računa s strani družbe. Delodajalec – tožnik je pred sodišče zatrjeval, da je predsednik sveta delavcev – toženec zlorabil svojo funkcijo, saj je **naročil literaturo brez predhodnega soglasja**. S tem naj bi po njegovem mnenju kršil pravice in obveznosti, ki jih ima iz delovnega razmerja ter tudi z nakupom povzročil družbi škodo. V svoj zagovor je predsednika sveta delavcev navajal, da je bil nakup strokovne literature nujen za delovanje sveta delavcev, da je to nujni strošek ter da je svet delavcev avtonomen organ, ki razpolaga z denarnimi sredstvi. Sodišče je presodilo, da predsednik sveta delavcev ni imel pooblastila za nakup knjig, zato je kršil 65 člen ZSDU in je za svoja dejanja **tudi odškodninsko odgovoren**. To sodišču utemeljuje tudi s tem, da med delodajalcem in svetom delavcev ni bilo dogovora glede financiranja in zato *svet delavcev ni imel na voljo fiksnega zneska sredstev za delo, ki bi jih lahko uporabil za financiranje svojega dela, po lastni presoji*.

V nadaljevanju je sodišče presojalo, **ali obstajajo elementi odškodninske odgovornosti predsednika sveta delavcev**, in sicer škoda, nedopustno ravnanje (protipravnost), vzročna zvezo med tem ravnanjem in škodo, ter odgovornost oziroma krivda povzročitelja v obliki naklepa. *Nedopustno ravnanje* oziroma protipravnost je po mnenju sodišča podana s tem, da je predsednik sveta delavcev nabavil literaturo brez predhodnega soglasja. Poleg tega je bil predhodno, torej pred nabavo literaturo, opozorjen s strani delodajalca, družba računov, brez predhodne odobritve ne bo več poravnala. Neupoštevanje tega navodila je sodišče razumelo kot *naklepno dejanje.* Podana je tudi *vzročna zveza* med dejanjem predsednika sveta delavcem (nabava literature) ter škodo, ki jo je s tem povzročil (cena knjig in drugi stroški). S tem dejanjem je namreč delodajalec plačal nekaj, kar sam ni naročil oziroma ni potreboval in s tem je zmanjšal premoženje delodajalca, zato se šteje, da ja *škoda* nastala. Tako je sodišče presodilo, da je **predsednik sveta delavcev *odškodninsko odgovoren* in da je dolžan škodo povrniti.**

Vrhovno sodišče je v Sodbi VIII IPS 377/2009 zavrnilo revizijo. S tem je **obveljala odločitev Višjega in delovnega sodišča**. V svoji obrazložitvi je Vrhovno sodišče navedlo, da je vprašanje, ali in v kolikšni meri je svet delavcev samostojen oziroma avtonomen pri odločanju o nujnih stroških za svoje delo, kadar (še) ni dogovora z delodajalcem po 3. odstavku 65. člena ZSDU. Dejstvo je, da svet delavcev nima lastnih sredstev, zagotoviti mu jih mora delodajalec. Na podlagi 65 člena in dejanskega stanja v tem primeru je Vrhovno sodišče navedlo, da določena strokovna literatura nedvomno lahko sodi med sredstva, ki jih sveta delavcev uporablja za oziroma pri svojem delu. *Vprašanje pa je, ali katerakoli oziroma katero je mogoče šteti kot tisto, ki je nujna za svoje delo.* Vendar v tem primeru se sodišče ni spuščalo v problem, ali je nabavljena literatura res *nujna,* ampak je bilo v ospredju vprašanje samega »postopka« nakupa. Tako je Vrhovno sodišče presodilo, da **dokler ni dogovora za kritje stroškov sveta delavcev, je to *stvar dogovarjanja za vsak strošek posebej*,** z upoštevanjem izhodišča, da gre praviloma le za nujne stroške in turi kriterijev, ki bi jih pri odločitvi upoštevala arbitraža: ekonomski položaj družbe in potrebe sveta delavcev (2. odstavek 66. člena ZSDU).

***Nadaljevanje prihodnjič!***


## Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Ekonomske demokracije…

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki (skupaj več kot 1.100 člankov) iz prejšnjih letnikov **Ekonomske demokracije** (do leta 2009 – Industrijske demokracije), razen tistih iz zadnjih številk revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na spletnem naslovu **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovni članki.** S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.



*Piše:*
*dr. Marija Molan*

# Nujnost učinkovitejšega obvladovanja problema »preobremenjenosti zaposlenih«

*Preobremenjenost zaposlenih izredno negativno vpliva na delavčevo počutje, povzroča utrujenost in okvare zdravja, kaže pa se tudi v znižani učinkovitosti. Za učinkovito obvladovanje tega problema, ki je danes močno razširjen, so potrebni ustrezni t. i. humanizacijski ukrepi v delovnem okolju. Vlogo glavnega agensa za sprejemanje teh ukrepov v organizacijah pa bi morali odigravati predvsem sveti delavcev in delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu.*

Delo je temeljna pravica in vrednota vsakega posameznika. Še posebej, ko pomislimo na tiste posameznike, ki ne uspejo najti redne zaposlitve in so nekonkurenčni iskalci dela. Delo nudi tudi možnost samopotrditve in samorealizacije. Kot temeljna aktivnost pa vpliva tudi na delavca in **povzroča obremenjenost ter tudi preobremenjenost.**

## Zveza delo – delavec

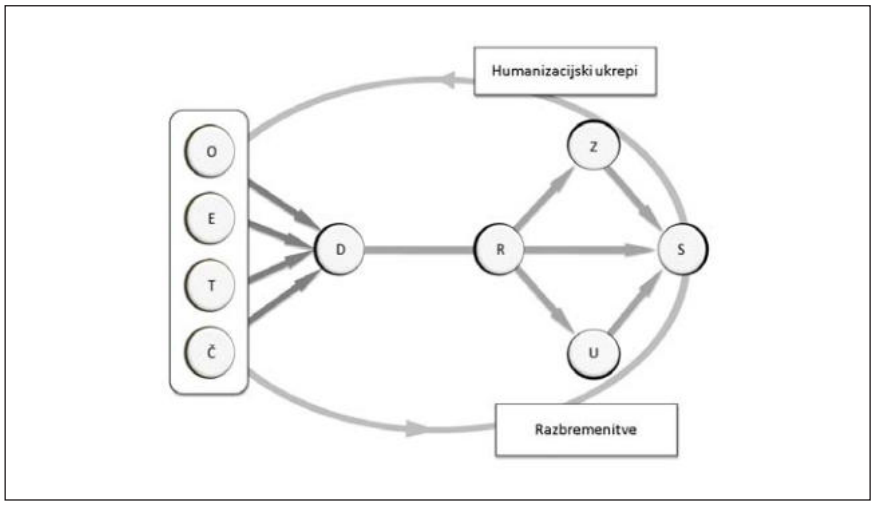
Po modelu Razpoložljivost – Humanizacija (RH model) sta osrednja pojma v delovnem okolju **delo** in **delavec**. Delo je odsev vpliva ekoloških pogojev dela, tehnologije, organizacijskih razmerij pa tudi kompetenc posameznika, ki delo opravlja. Vse to določa težo dela, kot jo doživi delavec. Ta teža dela pa vpliva na delavca, na njegovo razpoložljivost v obliki obremenitve. Kadar sta delo in delavec usklajena, govorimo o urejenem delovnem okolju. V urejenem delovnem okolju je obremenitev takšna, da delavcu po koncu dela ostanejo volja, čas in energija za vse ostale pomembne stvari v njegovem življenju.

Kadar pa pride do neenakomernih ali prevelikih obremenitev, se pojavi preobremenjenost. **Preobremenjenost** je trajno stanje, ki negativno vpliva na delavčevo počutje, povzroča utrujenost, okvare zdravja, kaže se tudi v znižani učinkovitosti.

Upad učinkovitosti, slabša kakovost izdelka, manj izdelkov in slabše storitve pomenijo tudi pomemben strošek ali nižji dohodek. Prav tako so tudi okvare zdravja zaradi bolniškega staleža, zdravljenja ali celo invalidnosti strošek, ki prizadene. Upad učinkovitosti in okvare zdravja je mogoče ekonomsko ovrednotiti. Sta izpad dohodka in posledično dobička. Te izpade pa je mogoče preprečiti s humanizacijskimi intervencijami v komponente dela tako, da se delo uredi tako, da ne povzroča preobremenitev. To so humanizacijski ukrepi.

**Humanizacijski ukrepi** so namenjeni obvladovanju tveganj v delovnem okolju, z enim samim namenom, narediti delo takšno, da ne bo povzročilo preobremenitev, da ne bo povzročilo upada razpoložljivosti in posledično upada učinkovitosti ali okvar zdravja. Humanizacijski ukrepi so smiselni, nujni in ekonomsko upravičeni, saj jih je mogoče **primerjati z ekonomsko vrednostjo stroškov upada učinkovitosti in okvar zdravja**. Zato bi morala biti temeljna filozofija tako lastnikov kapitala kot vodstev, predvsem pa delavcev, da so humanizacijski ukrepi, namenjeni razbremenitvi delavcev, nujni, ker predstavljajo ohranjanje ustrezne ravni prihodkov delovnega okolja.

***Slika:*** *RH-Model*



## Preobremenjenost kot posledica ekoloških pogojev dela

Intervencije v delovno okolje so želene in upravičene že iz začetkov ergonomije in proučevanj obremenitev v delovnem okolju. V sredini preteklega stoletja so bile predvsem **ergonomske prilagoditve delovnega okolja**. Oblikovane so bile na osnovi spoznanj o škodljivih vplivih v delovnem okolju in pojavljanju okvar zdravja in poklicnih bolezni. Posledično so se oblikovali različni predpisi, namenjeni ureditvi delovnega okolja tako, da ne bo povzročalo škodljivih vplivov na zdravje.

Intervencije v delovno okolje so **obveza delodajalca po pozitivni zakonodaji**. Potrebno je urediti klimatske pogoje, razsvetljavo, raven hrupa, ergonomsko urediti delovno okolje. Potrebno je preprečiti, da v delovnem okolju ni snovi, ki bi povzročala okvare zdravja, oziroma so na razpolago ustrezna zaščitna sredstva, ali pa je čas izpostavljenosti omejen v tolikšni meri, da ne bo okvarjeno zdravje.

Preobremenitve kot posledice položajev pri delu, neustreznih pogojev ali naprezanj zaradi slabe razsvetljave, neustreznih položajev pri delu, hrupa so v večini delovnih okolij že redkost. Obstajajo predpisi, ki natančno opredeljujejo pogoje, v katerih se lahko delo opravlja. **Inšpekcijske službe** urejenost delovnega okolja tudi preverjajo. Tako je preobremenjenost, ki je posledica klasičnih okoljskih pogojev, v večini delovnih okolij dokaj redka. Še vedno pa se pojavlja pri terenskem delu na spreminjajočih deloviščih oziroma v okoljih, kjer se servisno opravljajo nekatere dejavnosti.

## Preobremenjenost kot posledica tehnoloških pogojev dela

Intervencije v tehnologijo so bile v začetku namenjene predvsem dvigu učinkovitosti, produktivnosti in nadomestitvi delavca na izrazito zdravju škodljivih delovnih mestih. Z razvojem proizvodnih okolij, procesov in tehnologij so se prilagajala tudi tehnološka sredstva. Posledica je bila uvajanje novih kompleksnih tehnologij, ki povzročajo bistveno manj fizičnih preobremenitev. Pojavlja pa se **nova preobremenjenost, to je psihična preobremenjenost** zaradi nezmožnosti delavca in njegove nekompetentnosti za upravljanje takšnih kompleksnih tehnoloških naprav.

## Preobremenjenost kot posledica organizacijskih pogojev

Organizacijski pogoji dela so **najpogostejši vzrok doživetih preobremenitev** v delovnih okoljih, tako v razvitem svetu kot tudi pri nas. Analize neobičajnih dogodkov – vzrokov preobremenjenosti, kažejo, da je 80 % vseh doživetij preobremenjenosti tako ali drugače povezano z organizacijskimi pogoji dela. Organizacijski pogoji zajemajo tako postavitev organizacijske strukture kot določitev vsebin dela, pa tudi definirajo pristojnosti, odgovornosti, medsebojne odnose in komunikacije. Za razliko od okoljskih pogojev dela, ki jih je zelo enostavno preverjati, je organizacijske pogoje pogosto zelo težko ocenjevati, preverjati in vrednotiti. Zaradi hitro spreminjajočih procesov dela in vsebin dela, se pogosto organizacijski pogoji ne uspejo ustrezno prilagajati in capljajo daleč za tehnološkimi procesi.

## Preobremenjenost kot posledica človekovih lastnosti

Kompetentnost posameznika, njegove sposobnosti, znanje, izkušnje, psihofizična kondicija, pa tudi motivacija oblikujejo posamezniku odnos do dela, ki ga opravlja. Za posameznika, ki se čuti kompetentnega za opravljanje dela, to delo ni pretežko. Na drugi strani pa se vsi zavedamo, da je z visoko temperaturo in glavoboli nemogoče skoncentrirano poučevati, spremljati stranko ali nadzorovati stroj. **Usklajenost posameznikovih kompetenc z jasno opredeljenimi zahtevami dela** je temelj, ki zagotavlja, da ne bo prišlo do preobremenjenosti. Po klasičnih učbenikih ergonomije naj bi bila **običajna vsakodnevna obremenjenost manj kot polovico posameznikovih zmogljivosti**. Takšne obremenitve zagotavljajo ustrezno funkcioniranje, brez preobremenitev, brez škodljivih vplivov na zdravje celotno delovno dobo.

## Komponente dela in delavčeva razpoložljivost

**Komponente dela** – ekološki pogoji, tehnološki, organizacijski in posameznikove kompetence – so tisto, kar določa težo dela. Hkrati pa so to tisti pogoji, v katere je potrebno, smiselno in možno investirati in jih spreminjati z enim samim ciljem: preprečiti preobremenjenost. Posameznikova učinkovitost je odvisna od doživetij njegove razpoložljivosti. Po RH modelu je osrednji pojem v delovnem okolju človekovo – delavčevo **doživetje njegove razpoložljivosti.** Od posameznikovega doživetja vplivov štirih komponent dela na njegovo razpoložljivost sta odvisna počutje in vedenje v delovnem okolju. Če se čuti posameznik kompetentnega, če je zadovoljen z organizacijskimi pogoji, če obvlada tehnologijo, ter če so okoljski pogoji urejeni, potem bo počutje ugodno in ne bo prihajalo do upada učinkovitosti ali okvar zdravja.

## Bistvo obvladovanja preobremenjenosti

Obvladovanje preobremenjenosti je torej možno. Možno je **identificirati tiste obremenitve**, ki niso več sprejemljive, ki so škodljive za zdravje, ki jih lahko imenujemo preobremenjenost. Hkrati pa je možno **ovrednotiti intervencije** v delovno okolje z vplivi spremenjenih pogojev na počutje zaposlenih. Ko se počutje spremeni, izboljša, se dvigne razpoložljivost in to je temelj ustrezne učinkovitost ter ohranjanja dobrega zdravja.

## Varnostna kultura

**Varnostna kultura** je skupek vrednot, stališč in načinov vedenja vseh v delovnem okolju. Varnostne kulture ni mogoče omejiti le na preprečevanje poškodb, nesreč in pojavljanje poklicnih bolezni. Varnostna kultura je del organizacijske varnostne kulture in vključuje prepričanja, stališča, vrednote ter strukture, prakse, kontrole in ukrepe za preprečevanje neželenih dogodkov za ohranjanje varnosti in preprečevanje preobremenitev. Za sodobna delovna okolja je značilno temeljno tveganje – doživetje preobremenjenosti.

**Doživetja preobremenjenosti** so po rezultatih 5. evropske raziskave o delovnih pogojih vzrok do 60 % bolniških odsotnosti. Razlike med 4. in 5. raziskavo niso bistvene. Vedno govorimo o 50 % do 60 % preobremenjenih, ki ne zmorejo zahtev dela in se umaknejo iz delovnega okolja in se zatečejo v bolniški stalež.

Preobremenjenost je posledica **doživetij stresa** v delovnem okolju v 28 %. Predvsem je škodljiva takrat, kadar gre za ponavljajoča dogajanja. Preobremenjenost je tudi posledica **vse hitrejšega ritma dela**. Kar 67 % zaposlenih Evropejcev je prepričanih, da jim hiter ritem dela vsiljujejo nenormalna pričakovanja nadrejenih, pritisk sodelavcev ali tudi strank.

Preobremenitev zaradi tehnološko vsiljenega ritma dela je vse manj in so vezana le na rutinska industrijska dela, ki so danes že pogosto nadomeščena s tehnološkimi ukrepi. Marsikateri delavec oziroma kar 74 % zaposlenih meni, da je preobremenjenost, ki jo doživljajo v delovnem okolju, posledica **zahtev po opravljanju dela natančno po standardiziranih postopkih**. Zahteva po opravljanju dela po natančno standardiziranem postopku kaže negativen vpliv organizacijskih pogojev dela oziroma načina, po katerem so ti pogoji urejeni. Zato je odpravljanje preobremenjenosti nuja naših delovnih okolij.

Preobremenjenost je mogoče obvladati le v okoljih, kjer je zavedanje pomena preobremenjenosti in velja kultura ohranjanja človeka delavca kot temeljna kultura delovnega okolja. Pojem varnostne kulture, ki ga lahko prevedemo v pojem **kulture obvladovanj preobremenjenosti**, ustvarja temeljni pogoj za identifikacijo preobremenitev in njihovo odpravo. V tem procesu je nujno potrebno sodelovanje vseh, ki vstopajo v sistem. Potrebno je zavedanje pomena ohranjanja zdravja in dobrega počutja zaposlenih, tako pri lastnikih kapitala kot tudi vodstvu in zaposlenih.

Na vsak način je smiselna tudi **podpora države** vsem tem ukrepom. Zdravi delavci so dolgotrajni davkoplačevalci, ki potrebujejo manj storitev pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.

## Nosilci humanizacijskih ukrepov

Humanizacijski ukrepi pomenijo intervencije v delovno okolje. Pomenijo **spremembe vrednot, stališč, predvsem pa načinov vedenja**. To pa nikakor ni možno brez aktivne vloge zaposlenih in njihovih izvoljenih predstavništev. Ključno gonilo teh sprejemanj novih vlog, odgovornosti ter sprememb vedenja imajo sveti delavcev in delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu.

Sodelovanje **svetov delavcev** v procesu odločitve o pomenu **vrednote varnosti** je prihodnost. Obvladovanje preobremenjenosti, zahteva jasno podporo in sprejetje zaposlenih. Če ti ne bodo humanizacijskih ukrepov sprejeli kot ukrepe, namenjene ohranjanju njihovega zdravja in dobrega počutja in preprečitvi preobremenjenosti, potem bodo vse intervencije, vsi poskusi ne glede na vložek zelo hitro zvodeneli. Zato je nujno potrebno pravočasno obvladovanje preobremenjenosti tako, da bo ohranjena **vrednota dobro počutje,** ki omogoča dovolj energije za aktivnosti izven delovnega procesa.

Cilje vseh ukrepov implementacije kulture obvladovanj preobremenjenosti ali varnostne kulture je učinkovito, stabilno in varno poslovanje ter **dobri poslovni rezultati**. Delavcu omogočajo ohranjanje kakovosti njegovega življenja brez preobremenitev in okvar zdravja celotno delovno dobo. Delodajalcu nudijo stabilne lojalne zaposlene, ki si prizadevajo za ohranjanje svojega dobrega počutja.

Ohranjanje dobrega počutja je torej skupen interes vseh tistih okolij, v katerih so kompetentni zaposleni vrednota. V storitvenih dejavnostih, ki so prevladujoča delovna okolja v razvitem svetu, predstavljajo kompetentni zaposleni temelj trajnostnega obstoja in razvoja podjetja ali ustanove. Le zaposleni, ki se dobro počutijo in niso preobremenjeni, bodo dolgoročno lojalen steber delovanja sistema, ne glede na to ali je to malo podjetje ali velik sistem.

---



*Piše:*
*mag. Peter Mlakar*

# Svet delavcev in obvladovanje preobremenjenosti na delu z organizacijskimi ukrepi

*Preobremenjenost na delu je možno obravnavati iz različnih zornih kotov. Eden od pomembnih vidikov je organizacijski vidik. Lahko bi rekli, da gre na mikro ravni za vplive tehnologije, delovnih pogojev in organizacijskih pogojev, iz katerih sledi tudi doživljanje in dojemanje težavnosti dela.* ***Prav na področju urejanja organizacije v podjetjih imajo tudi sveti delavcev pomembno vlogo.*** *V tem prispevku zato želimo predvsem opozoriti (za zdaj zgolj v obliki okvirnih usmeritev, ki potrebujejo še podrobnejšo razdelavo konkretnih nalog), na katerih področjih in pri katerih vprašanjih bi se morali sveti delavcev še posebej angažirati – tudi z vidika problema preobremenjenosti zaposlenih.*

Pri obvladovanju preobremenjenosti moramo **ločiti med vzroki in posledicami**. Ali je ritem dela posledica primerne ali neprimerne organiziranosti? Ali je težavnost dela povezana s kompetencami, psihofizično kondicijo, motivacijo in zdravstvenim stanjem posa-

meznika? Ali delo po standardih vpliva na pre(obremenjenost)? Ali so organizacijske težave vzrok ali posledica slabe organiziranosti? Kako se izogniti dolgotrajni preobremenjenosti? Pojavlja se mnogo vprašanj, ki v obdobju recesije nimajo enoznačnega odgovora.

Živimo v obdobju recesije. Ta je posledica globalne finančne krize, ki se je spremenila v gospodarsko krizo, slednja pa se lahko spremeni tudi v družbeno krizo. V takšnih razmerah torej ne moremo govoriti o predvidljivih pogojih poslovanja, ki bi jih lahko obvladovali zgolj z organizacijskimi ukrepi. Vendar se je smiselno potruditi in tudi z **izboljšanjem organiziranosti** prispevati k blaženju posledic in morda k odpravi vzrokov za težave.

## Zakaj smo tukaj (v podjetju)?

| | |
|---|---|
| Občutek rezultatov | Delovni izzivi |
| Smiselno delo | Varnost zaposlitve |
| Plača | Priznanje za dobro delo |
| Izkoriščanje lastnih sposobnosti | Promoviranje in napredovanje |
| Občutek dosežka | Občutek osebne vrednosti |

## Kako prepoznamo dobro organiziranost?

| |
|---|
| Načela organiziranosti so povezana z vizijo, poslanstvom in strategijami podjetja |
| Organizacijska zgradba je primerna življenjskemu obdobju podjetja |
| Opredeljene so ravni vodenja (z vidika odgovornosti in pooblastil za procese) |
| Opredeljene so ključne naloge enot (procesov) |
| Znana je pričakovana vloga vodij (voditeljstvo) |

| |
|---|
| Opredeljen je sistem koordinacij, poročanja, komuniciranja |
| Znana so strokovna pooblastila in odgovornosti |
| Znana so disciplinska pooblastila in odgovornosti |
| Opredeljena je vloga projektnega dela |
| Opredeljena so orodja za podporo komuniciranju |
| Opredeljena so orodja za krepitev ustvarjalnosti zaposlenih ipd. |

| |
|---|
| Obstaja ravnotežje med prakso in predpisi |
| Obstaja proaktivna vloga voditeljstva |
| Kultura podjetja je primerna viziji, poslanstvu in strategijam podjetja |
| Vrednote ključnih posameznikov ne odstopajo bistveno od želenih vrednot |
| Obstaja dolgoročno partnerstvo med delom in kapitalom |

## Kakšne so posledice neprimerne organiziranosti?

Organiziranost je smiselno **prilagajati obdobjem v življenjskem ciklu podjetja, viziji, poslanstvu in strategijam podjetja.** Pri tem ne moremo mimo kulture podjetja, tradicije, kadrovske strukture, zasedbe ključnih delovnih mest ipd. Posledice neprimerne organiziranosti se lahko odražajo na več področjih:

- ker ni povezav s strateškimi cilji, ljudje ne ločijo med pomembnimi in manj pomembnimi cilji;
- kadar ni opredeljenih ravni vodenja, ni jasnega pooblaščanja in odgovornosti;
- kadar so ključne naloge enot (procesov) zastarele, od ljudi ni možno zahtevati učinkov;
- vodenje ni voditeljstvo;
- neučinkoviti sistemi (koordinacije, poročanje, komuniciranje ipd.) povzročajo nesporazume;
- kadar strokovna pooblastila in odgovornosti niso primerna, je odločanje neučinkovito in neuspešno;
- podjetje ne izrablja vseh vzvodov za napredek (npr. projektno, timsko delo ipd.) ;
- kadar interno komuniciranje ne deluje dobro, se krepi entropija (širjenje napačnih informacij…);
- preveč predpisov – značilno za obdobje, ko podjetje nazaduje;
- kadar kultura podjetja in vrednote ključnih posameznikov bistveno odstopajo od želenih vrednot, so rezultati tudi takšni (odstopajo od načrtov);
- neprimerna organiziranost ne krepi sodelovanja zaposlenih in podjetja.

## Kako prepoznamo dobro sistemizacijo dela?

| |
|---|
| Sistemizacija dela je povezana z organiziranostjo |
| Zaposleni delajo v bolj urejenem okolju |
| Je podlaga za korektno zaposlovanje, usposabljanje, krepitev kompetenc in odgovornosti zaposlenih |
| Primerna sistemizacija dela je podlaga za kadrovski razvoj, določanje plač, korektno načrtovanje in izvajanje obremenitev zaposlenih |
| Pogodbe o zaposlitvi imajo trdno podlago |

| |
|---|
| Zaposleni verjamejo dobremu namenu delodajalca |
| Dojemanje težavnosti dela je bolj objektivno |
| Primerna sistemizacija dela lahko vpliva na preprečevanje organizacijskih težav |
| Preverjanje sistemizacije dela je podlaga za korektno prilagajanje obremenitev zaposlenih |
| Jasno opredeljene organizacijske vloge vplivajo na (samo)motiviranje zaposlenih |
| Manj je vzrokov za absentizem in upad storilnosti |

## Kakšne so posledice neprimerne sistemizacije dela?

Sistemizacija dela naj bi se prilagajala organiziranosti in naj bi bila podlaga delovanju ljudi, ki v partnerskih modelih poslovanja prehajajo v osrednjo vlogo. Zaradi tega je pomembno ločiti med **človekovimi viri** in **človeškimi viri**. Vsak zaposleni ima vire, s katerimi je možno na nek način upravljati (vplivati na njihovo izrabo). HRM (Human Resources Management) je včasih v praksi napačno razumljen kot upravljanje z ljudmi. To ne predstavlja partnerskega delovanja dela in kapitala. Primernejši izraz bi bil HRD (Human Resources Development), kar naj bi v praksi pomenilo **razvijanje potenciala ljudi pri delu oziroma sodelovanje med ljudmi in podjetjem**. To bi krepilo psihološko pogodbo dam-dam in dolgoročno partnerstvo med delom in kapitalom.

Sistemizacija dela je orodje, ki v praksi pomaga uveljavljati urejeno interno delitev dela, je podlaga za dodeljevanje odgovornosti, pooblastil, sklepanje pogodb o zaposlitvi ipd. Kadar je

**sistemizacija dela zastarela ali neustrezna**, lahko pride do naslednjih težav:

- sistemizacija dela je formalnost brez realne podlage v delitvi dela, odgovornostih;
- podlaga za korektno zaposlovanje, usposabljanje, krepitev kompetenc in odgovornosti zaposlenih ni realna;
- v podjetju kadrovski razvoj, določanje plač, korektno izvajanje obremenitev zaposlenih ne sloni na dejstvih, ampak predpostavkah;
- zaposleni ne verjamejo dobremu namenu delodajalca;
- dojemanje težavnosti dela je bolj subjektivno kot objektivno;
- neprimerna sistemizacija dela vpliva na krepitev organizacijskih težav;
- ni realne podlage za korektno prilagajanje obremenitev zaposlenih;
- (samo)motiviranje zaposlenih nima velike perspektive.

## Kakšen je vpliv vodij na upravljanje in organizacijo delovnih procesov?

Vpliv vodij na upravljanje in organizacijo delovnih procesov je odločilen. Vodje se ne morejo izogniti odločanju, vodenju procesov oziroma enot, vodenju zaposlenih ipd.

| |
|---|
| Ukrepi vodstva so odvisni od poslovnega okolja, značilnosti obdobja, v katerem je podjetje ipd. |
| Kadar podjetja prehajajo iz ene v drugo življenjsko fazo, prihaja do težav |
| Starosti podjetja ne moremo presojati po letih |
| Vodje se ne morejo izogniti odločanju, vodenju procesov oziroma enot, vodenju zaposlenih ipd. |
| Vpliv vodij na organiziranost naj bi bil odločilen |
| Sodelovanje z zaposlenimi ob upoštevanju pravil stroke |

| |
|---|
| Vodje definirajo izzive za prilagajanje |
| Vodje odločajo na osnovi dejstev |
| Vodje vzdržujejo disciplinirano pozornost |
| Vodje regulirajo stiske |
| Vodje spodbujajo nenehno izboljševanje vsega |
| Vodje krepijo vzajemno koristne odnosi (partnerstvo med zaposlenimi in podjetjem) |
| Vodje krepijo vzajemno koristne odnosi (partnerstvo med zaposlenimi in podjetjem) |

## Primerno komuniciranje v podjetju

Ljudje potrebujejo tudi **pravo mero in pogostost informacij**, ki lahko vplivajo na njihovo dobro počutje pri delu. Zaradi tega je v podjetju primerno negovati pretok pravih in pravočasnih informacij, ki preprečujejo nesporazume in krepijo sporazumevanje na podlagi dejstev (ne govoric). Pri tem lahko uporabljamo različna orodja.

| |
|---|
| Interni sistem komuniciranja (intranet, glasilo, objave, okrožnice, delovni sestanki itd.) |
| Komuniciranje na osebni ravni – sodelavci med seboj |
| Komuniciranje na osebni ravni – vodje s sodelavci in obratno |
| Kultura korektnega komuniciranja vpliva na dobro delovno klimo (vzdušje) |
| Neprimerno komuniciranje ruši spoštovanje |

## Ponudba zaposlenih podjetju in sistemizacija dela

Pri oblikovanju primerne sistemizacije dela je smiselno izhajati iz prepričanja, da želijo biti **ljudje pri delu ustvarjalni in dosegati rezultate**, ki ne bodo koristni samo za delodajalca, ampak tudi podlaga za zadovoljstvo z opravljenim delom.

| |
|---|
| Vsak človek želi opravljati zanj pomembno delo |
| Zaposleni cenimo kooperativno sodelovanje |
| Zaposleni cenimo možnosti za osebni razvoj na podlagi rezultatov |
| Zaposleni želimo ustvarjalno sodelovati v procesih |
| Zaposleni želimo biti zadovoljni s sodelavci in vodji |
| Zaposleni želimo vplivati na procese |

## Ponudba podjetja zaposlenim in sistemizacija dela

Ljudje želijo delati **v okoljih, ki bodo cenila njihovo osebnost, vlogo in rezultate**. Zaradi tega pričakujejo primeren odnos do njihovega dela in ponudbo podjetja, ki krepi možnosti za sodelovanje.

| |
|---|
| Sodelovalno vodenje (partnerski odnos) |
| Možnosti motiviranje s samouresničevanjem |
| Možnosti sodelovanja v zmagovalnih timih |
| Reflektirajoče komuniciranje (dogovarjanje) |
| Možnosti uveljavljanja ustvarjalnosti |

## Vpliv zaposlenih na učinkovitost in uspešnost dela

Ljudje smo pri delu občasno bolj ali manj učinkoviti, rezultati pa pokažejo, ali smo bili uspešni. Dolgoročen razvoj zahteva učinkovito doseganje pravih ciljev, med katerimi ne smemo pozabiti na družbeno odgovornost. Podjetja naj bi **ljudem omogočala tudi vplivanje na njihovo delovno okolje**. Kadar podjetje ni uspešno, ni mogoče reči, da je bilo delo dobro opravljeno (bilo je morda učinkovito, ni pa bilo uspešno). Žal pa v recesijskih časih vsa vprašanja nimajo logičnih odgovorov.

| |
|---|
| UČINKOVITOST DELA: delati stvari pravilno |
| USPEŠNOST DELA: delati prave stvari |
| Vplivanje na delovne procese |
| Vplivanje na načrtovanje in izvedbo |
| Ustvarjalno izboljševanje delovnih metod |
| Sodelovanje v timih |
| Sodelovanje v projektih |
| Izpolnjevanje poslanstva dela (DM) |

## Načrtovanje, analiziranje in urejanje lastnega dela

Ob predpostavki, da je organiziranost podjetja z uveljavitvijo različnih orodij izboljševanja poslovanja primerna, lahko **ljudje pri delu tudi vplivajo na svoje delo.** Težko je pričakovati, da bi v

sedanjih kompleksnih razmerah poslovanja delo kakovostno izvajali brez okrepljenega sodelovanja in lastnega angažiranja.

| |
|---|
| Načrtovanje izvedbenih ciljev |
| Uporaba sodobnih delovnih metod in tehnik |
| Načrtovanje v procesih (s sodelavci, vodji…) |
| Izboljševanje sodelovanja s sodelavci |
| Uvajanje izboljšav in sprememb (npr. definiranje potreb za informacijsko podporo) |
| Evidentiranje možnih izboljšav |
| Načrtovanje pomembnih dosežkov |

## Pospeševanje lastnega strokovnega razvoja, razvoja kompetenc, razvoja osebnosti

Ljudje naj bi **aktivno vplivali tudi na lasten strokovni in osebnostni razvoj**. Spremembe bodo krojile naslednje obdobje, zaradi tega naj bi bila vrednota delovno razmerje, ne delovno mesto. Izrazito spreminjanje poslovnega in delovnega okolja od ljudi zahteva uporabo novih pristopov, tehnologij in dinamično delovanje.

| |
|---|
| Učenje ob delu (nove veščine, znanja…) |
| Uporabljanje informacijske tehnologije |
| Izboljševanje znanja jezikov |
| Izboljševanje tehnik komuniciranja |
| Sodelovanje pri oblikovanju lastne delovne kariere |
| Usposabljanje za obvladovanje sprememb |
| Usposabljanje za izboljševanje skupne in osebne kakovosti |

## (Pre)obremenjenost zaposlenih – vzrok ali posledica?

Pri opredeljevanju (pre)obremenjenosti zaposlenih se moramo tudi vprašati, kakšne so občasne obremenitve, ki so za razmere kriznega poslovanja še običajne in kdaj le-te **prehajajo v trajne neprimerne obremenitve**. Lahko bi rekli, da je v vsakem okolju pomembno najti ustrezne odgovore na specifična vprašanja s področja organiziranosti delovnih procesov.

| |
|---|
| Kaj so primerne obremenitve pri delu? |
| Kaj so neprimerne obremenitve? |
| Kratkotrajna (pre)obremenjenost |
| Dolgotrajna (pre)obremenjenost |
| Definiranje vzrokov stresa na delu |
| Spremljanje primernega ritma dela |
| Ergonomija delovnega mesta |
| Pozitivno podporno okolje |

## Priporočila svetom delavcev

| |
|---|
| Sodelovati z vodstvom podjetja in strokovnimi službami pri izboljševanju delovnih razmer |
| Sodelovati pri preprečevanju stresa na delu |
| Podpirati posodobitve sistemizacije dela |
| Spremljati aktualnost sistemizacije dela |
| Soodločati o spodbudah za dobro delo |
| Sooblikovati kulturo napredka |
| Vplivati na uvajanje pozitivnih posodobitev dela |

Kot že uvodoma povedano, so to lahko zgolj okvirne usmeritve za angažiranje svetov delavcev na posameznih področjih organizacije v zvezi z obvladovanjem problema preobremenjenosti zaposlenih. Podrobnejše opredelitve najrazličnejših konkretnih nalog svetov delavcev na teh področjih so vsebovane v nekaterih v tej reviji že objavljenih strokovnih člankih, povezanih s to tematiko. Sveti delavcev naj bi upoštevali tudi že sprejeta konkretna priporočila Združenja svetov delavcev Slovenije za delovanje svetov delavcev na posameznih organizacijskih področjih.





*Piše:*
*Brane Piano*

**Svet delavcev Delo, d.d.**

# Soupravljanje na Delu je še stvar prostovoljstva

*Soupravljanje v časopisni hiši Delo, d.d. ima razmeroma dolgo tradicijo, saj so prejšnja delavska predstavništva dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe (participacijski dogovor) z upravo podpisala že leta 1996, nazadnje pa je svet delavcev svoj poslovnik o delu posodobil leta 2000. Razmeroma ugoden participacijski dogovor, o čemer bo več zapisano v nadaljevanju, velja še zdaj, je pa uprava Dela prav letos predlagala nekaj korenitih sprememb. Pogovori oziroma pogajanja o tem še niso končana.*

Preden predstavim različne vidike delavskega soupravljanja v podjetju, kaže poudariti, da mora Delo kot gospodarska družba krovno spoštovati dva zakona, namreč zakon o gospodarskih družbah in zakon o medijih. Poleg tega je družba, glede na strukturo delavcev, vsebinsko razdeljena na novinarski, tiskarski in servisni del. Vse to je upoštevano in se odraža tudi v nekaterih posebnostih delavskega soupravljanja.

## Svet delavcev

Svet delavcev novega mandata je bil izvoljen **aprila 2012,** potem ko so bile volitve v marcu razveljavljene zaradi ugotovitve volilne komisije, da je prišlo pri dostavi glasovnic po pošti za delavce izven sedeža podjetja do tehničnih napak. V aprilu je bil **z 72-odstotno volilno udeležbo** izvoljen 11-članski svet delavcev, med njimi 6 članov, ki so bili v svetu delavcev že v prejšnjem mandatu. Med člani jih ima **več kot polovica visoko izobrazbo**, nihče pa nima nižje od srednje; a to je predvsem odraz izobrazbene strukture zaposlenih, med katerimi jih ima okoli polovica univerzitetne diplome ali diplome visokih strokovnih šol. Med člani so štiri ženske, starost članov pa je med 34 in 57 let. Za zastopanost mladih delavcev in invalidov posebej ne skrbimo.

Zadolžitve med člani so **pretežno operativne**, torej po potrebi, en član pa posebej skrbi za področje družbenega standarda. Stalnih odborov SD nima, jih pa oblikuje projektno. Pri tem ugotavljamo, da odbori, tudi tisti, v katere SD imenuje svoje predstavnike (ne nujno tudi člane SD), ki jih sooblikujemo na predlog uprave, **delujejo neredno** predvsem zaradi tega, ker jih potem uprava ne sklicuje.

## Pogoji za delovanje sveta delavcev

Kot rečeno, **daje participacijski dogovor več pravic kot zakon**, na primer pri določbi, da se ne glede na zakon za večje število delavcev po zakonu v Delu šteje že 5 delavcev. Prav to določilo si letos uprava v dogovorih s SD prizadeva spremeniti oziroma določiti višjo normo, pri kateri bo dolžna za morebitne presežne delavce s SD in sindikati ter zavodom za zaposlovanje izpeljati celotne z zakonom predvidene postopke.

Svet delavcev Dela **nima člana, ki bi funkcijo opravljal profesionalno**, čeprav je Delo družba z več kot 300 zaposlenimi (v letu 2012 je delavcev okoli 420). Ob omenjenem aktualnem spreminjanju participacijskega dogovora je eden izmed predlogov SD prav ta, torej sistemizacija delovnega mesta poklicnega člana SD. To še ne pomeni, da bo SD pravico tudi uveljavil in delovno mesto takoj zasedel, želimo pa to možnost že zdaj urediti.

Svet delavcev **nima posebnih prostorov**, potrebne administrativne in tehnične pogoje za delo pa mu zagotavlja uprava s financiranjem v višini **polovice povprečne mesečne plače v družbi na mesec za vsakega člana SD**. Glede na višjo povprečno izobrazbo zaposlenih in s tem višje povprečne plače je teh sredstev toliko, da SD v zadnjih štirih letih ne vztraja pri porabi vseh sredstev, do katerih je upravičen. Še več. SD že vrsto let iz teh sredstev poleg svojih stroškov financira tudi stroške, investicijsko vzdrževanje ter investicije v tri počitniške apartmaje Dela v Sloveniji in en apartma na Hrvaškem, pri čemer ima SD popoln nadzor nad stroški, planom investicij, vzdrževanjem ter celo nad pravili in pogoji uporabe apartmajev za počitnice. Poleg tega SD, kar je po podjetjih običajno naloga sindikata, financira tudi različne stalne oblike rekreacije zaposlenih (telovadnice, kopališča ipd.), za kar pa smo v zadnjih letih stroške nekoliko omejili. Iz proračuna SD vsako leto pripravimo tudi novoletne predstave za otroke zaposlenih in obdaritev otrok.

Tudi kar se tiče **izobraževanja članov SD**, le-ta nima omejitev znotraj razpoložljivih sredstev. Večjo težavo predstavlja zasedenost članov z delovnimi nalogami, zaradi česar se izobraževanj zelo težko in redko udeležujejo. Tako ni primera, da bi kakšen član SD v celoti izrabil možnosti, ki mu jih v tem smislu omogoča participacijski dogovor. Posebnih težav SD nima niti z možnostjo **uporabe zunanje strokovne pomoči**, ki jo uporabi v primeru potrebe, s strokovno literaturo in s članstvom v združenju sveta delavcev.

Člani SD ne prejemajo stalnih nagrad, pač pa **sejnine**. Te ostajajo na ravni iz leta 2000 in znašajo 75 evrov za predsednika in po 50 evrov za člana.

## Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

V petčlanskem nadzornem svetu Dela sta **dva predstavnika zaposlenih**. Kandidate za »delavske nadzornike« lahko predlagajo sindikati in SD, ne glede na predloge pa jih lahko SD imenuje neodvisno. Pri tem SD posebnih pogojev po določenih kvalifikacijah kandidatom ne postavlja, seveda pa se dosledno izogiba imenovanju strokovno in tudi moralno spornih nadzornikov. V sedanjem mandatu, kar sicer na Delu nikoli ni bilo tudi pravilo, sta oba delavska nadzornika tudi člana SD. Po sklepu SD sta dolžna SD pred vsako sejo NS seznaniti z vsebino gradiv za NS in predlaganimi sklepi, na NS pa sicer razpravljata in glasujeta po svoji vesti. Kljub temu se oba na SD mnogokrat obračata kot na **svoje posvetovalno telo** ter opozarjata SD na delo NS, s katerim morda SD ne bi bil seznanjen.

## Način in učinkovitost SD pri opravljanju zakonskih pristojnosti

### *Obveščanje sveta delavcev*

Uprava poleg tistega, kar je določeno po zakonu, **obvešča SD** o zadevah, ki jih določa participacijski dogovor ter o drugih zadevah po lastni presoji. Pri tem zaradi organizacijskih težav uprave in menjave kadrov, ki so za to zadolženi, sicer prihaja do občasnih zapletov, ki pa jih po posredovanju SD uprava odpravlja. SD je posebej pozoren na dolžnosti obveščanja, ki jih upravi nalaga zakon in morebiten spodrsljaje rešujemo z opozorili. Tako SD od uprave vsak mesec prejme **tri pisna poročila**, in sicer s podrobnimi (seveda ne poimenskimi) zbirnimi in statističnimi podatki o izplačanih plačah po kolektivnih in individualnih pogodbah, o poslovanju družbe za določen mesec ter o porabi sredstev SD.

### *Skupna posvetovanja*

Uprava SD poziva k **skupnim posvetovanjem** v vseh primerih in v rokih, kakor določa zakon. Posvetovanja, pred katerimi svet delavcev pridobi mnenje reprezentativnih sindikatov in jih potem k posvetovanju tudi povabi, SD prav tako opravi v zakonskih rokih. Obvezna skupna posvetovanja so na Delu **s participacijskim dogovorom** predvidena tudi za spremembe dejavnosti družbe, zmanjšanju le-te, spremembah tehnologije, o delovnih pogojih, ukrepih za izboljšanje delovnega razpoloženja, zaposlitvi ali prevzemu večjega števila delavcev ter o vprašanjih varnosti in zdravja delavcev. Pri teh temah uprava ni povsem dosledna in vedno posvetovanj ne predlaga, zato SD posamezna področja ureja tako, da skupaj z upravo oblikuje ustrezne interne akte. Na ta način sta, na primer, nastala **akt o preprečevanju mobinga** in **dogovor o notranji mobilnosti kadrov in napredovanju zaposlenih.** S prvim aktom je predvidena skupni odbor za presoje mobinga, z drugim pa, da se vsaka delovna potreba najprej med zaposlenimi razpiše z internim razpisom.

Kljub temu prihaja do primerov, ko SD ni seznanjen z določenimi kadrovskimi vprašanji. Zato na pogajanjih o spremembah participacijskega dogovora, ki so v teku, predlaga določilo, da mora SD pred imenovanjem delavca, odgovornega za kadrovska vprašanja, dati **obvezno soglasje**.

Sicer pa na skupnih posvetovanjih SD obvezno pridobi **mnenji notranjega sindikata novinarjev in sindikata Pergam**. Kolikor je le mogoče, ta mnenja upošteva, v primeru potrebe po oblikovanju odborov in delovnih teles pa SD vanje povabi tudi predstavnike obeh sindikatov. Pa vendar se skupna posvetovanja na Delu praviloma omejujejo na spremembe kataloga del in sistemizacijo delovnih mest. Problemi, ki jih SD pri tem ugotavlja, so največkrat tehnične ali normativne narave, torej se tičejo pomanjkljivosti predlaganih sprememb. Uprava pripombe praviloma upošteva že na posvetovanjih. Več pa ostaja neuresničenih tistih pripomb SD, ki se tičejo neprestanega spreminjanja organizacij dela. SD opozarja na iz tega izhajajočo manjšo učinkovitost delovnih procesov.

### *Soodločanje s soglasjem SD*

V nekaj zadnjih letih je večkrat prišlo do sprememb statuta družbe, na primer iz dvotirnega v enotirni in spet nazaj na dvotirni sistem upravljanja podjetja. SD je imel pri tem z zakonom predvideno vlogo. Manj vloge je imel SD pri **spremembah organizacije in spremembah tehnologije**. Domnevamo, da se uprava v zvezi s temi vprašanji na SD ni obračala, ker so ji bila stališča SD znana iz gradiv, ki jih je SD posebej za upravo in NS večkrat pripravil in v njih obrazložil svoje pomisleke do politike vodenja podjetja.

SD doslej ni uporabil možnosti začasnega zadržanja odločitve delodajalca, v določenih primerih, ko bi to lahko storil, pa je uprava sama umaknila sporni ukrep.

## Samoiniciativno delovanje

Na tem mestu ne bi bilo primerno razlagati o drugih odprtih vprašanjih in odnosih, ki jih ima SD kot organ soupravljanja z upravo in lastniki Dela. Zapisati je mogoče le, da SD svoja stališča in predloge do vodenja družbe, izvajanja letnega načrta ter srednjeročne strategije, plačne in kadrovske politike, do trženja izdelkov, pa tudi do vodenje prodaje hčerinske družbe Večer ter odnosov z lastniki Dela, torej Pivovarno Laško in Radensko Radenci, **dosledno zapisuje v obliki sklepov**, ki vsebujejo konkretne predloge in izračune. Z njimi so sproti seznanjeni uprava in nadzorniki.

Tudi do sprejema že omenjenih aktov o mobingu in mobilnosti kadrov je prišlo **na pobudo SD**. Še nerealizirana je pobuda SD, da oblikujemo akt o udeležbi delavcev pri dobičku.

Prav zaradi tega, kakor pravijo uprava in lastniki, ker lastniki Delo prodajajo, je **le malo pobud SD sprejetih**, ker naj bi to povečevalo obveznosti bodočega lastnika Dela. SD odgovarja, da bi ureditev teh in drugih vprašanj ter področij pomenila prav nasprotno: morebitni kupec in bodoči lastnik bi dobil soupravljalsko urejeno podjetje.

Lani je SD prvič **poročal nadzornemu svetu** in tudi dosegel obravnavo poročila na NS. O predlogih SD za izboljšanje poslovanja družbe, ohranitev delovnih mest z novimi programi in za izboljšanje počutja zaposlenih NS ni sklepal.

## Komuniciranje z delavci in sodelovanje s sindikati

Člani SD v okoljih, kjer so bili izvoljeni in tudi delajo, **redno komunicirajo s sodelavci**. SD praviloma dvakrat na leto skliče **zbor delavcev** in sicer takrat, ko se pojavijo tudi vprašanja, za katera SD potrebuje pridobitev mnenja zaposlenih. O svojem delu ter sproti o aktualnih dogodkih in odločitvah ter o stališčih do določenih ravnanj uprave, pa tudi o vprašanjih in pobudah, ki jih na SD naslavljajo delavci, SD **objavlja redna obvestila zaposlenim**.

Sodelovanje SD s sindikati v podjetju ocenjujemo **ne samo kot zgledno, temveč tudi izjemno plodno**. SD sodeluje s sindikati tudi pri vprašanjih, ki so izrecno v njihovi pristojnosti in jih zakon za člane SD omejuje (sindikalni boj). Pri večini vprašanj najdemo skupen jezik ali vsaj koordiniramo aktivnosti, pri določenih vprašanjih pa ob primerni stopnji strpnosti med delavskimi predstavništvi seveda nismo vselej enakega mnenja. Če omenim le eno izmed takšnih področij: SD se zavzema za sprejem internih aktov, ki bi omogočili ugotavljanje delovne nesposobnosti posameznih delavcev, sindikati pa temu odločno nasprotujejo.

---

**Saj ni res, pa je ...**

# »Čarovniški procesi« na podlagi 113. člena ZDR

*Ne vem kaj je nekaterim arogantnim menedžerjem šinilo v glavo, a namesto da bi z množično mobilizacijo zaposlenih za doseganje zastavljenih poslovnih ciljev reševali gospodarsko krizo, s katero se sicer očitno niso sposobni učinkovito spopasti, so se zdaj raje lotili množično preganjati delavske predstavnike v podjetjih. Kot da so za njihovo nesposobnost res krivi zaposleni, ki naj bi bojda imeli »preveč pravici za premalo dela« ter njihovi predstavniki, ki bojda za nameček še »načrtno motijo« učinkovito poslovodenje. Izredne odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom (in številne grožnje z njimi), ki jih sicer žal omogoča nadvse ponesrečeno zapisani 113. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), se – po nekaj letih zatišja – spet kar vrstijo in jim žal ni videti konca. Na obvezno »predhodno soglasje« sveta delavcev oz. sindikata, ki je v tem členu zapisano očitno le za okrasek, pa se lahko menedžerji pri tem početju za zdaj mirno požvižgajo.*

Kdo si v teh primerih v resnici zasluži »brco« – predstavniki delavcev ali oni sami, je seveda veliko vprašanje. Še večje vprašanje pa je, kdo jih lahko ob sedanji »ničelni stopnji« zakonske zaščite delavskih predstavnikov v tem njihovem objestnem »**lovu na čarovnice**« sploh zaustavi. Bomo vse skupaj res samo gledali in čakali, da bo teh nekaj samopašnežev, ki so sicer nedvomno v sramoto menedžerskemu poklicu, čisto do konca (z)iritiralo ljudi in bomo spet imeli opravka z »ulico«, ali pa se bodo pristojni državni organi morda vendarle zmigali in pravočasno zavarovali (komaj nastajajoči) sistem sodobne industrijske demokracije v Sloveniji?

## Nekaj konkretnih primerov

Da ne bom deležen očitkov, češ da klatim na pamet, naj navedem samo nekaj konkretnih v nebo vpijočih najnovejših primerov, če nekatere razvpite starejše (npr. Lama, Paloma, Klasje itd.) za zdaj pustim ob strani.

Dne 30. 5. 2012 sta – kljub pravočasnemu opozorilu Inšpektorata RS za delo in Združenja svetov delavcev Slovenije – prejela izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (seveda brez predpisanega predhodnega soglasja sveta delavcev) dva člana sveta delavcev in predstavnika delavcev v nadzornem svetu **Termoelektrarne Šoštanj,** od katerih je eden hkrati tudi predsednik sindikata podjetja. In sicer samo zaradi izražanja svojih kritičnih stališč do načina vodenja projekta TEŠ6, ki sta si jih kot predstavnika interesov delavcev »drznila« brez dovoljenja direktorja posredovati nekaterim pristojnim inštitucijam. Delo z dne 8. 6. 2012, nadalje, poroča odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ki je bila nedavno podana nekdanji odgovorni urednici revije Obrazi in sindikalni zaupnici v **družbi Salomon**. V družbi **HIT Bovec** je predsednica sindikata in sveta delavcev, ki je zgolj tričlanski (in brez možnih nadomestnih članov), dobila obvestilo, da bo s 1. 8. 2012 skupaj s še tremi delavkami »outsourceana« k drugemu delodajalcu. O hudih pritiskih in zelo realnih grožnjah delavskim predstavnikom s podobnimi ukrepi poročajo tudi iz drugih podjetij. V **enem slovenskih turističnih podjetij**, ki naj za zdaj ostane neimenovano, sta predsednik sveta delavcev in predsednik sindikata, ki svoji funkciji opravljata nepoklicno, tako že nekaj časa podvržena posebnemu delovnopravnemu režimu, ki več kot očitno predstavlja le neke vrste »pripravljalni postopek« za krivdno odpoved. Ob tem, da se jima nalaga nenormalen obseg delovnih nalog, ki jih nista več sposobna tekoče opravljati, sta pred kratkim dobila še izrecno navodilo predsednice uprave, da ji morata konec vsakega delovnega dne za vsako uro napisati, kaj konkretno sta delala. Kritike in izjave o njunem slabem delu so seveda stalnica, predsednik sveta delavcev pa je zdaj že dobil tudi uradno vročeno pisno »opozorilo pred izredno odpovedjo po-

godbe o zaposlitvi«. Kaj sledi v naslednjem koraku, če ne bo »priden« (beri: ustrezno ubogljiv v svoji funkciji), je kajpak jasno.

In še bi lahko naštevali vrsto konkretnih primerov, zlasti takih, ko se zoper delavske predstavnike v praksi izvajajo podobni »pripravljalni postopki« za odpoved ali pa so bili že izvedeni drugi nedopustni delovnopravni ukrepi (kot npr. očitno šikanozne prerazporeditve, odvzemanje delovnih pristojnosti in različne druge oblike žaljive delovne degradacije ousourcingi itd.), ki so na prvi pogled sicer bolj prefinjeni, v resnici pa za prizadete posameznike, ki po veljavnem pravu (še najmanj pa po famoznem 113. členu ZDR, ki predhodno soglasje sveta delavcev očitno določa samo zaradi lepšega) žal ne uživajo **nobenega učinkovitega »preventivnega« varstva** zoper tovrstna samovoljna početja delodajalcev, morda še bolj boleči kot sam odpust.

## Nepopravljive posledice tovrstnih »inkvizicijskih« postopkov

A menim, da je že navedeno več ko dovolj za resen apel k takojšnjemu ukrepanju zoper te norosti, ki po svojem pravnem bistvu in postopkovnih značilnostih sicer **močno spominjajo na čarovniške procese v času inkvizicije**. Tudi takrat je namreč veljalo, da je bila (izmišljena) obtožba, obsodba in eksekucija zoper povsem nemočne posameznike (domnevne »čarovnice« in »čarovnike«) v rokah iste institucije (inkvizicije), šele ko je bil človek že sežgan na grmadi, pa se je tu in tam zgodilo, da je bil »za uteho« naknadno rehabilitiran s strani kakega prosvetljenega visokega cerkvenega dostojanstvenika. Nekaj povsem podobnega, samo v drugačni obliki se danes v bistvu dogaja delavskim predstavnikom v podjetjih, če si dovolijo resno opravljati svojo funkcijo in jih delodajalec v zvezi s tem obtoži kakršnega koli (lahko tudi povsem izmišljenega) »protipravnega« ravnanja. Za eksekucijo (beri: odpoved pogodbe o zaposlitvi), ki je ne more nihče pravočasno preprečiti, zadostuje zgolj obtožba in dokončna obsodba s strani eksekutorja, žrtev pa je šele po nekajletnem tožarjenju po sodiščih morda deležna moralne in materialne rehabilitacije, pri čemer pa žal nikogar ne zanima **kako se je kot brezposelna oseba preživljala med trajanjem vseh teh sodnih postopkov**. Predvsem pa ne gre pozabiti na še eno katastrofalno posledico, ki naj bi jo sicer zakon, konkretno 113. člen ZDR, učinkovito preprečeval, a je v resnici ne. To pa je dejstvo, da lahko vsak menedžer, ki mu to sede na pamet, na ta način kadarkoli po mili volji **preprosto »obglavi« svet delavcev ali sindikat** in ga vsaj za določen čas (lahko, kot rečeno, tudi za nekaj let) povsem onemogoči pri njegovem delovanju. Zapoznela »pravica«, ki jo zakon delavskim predstavnikom zdaj zagotavlja zgolj prek naknadnega sodnega varstva, je v vseh teh primerih seveda silno slaba uteha za vse prizadete.

Nadvse ilustrativen primer obeh zgoraj navedenih nedopustnih posledic tovrstnega samovoljnega ravnanja delodajalca je zagotovo primer izredne odpovedi pogodb o zaposlitvi predsedniku sveta delavcev in sindikata ter še enemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja sveta delavcev oziroma sindikata v Lami Dekani izpred nekaj let. S strani delodajalca sta bila **»obtožena«** in (z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi) tudi **»obsojena«** na podlagi neke popolnoma absurdne in povsem izmišljene kazenske ovadbe predsednika uprave, češ da: a) sta bila skupaj z drugimi nelegitimno izvoljena za sindikalne zaupnike v skladu s sindikalnimi pravili in da je bila zato njuna enodnevna odsotnost na sindikalnem sestanku v Ljubljani neupravičena, s čimer naj bi podjetju povzročili ogromno škodo /v navedenem primeru naj bi ta znašala 12.000 takratnih tolarjev, t. j. 50 €/; b) so iz blagajne sindikalne samopomoči članom sindikata brez dovolj urejene računovodske dokumentacije izplačevali denarne pomoči. Stvar je seveda smešna in je kasneje padla tako na tožilstvu kot na delovnem sodišču. A delavca sta bila medtem **tri leta »na cesti«,** svet delavcev v tem času praktično sploh **ni več deloval**, samovoljni **menedžerski cepec,** ki je vse to zakuhal, pa je medtem (namesto da bi bil tožen za odškodnino podjetju, ki je moralo delavcema za nazaj izplačati nekaj deset tisoč evrov) za nagrado odšel za direktorja Preventa v Slovenj Gradec, ki je potem, kot je znano, prav tako kmalu potonil. S tem hočem opozoriti, da je menedžerjem običajno prekleto malo mar, kaj bo čez tri leta (sami tako ali tako ne nosijo nobenih posledic), važno je, da lahko **svoj cilj nemoteno realizirajo** takrat, ko to sami ocenijo. In to jim zdaj zakon in »čudna« sodna praksa očitno žal tudi povsem omogočata.

## V čem naj bi bilo bistvo obveznega »predhodnega soglasja«

Skratka, zgolj zagotovljeno **naknadno sodno varstvo** zoper nezakonito podane odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom je bolj »blažev žegen«, ne pa neka učinkovita oblika varstva delavskih predstavnikov pred samovoljo delodajalcev v smislu Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike. Te samovolje ni mogoče učinkovito preprečiti, če ni posebej zagotovljen ustrezen **mehanizem že predhodnega »preverjanja«** dejanskega ozadja nameravane odpovedi (torej ali izdana odpoved, formalno utemeljena z domnevno protipravnim ravnanjem delavskega predstavnika, ni morda v resnici le krinka za »šikanozno« ukrepanje delodajalca zoper delavskega predstavnika in/ali zoper svet delavcev oziroma sindikat v celoti). Prav temu naj bi bil namenjen **institut »prehodnega soglasja« sveta delavcev oziroma sindikata** za izrek takšne odpovedi. A je na žalost določba prvega odstavka 113. člena ZDR nomotehnično oblikovana tako zelo hudo ponesrečeno, da je v praksi to soglasje v resnici povsem brezpredmetno. Ob tako zapisani določbi namreč nobenemu delodajalcu ne pride niti na misel, da bi ga sploh zahteval, sodišča pa takšno razlago zakona žal nekritično tolerirajo.

## Nomotehnično skrpucalo brez pravnih učinkov

Ta določba je nomotehnično naravnost grozljivo skropucalo, ki delavskim predstavnikom in predstavništvom v resnici ne nudi **prav nikakršnega nameravanega delovnopravnega varstva**, glasi pa se takole:

*»(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:*

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

*brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, **če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi***, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno **ustrezno zaposlitev** ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.«

**Prvi problem** te določbe je, da odkar je bil z novelo ZSDU-B bistveno okrnjen prvotni 67. člen ZSDU, z novelo ZDR-A pa dodan novi 90. a člen, ne varuje več normalnega delovanja svetov delavcev in sindikatov pred t. i. ousoucingi (»prerazporeditvami« k drugemu delodajalcu) njihovih

predsednikov in članov. Prav ti pa, kot že rečeno (primer HIT Bovec), lahko v praksi pomenijo prefinjeno »obglavljenje« delavskih predstavništev in njihovo popolno benignost. Po novem se namreč elegantna znebitev delavskega predstavnika v obliki prerazporeditve k drugemu delodajalcu šteje kot **ponudba druge »ustrezne« zaposlitve**, tako da je lahko zdaj izvedena brez soglasja sveta delavcev ali sindikata. Glede na to, da je outsourcing vedno utemeljen z nekimi domnevnimi prihranki, je seveda postal povsem zakonita metoda tovrstno za odpuščanje delavskih predstavnikov, pri čemer ni jasno, kako v spornih primerih dokazati, da v ozadju ni ravno ta namen.

**Drugi problem** pa je seveda tisti del dikcije citirane določbe, ki se glasi: »*če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi*«. Ta je sicer dobesedno prepisan iz 1. člena Konvencije MOD št. 135, a v okviru našega ZDR-ja postavljen v povsem drugačen vsebinski kontekst, v katerem pa žal zgubi sleherni smisel in pravni pomen. Ob uporabi pravnointerpretacijske metode »sklepanja po nasprotnem« (argumentum a contrario), ki jo na žalost pri razlagi te določbe (namesto namenske in smiselne razlage) zdaj uporablja tudi aktualna sodna praksa (glej npr. odločbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 119/2996 in VIII Ips 129/2006), namreč pod temi pogoji **predpisano soglasje sveta delavcev ali sindikata pravzaprav v praksi sploh ni potrebno nikoli**.

Soglasje naj bi bilo po tej logiki potrebno le, če bi hotel delodajalec odpustiti delavskega predstavnika kljub temu, da mu ne more očitati kršitve kakega delovnopravnega predpisa ali pogodbe. Vendar pa v tem primeru sploh ne bi bilo niti materialne pravne podlage za odpust. Torej mu mora že iz tega razloga očitati neko ravnanje v nasprotju z delovnopravnimi predpisi ali pogodbami. Če mu očita to, pa po takšni razlagi zakona odpade potreba po omenjenem predhodnem soglasju. In tako smo spet na začetku – predpisano soglasje sveta delavcev ali sindikata je brezpredmetno in zgolj »pesek v oči«, ki naj ustvari vtis nekakšne »delovnopravne imunitete« delavskih predstavnikov. **Kakšen gromozanski pravni in logični nesmisel!** Da o nesmiselnosti dejstva, da naj bi za odpoved pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom v NS in/ali UO dajali soglasje ti organi, ne pa sveti delavcev, ki jih sicer volijo, niti ne govorimo.

Zadostuje torej, da si delodajalec preprosto »izmisli« neko delovnopravno kršitev in že lahko delavskemu predstavniku po svoji presoji (brez iskanja kakega predhodnega soglasja sveta delavcev ali sindikata) samovoljno odpove pogodbo o zaposlitvi po načelu **»kadija toži, kadija sodi«!** Kje in v čem kdo v takšni zakonski ureditvi vidi kako »*posebno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo*« (tak je namreč naslov 113. člena ZDR), pa ni povsem jasno.

## Koga pravzaprav varuje sedanji 113. člen ZDR

Predvsem tudi ni jasno (niti teoretično!) **kakšno »neumnost«** bi pravzaprav delodajalec moral v praksi očitati delavskemu predstavniku, da bi bili po tej določbi sploh izpolnjeni zakonski pogoji za to, da bi mu bilo potrebno pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata. Teoretično bi bilo to možno le, če bi **delodajalec odkrito priznal**, da pogodbo o zaposlitvi odpoveduje zato, ker se pač preprosto želi »znebiti« zanj »motečega« delavskega predstavnika ali/in hkrati še onemogočiti učinkovito delovanje sveta delavcev ali sindikata. Takih cepcev pa seveda v praksi ni. A celo v tem primeru bi sodišče takšno odpoved razveljavilo preprosto že zato, ker so delovnopravni ukrepi, kakršen je odpoved pogodbe o zaposlitvi, možni samo zaradi delovnopravnih kršitev (ne pa tudi kakršnihkoli drugih kršitev zakona), torej zaradi pomanjkanja materialne pravne podlage za ta ukrep, za ne morda zato, ker bi bila kršena postopkovna pravila glede dolžnosti predhodne pridobitve soglasja sveta delavcev ali sindikata. To bi bil lahko kvečjemu še dodaten razlog. Povsem vseeno ni bilo torej, če obravnavano soglasje **ne bi bilo predpisano niti za te (že sicer zgolj teoretično možne) primere.**

Obid dolžnosti pridobitve predpisanega predhodnega soglasja pred izrekom odpovedi delavskemu predstavniku s strani delodajalca je torej ob takšni določbi 113. člena ZDR ne samo popolnoma logičen, temveč tudi povsem »zakonit«. Delavski predstavniki pa imajo v končni posledici, tako kot vsi ostali delavci, na razpolago samo sodno varstvo svojih pravic in v resnici po ZDR **ne uživajo prav nobenega »posebnega« varstva**. Da je temu res tako, ne nazadnje priča tudi dejstvo, da nobeno sodišče, kolikor vem, kljub podanim zahtevam doslej še nikoli ni izreklo **»začasnega ukrepa«** zaradi kršitve dolžnosti pridobitve predhodnega soglasja, čeprav je bilo to (npr. v že omenjenem primeru Lame Dekani) v sodnem postopku izrecno zahtevano, kasneje pa ugotovljeno, da so bile odpovedi delavskim predstavnikom neutemeljene in plod nedopustne samovolje delodajalca. Govoriti o kakem zagotovljenem **»učinkovitem varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo«**, kakršnega sicer izrecno zahteva 1. člen Konvencije MOD št. 135, torej v Sloveniji zagotovo ni ne duha ne sluha. V ta namen kajpak ne zadostuje nekritično prepisati del določbe tega člena in ga umestiti v povsem nesmiseln pravni kontekst, kot je to primer z našim famoznim 113. členom ZDR.

Veljavno pravo prek tega člena tako danes **nadvse učinkovito varuje le delodajalce** pred morebitnimi škodljivimi ravnanji delavskih predstavnikov, ne pa tudi obratno. Delodajalcu, ki je že sicer močnejša stranka v delovnem razmerju, namreč omogoča zares učinkovito »samopomoč«. Edino »samopomoč«, ki bi lahko vsaj pogojno varovala delavske predstavnike pred odpovedjo v primeru morebitnega konflikta, to je »predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata«, pa, kot smo ugotovili zgoraj, spravlja na raven brezpredmetnega pravnega instituta.

## Predstavniške funkcije niso del »delovnega razmerja«

Nihče seveda ne zagovarja uzakonitve morebitne **»absolutne nedotakljivosti« delavskih predstavnikov**, ki bi jim omogočala nekaznovano kršenje delovnopravnih predpisov in pogodb tudi izven opravljanja svojih delavskopredstavniških funkcij. A ne gre pozabiti, da uresničevanje delavskopredstavniških funkcij, v katerih objektivno prihaja tudi do konfliktov z delodajalcem, ne sodi v okvir delovne prava, temveč v okvir korporacijskopravnih razmerij. Razmerje med delodajalcem in, denimo, člani sveta delavcev in delavskimi predstavniki v NS/UO je v bistvu povsem enako razmerju med poslovodstvom delodajalca in predstavniki delničarjev v NS/UO. Zato nikoli noben delavski predstavnik, čeprav je morda pri opravljanju te funkcije kršil kak predpis, za svoje ravnanje ne bi smel biti sankcioniran z delovnopravnimi ukrepi (npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi), ampak **eventualno le z ukrepi, ki jih določata ZGD-1 in ZSDU** (npr. odpoklic, odškodninska odgovornost). Predstavnik delavcev, ki v sistemu korporacijskega upravljanja zastopa delavce, s tem ne uresničuje svojih lastnih

interesov oz. pravic in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za delo, za katerega je sicer sklenil delovno razmerje. Pri izvrševanju funkcij delavskega predstavnika nihče ni (in po logiki stvari tudi ne more biti) podrejen direktivni in disciplinski oblasti delodajalca in zato načeloma tudi ne bi smel biti za ravnanja v tej funkciji sankcioniran z delovnopravnimi ukrepi. Naravnost pravno noro pa je, da lahko danes nekdo celo izgubi službo (in sicer kar brez soglasja organa, katerega član je) **zato, ker je (zgolj po mnenju delodajalca) ni ustrezno opravljal teh funkcij**, ki niso sestavni del sklenjenega delovnega razmerja.

Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter pravice in obveznosti iz soupravljalskih funkcij bi morale biti torej pravno strogo ločene, uporaba delovnopravnih sankcij po ZDR zoper delavske predstavnike brez predhodnega soglasja sveta delavcev ali sindikata pa **a priori prepovedana**. Seveda pa bi ob tem moral – za primer morebitne zavrnitve soglasja – tudi delodajalec imeti odprte ustrezne pravne poti (arbitraža, sodišče) za zavarovanje svojih interesov. Gre samo za to, katera od obeh strank – delodajalec kot močnejša ali delavski predstavnik kot šibkejša stranka – je v končni posledici dolžna svoje domnevno kršene pravice in interese **dokazovati in uveljavljati pred sodiščem**. In pravna logika je (oz. bi morala biti) glede tega jasna.

Ne gre torej za to, da bi kdo že vnaprej izključeval možnost, da morda lahko tudi delavski predstavnik svojo funkcijo neutemeljeno zlorabi v škodo delodajalca, in da bi zahteval njihovo **»absolutno varstvo«**, čeprav so ti primeri bolj izjema kot pravilo. Pa tudi sicer je treba biti zelo previden glede vprašanja kdaj gre v tej primerih res za »nedopustno« škodovanje delodajalcu. Če naj bi delavski predstavniki načeloma delovali v interesu delavcev, ki so jih izvolili, to seveda ne more biti vedno tudi v »domnevnem« interesu delodajalca. Gre za to, da kakršna koli »objektivna« škoda delodajalcu ne more veljati kot pravna predpostavka, ki **delodajalcu zdaj omogoča takojšnjo ter izjemno učinkovito »samopomoč«, ne pa tudi obratno**, in da je treba pravni položaj delodajalca in delavskih predstavnikov v tem pogledu nujno ustrezno **uravnotežiti**, upoštevaje težo potencialnih posledic. Pri tem ne gre zanemariti dejstva, da ima delodajalec v primeru potrebe na razpolago tudi druge ukrepe za takojšnje zavarovanje svojih interesov (npr. suspenz), tako da jim ni potrebno v ta namen še dodatno olajševati možnosti za »kaznovanje« delavskih predstavnikov tudi v obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi po njihovi prosti presoji. Če tako zelo rigorozno omejimo pogoje za »obvezno« pridobitev predhodnega soglasja sveta delavcev ali sindikata, kot izhajajo iz določbe 113. člena ZDR in razlag Vrhovnega sodišča RS, pa je seveda izničen edini mehanizem, ki bi lahko vsaj deloma vzdrževal omenjeno ravnotežje.

## Zares čudna sodna praksa

Iz navedenih razlogov ni jasno, zakaj se Vrhovnemu sodišču RS v teh primerih tako zelo »smilijo« samo delodajalci, katere naj bi bilo tako zelo nujno učinkovito zavarovati pred **nevarnostjo domnevne »absolutne« delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov**, da je bilo treba preprosto uničiti vse možnosti tudi za njihovo vsaj »relativno« delovnopravno imuniteto v nekih še smiselnih okvirih. V ta namen bi namreč zadostovala zgolj ustrezna razlaga tega nesrečnega 113. člena ZDR.

Edino, po mojem osebnem prepričanju smiselno odločbo glede te problematike je doslej sprejelo **Višje delovno sodišče v Ljubljani**, ki je, denimo, s sklepom opr. št. Pdp 848/2001 odločilo: *»... Imuniteta člana sveta delavcev se ne nanaša le na delovanje članov sveta delavcev glede njihove aktivnosti v zvezi s članstvom v tem organu. Zato je potrebno 2. odst. 67. čl. ZSDU razlagati tako, da je potrebno v vsakem primeru pridobiti soglasje sveta delavcev za začetek disciplinskega postopka zoper njegovega člana. Če svet delavcev ne da soglasja, lahko pride do spora med delodajalcem in svetom delavcev, ki se razrešuje v skladu z določbami od čl. 99 do 106 ZSDU po pristojni arbitraži. ...«* To je verjetno edina smiselna rešitev za prej omenjeno uravnoteženje pravnega položaja delavskih predstavnikov in delodajalcev, ki bi lahko učinkovito preprečila neutemeljeno šikaniranje prvih s strani drugih, pri čemer bi imeli drugi še vedno odprte vse poti za pravno varstvo svojih interesov.

A Vrhovno sodišče je, kot rečeno, z že omenjenima odločbama vse skupaj obrnilo na glavo. Delodajalci lahko **spet sami presojajo, kdaj je omenjeno soglasje potrebno in kdaj ne, kar pomeni, da bi bilo čisto vseeno, če sploh ne bi bilo predpisano.** Bistvo omenjenih odločitev VS bi namreč lahko povzeli takole: če je delavski predstavnik s strani delodajalca (zgolj) »obtožen« protipravnega ravnanja, ta ni dolžan iskati nobenega soglasja, čeprav se dejanski obstoj »protipravnosti« v resnici lahko ugotovi šele v sodnem postopku. V omenjenih odločbah VS namreč ugotavlja: *»... Iz navedene določbe Konvencije izhaja, da varstvo sindikalnih zaupnikov ni absolutno. Uveljaviti ga je mogoče le, če gre za odpoved (to je tudi prenehanje delovnega razmerja zaradi izrečene disciplinske sankcije po določbah ZTPDR in ZDR90) zaradi njihovega statusa sindikalnega predstavnika ali njihove sindikalne aktivnosti. Dodatna omejitev pa je v izključitvi varstva, kolikor je sindikalni predstavnik – pri opravljanju svoje sindikalne dejavnosti – kršil zakon, kolektivne pogodbe ali druge predpisane oziroma dogovorjene obveznosti. .... Ob taki dejanski ugotovitvi je sodišče druge stopnje zmotno uporabilo materialno pravo (67. člen ZSDU), ko je razveljavilo sporna disciplinska sklepa zato, ker je tožena stranka disciplinski postopek zoper tega tožnika uvedla brez izrecnega soglasja sveta delavcev, katerega član je bil. Ker tožnik ni ravnal v skladu z zakonom, na podlagi navedene določbe ZSDU tožena stranka predhodnega soglasja sveta delavcev ni bila dolžna iskati, oziroma le to ni bilo pogoj za zakonitost spornih sklepov in zakonitost izrečenega disciplinskega ukrepa. ...«*

Torej, varstvo po 113. členu ZDR (prek obveznosti pridobitve soglasja SD ali sindikata) je **»izključeno, kolikor je delavski predstavnik kršil delovnopravne predpise«**. A ključno vprašanje pri tem je, kdo jo in predvsem tudi kdaj se (ne)obstoj domnevne kršitve »preverja«. Mnogo »nepopravljivih« škodljivih posledic neutemeljenih odpovedi (kot npr. v primeru Lame) bi bilo brez dvoma mogoče učinkovito preprečiti z dosledno uporabo instituta obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev oz. sindikata, pri čemer bi imeli delodajalci, kot rečeno, še vedno možnost, da jo uveljavijo prek arbitraže ali sodišča. To je bil, kot rečeno, verjetno tudi prvotni namen 113. člena ZDR.

A razlogovanje Vrhovnega sodišča je glede tega zares fenomenalno: Če se v sodnem postopku izkaže, da je delavski predstavnik »kršil«, potem je to znak, da je de-

lodajalec upravičeno postopkovno »preskočil« dolžnost pridobitve omenjenega predhodnega soglasja. Sodišče torej odpoved potrdi kot zakonito. Če se izkaže, da »kršitve« ni bilo, pa je odpoved brez pravne podlage in tako ali tako nezakonita že iz tega razloga, pri čemer je popolnoma vseeno ali je bila sprejeta s ali brez omenjenega predhodnega soglasja. Sodišče jo razveljavi v vsakem primeru. Bistveno pa je, da to pomeni, da izrečena odpoved ob takšni razlagi 113. člena ZDR v praksi nikoli ne more biti razveljavljena samo zato, ker ni bila predložena v predhodno soglasje in bi se to štelo kot bistvena kršitev postopka. Ni variante. **Krasno.** A naj mi kdo, prosim, razloži, zakaj bi pod temi pogoji kak delodajalec potem kadarkoli sploh zahteval omenjeno soglasje, če pa to nima nobenega vpliva na izid sodnega postopka? In naprej, če je to soglasje res brezpredmetno in nepomembno, zakaj ga potem zakon sploh določa, in to celo obliki kogentne norme, ko pa vendarle vemo, *da »zakon ničesar ne predpisuje brez razloga oziroma tja v en dan«* ***(lex nihil fustra facit)*** in *»zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku«* ***(lex semper intendit, quod convenit rationi)****.* Zdi pa se, da tega razumnega preudarka v navedenih razlagah žal ni zaslediti.

Skratka, Vrhovno sodišče v bistvu priznava absolutno diskrecijsko pravico delodajalcem samim, da **povsem po svoji presoji »dokončno« odločajo** o tem, ali bodo svojo odločitev o takšnem ali drugačnem (v navedenem primeru k sreči zgolj disciplinskem) delovnopravnem ukrepanju zoper delavske predstavnike posredovali v soglasje svetu delavcev oz. sindikatu ali ne. Če se slučajno »zmotijo«, pa nič zato. Negativnih posledic iz tega naslova zanje ni nobenih.

## Kaj bi veljalo ukreniti

Kaj bi veljalo v zvezi s tem ukreniti, je sicer že dolgo povsem jasno:

a) na dolgi rok bo vsekakor treba temeljito prenoviti veljavne zakonske določbe o t. i. delovnopravni imuniteti delavskih predstavnikov, ki bodo zares »učinkovite« v smislu Konvencije MOD št 135;

b) kratkoročno pa bi moral Državni zbor brez odlašanja sprejeti ustrezno avtentično razlago tega nesrečnega prvega odstavka 113. člena ZDR – takšno, ki bo omogočala njegovo smiselno uporabo v praksi in preprečevala zgoraj navedene zlorabe v škodo delavskih predstavnikov, kajti slovenska sodna praksa tega očitno žal ni sposobna.

A ne za eno, ne za drugo za zdaj ni zaslediti prave volje.

***dr. Mato Gostiša***

# Živahna izobraževalna pomlad v ZSDS

*V teh dnevih, ko se mnogi že pripravljate ali odpravljate na zasluženi letni dopust, smo tudi v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) sklenili pestro prvo izobraževalno polletje, v katerem smo predvsem članom svetov delavcev na številnih izobraževalnih srečanjih omogočali spoznavanje specializiranih strokovnih znanj, ki so pomembna za nadaljnji razvoj in uveljavljanje organizacijske ter finančne participacije zaposlenih.*

Tako smo v letošnjem prvem polletju v okviru dejavnosti združenja in v sodelovanju z nekaterimi sveti delavcev v podjetjih, organizirali kar **16 različnih izobraževalnih dogodkov** (seminarjev, delavnic, predavanj, srečanj, posvetov), ki se jih je udeležilo kar **547 slušateljev**, predvsem članov ZSDS. Tudi vsebine teh dogodkov so bile različne in so posegale praktično na vsa področja aktivnosti svetov delavcev in drugih predstavnikov delavcev v podjetjih.

Poleg že standardnih oz. tradicionalnih dogodkov, kot sta redno **letno srečanje članov ZSDS v enem izmed podjetij** (letošnje je bilo pri kolegih v Termoelektrarni Šoštanj) in **Temeljnega tečaja za pridobitev »certifikata ZSDS«,** so bili ostali izobraževalni dogodki namenjeni predvsem poglabljanju specializiranih znanj za izboljšanje učinkovitosti delavske participacije in reševanju aktualne problematike delovanja slovenskih podjetij, povezanih s položajem in vlogo zaposlenih. Ob tem velja še posebej poudariti uspešnost »sistema certificiranja v ZSDS«, s katerim smo praktično začeli v novembru 2008 in katerega se je v treh letih udeležilo **več kot 500 članic in članov svetov delavcev iz več kot 70 različnih podjetij.**

Temeljni cilj vseh organiziranih izobraževalnih dogodkov v okviru dejavnosti ZSDS, kar še posebej velja za vse javno razpisane seminarje in delavnice, je zasledovanje njihove **praktične oz. funkcionalne uporabnosti.** To pomeni, da si prizadevamo za njihovo ne samo informativno, temveč tudi formativno naravo oz. vrednost. In praktično se to najbolj jasno pokaže pri tistih delavsko-soupravljalskih temah, za katere so dobrodošle tudi konkretne usmeritve, priporočila in vzorci konkretnih dokumentov.

Veseli pa še ena značilnost letošnje »izobraževalne pomladi« v ZSDS, ki se kaže v vedno bolj številnih **lastnih izobraževalnih aktivnostih posameznih svetov delavcev** in njihovem spoznanju velike vrednosti organizacije lastnih seminarjev (samo za člane sveta delavcev in druge delavske predstavnike v posameznem podjetju), pri čemer jim v naši organizaciji, tako strokovno kot organizacijsko pomagamo. Nekatere teme (npr. o osnovah participacije in vlogi svetov delavcev) je namreč priporočljivo in koristno poslušati skupaj – v podjetju ali na katerikoli ustrezni zunanji lokaciji. Pri tem vsi člani sveta istočasno pridobijo enotno informacijo, enotno temo, ki jo je mogoče tudi bolj približati stanju in razmeram v njihovem podjetju.

Toliko torej o »izobraževalni pomladi« v ZSDS. Za jesen pa že pripravljamo nove posvete, srečanja, seminarje in seveda najprej tudi **študijsko potovanje članov ZSDS v Francijo**, ki ga načrtujemo v času od 20. do 22. septembra 2012 – razpis bo izšel v začetku junija.

***mag. Rajko Bakovnik***

## Vloga sveta delavcev v disciplinskem postopku

### Vprašanje:

**Zanima me, če sem lahko kot predsednik sveta delavcev na željo delavca prisoten kot njegov zastopnik v disciplinskem postopku?**

### Odgovor:

Glede zastopanja delavcev v disciplinskem postopku velja določba 177. člena ZDR, ki v svojem tretjem odstavku pravi: *»(3) V disciplinskem postopku mora delodajalec omogočiti zagovor delavcu, razen če le-ta to izrecno odkloni, ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščena oseba.«*

Če vas torej delavec pooblasti, lahko sodelujete v postopku disciplinskega zagovora, vendar ne v vlogi predsednika sveta delavcev. ZDR v tem smislu zaenkrat še vedno predvideva samo zastopniško vlogo sindikata, čeprav stvar ni najbolj logična. Po odločbi Ustavnega sodišča U-I-284/06-26 z dne 1. 10. 2009 ima namreč svet delavcev oziroma delavski zaupnik glede delavcev, ki niso člani sindikata, enako vlogo kot sindikat celo v postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 84. in 85. členu ZDR. Omenjena nedoslednost pa je izključno posledica dejstva, da ustavnost določbe 177. člena pred Ustavnim sodiščem RS ni bila posebej izpodbijana, čeprav gre v bistvu za enako logiko obeh vrst postopkov. Državni zbor bi moral ugotovljeno neustavnost 84. in 85. člena ZDR odpraviti v 9 mesecih in ko se bo tega lotil, bi bilo vsekakor smiselno ustrezno korigirati (v smislu izenačevanja vloge svetov delavcev in sindikatov) tudi citirani 177. člen.

## Dolžnost usposabljanja članov svetov delavcev na področju VZD

### Vprašanje:

**Direktor nam je v zadnjem času že dvakrat zavrnil udeležbo na razpisanih specializiranih usposabljanjih za delovanje članov svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Ali morda obstajajo kake zakonske dolžnosti delodajalcev na tem področju?**

### Odgovor:

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) izjemno krepi vlogo svetov delavcev na področju VZD in v zvezi s tem na novo in izrecno določa tudi dolžnosti delodajalcev za zagotavljanje tovrstnega usposabljanja članov svetov delavcev na tem področju. Glede tega velja posebej opozoriti zlasti na dve določbi, in sicer na določbo 5. odstavka 48. člena in 47. točko 76. člena novega ZVZD-1. Prva se glasi: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«* Druga, kazenska, pa določa, da se z globo od 2.000 do 40.000 evrov kaznuje za prekršek delodajalec, ki *»ne zagotavlja ustreznih oblik usposabljanja za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu (peti odstavek 48. člena)«,* odgovorna oseba delodajalca, ki stori ta prekršek, pa z globo od 500 do 4.000 evrov.

Zakonske dolžnosti delodajalca na tem področju so torej jasne in tudi posebej sankcionirane, prekrškovni organ (če bi se SD odločil sprožiti postopek) pa je inšpekcija dela.

*Odgovora pripravil:*
***dr. Mato Gostiša***

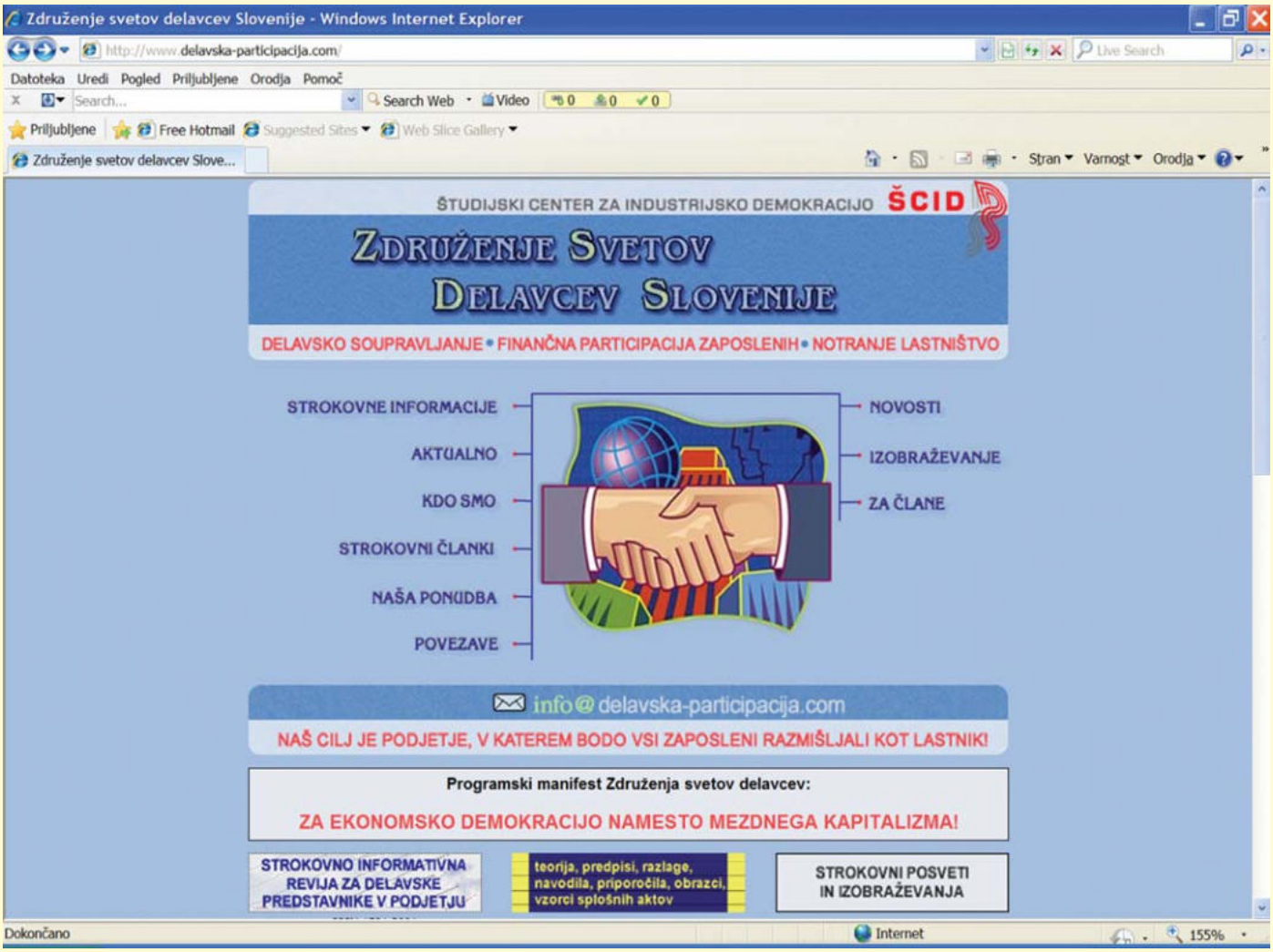
**AVTORJI PRISPEVKOV: Nina Bakovnik**, univ. dipl. politologinja, strokovna sodelavka Mladinskega sveta Ajdovščina; **Leja Drofenik Štibelj**, univ, dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Valentina Franca,** doktorica managementa, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Marija Molan**, univ. dipl. psih. in doktorica medicine, višja zdravstvena svetnica, Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa; **Peter Mlakar**, magister organizacijskih ved, direktor podjetja PQM in samostojni svetovalec; **Brane Piano**, novinar in predsednik sveta delavcev v družbi Delo, d.d.; **Rajko Bakovnik,** magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695

# OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

**ŠCID** - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

**ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE**




**www.delavska-participacija.com** – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije poleg množice za teorijo in prakso uporabnih strokovnih informacij nudijo obiskovalcem tudi zanimive možnosti medsebojnega komuniciranja o problematiki delavske participacije na ustreznih tematskih forumih.

## Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.100 izbranih **strokovnih člankov** trajnejše vrednosti iz različnih strokovnih publikacij (**Ekonomska demokracija, Pravna praksa, Manager, Podjetje in delo in Finance**);
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- **povezave na uporabne spletne strani** (Združenje članov nadzornih svetov, Inštitut za delovna razmerja, GZS itd.) in številne druge uporabne informacije.