

EKONOMSKA **DEMOKRACIJA** ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU

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



**Obvezna udeležba delavcev pri dobičku
skozi kritično analizo veljavne teorije razdelitve**

Str. 3

Trije že povsem nagniti temelji kapitalizma

Teza, da je kapitalizem v sedanji obliki sopomenka za tržni sistem in da bi zato kakršenkoli poseg v njegove temelje samodejno pomenil tudi rušenje tržnega gospodarstva nasploh in pot nazaj v prosluli socializem, zagotovo ne pije vode. Z njo je sicer nadvse učinkovito opravil že J. K. Galbraith, ki v svoji »Ekonomiki nedolžnih prevar« opozarja, da tržni sistem obstaja že najmanj od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št., ne šele od pojava kapitalizma dalje. Pa vendarle vsa družboslovna znanost ob tej kataklizmični trditvi še danes dobesedno otrpne. Morebitnih pogumnejših razmišljanj o temeljiti rekonstrukciji sedanjega kapitalizma je – zaradi bojazni pred neizogibno etiketo »marksizma« – v hipu konec. In tako smo danes v tem pogledu priča le povsem benignemu praskanju zgolj po površini dejanskih problemov tega preživetega družbenoekonomskega sistema, ki ne obeta veliko.

Škoda. V resnici namreč nobena od treh temeljnih, v 18. stoletju vzpostavljenih institucij, na katerih še danes sloni obstoječi kapitalizem (in kajpak v »ero znanja in človeškega kapitala«), to so:

- sedanja pravna zasnova kapitalističnega podjetja,
- tipično mezdno (kupoprodajno) razmerje med delom in kapitalom in
- veljavna teorija faktorske razdelitve produkta,

ne predstavlja nujne in nedotakljive integralne sestavine tržnega sistema. Vse tri bi lahko brez vsake škode za normalno ekonomsko učinkovanje trga takoj zamenjali z novimi, sodobnejšimi. In to bo slej ko prej tudi nujno, kajti s svojo očitno arhaičnostjo so že začele resno zavirati razvoj v smeri ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše kapitalistične družbe, zlasti še optimalno sproščanje človeškega kapitala kot daleč najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanosti in prihodnosti. Nadaljnje ohranjanje teh institucij namreč ne vodi več nikamor, še najmanj pa v neko zares ekonomsko učinkovit(o)ejšo, obenem pa socialno pravičn(o)ejšo družbo. Ta smer morebitnega razvoja nima več nobene zveze z objektivno družbenoekonomsko realnostjo 21. stoletja, v kateri »človeški« in »finančni« kapital podjetij vse bolj zamenjujeta svoji vlogi in dejanski pomen v produkcijskih procesih.

Podjetje kot »pravno personificirani kapital«

Podjetje je danes še vedno zasnovano zgolj kot »pravno personificirani kapital« namesto kot enakopravna skupnost finančnega in človeškega kapitala. Po kakšni ekonomski logiki, ko pa je vendarle produkcija proces ustvarjanja nove vrednosti z nujnim vzajemno soodvisnim (so)delovanjem obeh omenjenih temeljnih produkcijskih dejavnikov, pri čemer se ne ve kateri je pomembnejši in koliko je kateri prispeval k produktu? Še najmanj to seveda ve trg, kajti vrednotenje implicitnih prispevkov dela in kapitala v produktu je povsem izven njegovih epistemskih možnosti.

Mezdno delovno razmerje

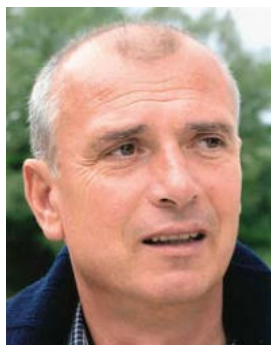
Posledica omenjene zasnove podjetja je – ekonomsko enako nelogično zasnovano – mezdno (menjalno, kupoprodajno), namesto asociativno delovno razmerje. Kapital (= podjetje = delodajalec) je kupec, delavci pa prodajalci delovne sile. Čemu tako, ne morda obratno, ko pa je v resnici prav delo (poleg podjetništva lastnikov) edini subjektivno ustvarjalni produkcijski dejavnik, ki je od vseh najmanj primeren za vlogo »tržnega blaga«? Mezde/plače kot tržna cena dela seveda niti pod razno niso ekvivalent njegovega dejanskega prispevka k produktu, ves presežek pa si prisvajajo zgolj lastniki kapitala – po diktatu veljavnega prava, ne trga!

Veljavni model razdelitve dohodkov

Tudi razpita neoklasična teorija faktorske razdelitve z vsemi svojimi sofisticiranimi matematičnimi formulami v resnici ni nikoli dokazala, da je sedanji model razdelitve dohodkov po načelu »delavcem delo in plače, lastnikom kapitala pa dobiček«, ki generira vse večje socialne razlike, res neposredna posledica delovanja trga. Dobička kot ene štirih temeljnih kategorij dohodkov še danes ne zna – in tudi objektivno ne more – pojasniti s »tržno ceno lastniškega kapitala na podlagi mejne produktivnosti«. Le s čim bi torej lahko utemeljeno negirala pravico do obvezne udeležbe tudi delavcev pri dobičku?

* * *

Čas bi torej bil, da se družboslovne znanosti pogumneje in brez obremenjevanja z uvodoma navedeno tezo lotijo iskanja nujnih alternativnih poti razvoja kapitalizma v smeri izenačevanja sistemske vloge nosilcev človeškega in finančnega kapitala, t. j. ekonomske demokracije (soupravljanja in ustrezne finančne participacije zaposlenih). V nasprotnem lahko na ekonomsko učinkovitejšo, obenem pa socialno pravičnejšo družbo preprosto kar pozabimo. Čaka nas le še omahovanje od ene do prve naslednje ekonomske krize in v najboljšem primeru zelo upočasnjen gospodarski razvoj ter nadaljnje povečevanje ekonomsko neutemeljenih in čedalje bolj nevzdržnih socialnih razlik.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku skozi kritično analizo veljavne teorije razdelitve (1)

*Ni res, da je tudi dobiček (tako kot to velja za mezde/plače delavcev, rente zemljiških lastnikov in obresti lastnikov upniškega kapitala) neposredno na trgu in na podlagi koncepta mejne produktivnosti določen dohodek lastnikov trajnega (>lastniškega<) kapitala podjetij, in da bi morebitna drugačna delitev dobičkov zato pomenila zanikanje in celo **rušenje tržnega sistema gospodarstva nasploh**. Ta »zastraševalna« teza je v resnici zgolj »nedolžna prevara«¹, ki si jo je izmislila (vendar pa hkrati z ničemer dokazala) razvpita neoklasična ekonomska teorija t. i. faktorske razdelitve produkta, da bi z njo pač odvrnila morebitno drezanje v »nedotakljive« temelje obstoječega kapitalizma. Dejansko je namreč trg – kar zadeva razdelitev dohodkov med lastnike dela in kapitala kot dveh temeljnih produkcijskih dejavnikov – **distributivno popolnoma nevtralen**, kajti vrednotenje implicitnih prispevkov teh dveh produkcijskih dejavnikov v produktu je povsem izven njegovih objektivnih epistemičnih zmožnosti. Trg je zgolj operacijski sistem, ki dohodke enih in drugih pač porazdeljuje tako, kot mu je »ukazano« s strani veljavnega pravnega sistema, sam od sebe pa v tem pogledu ne diktira ničesar! Podrobnejša analiza omenjene teorije lepo razkrije, da v bistvu tudi sama ne premore **niti enega samega resnega ekonomskega argumenta zoper (obvezno) udeležbo tudi delavcev pri dobičku**.*

Prej nasprotno. Čas bi bil zato, da se tudi ekonomska znanost ponovno zamisli nad to svojo izrazito **»kvazitržno« teorijo**, ki preprosto ne vzdrži resne kritične presoje. Brez tega bo razvoj družbenoekonomskega sistema obstal, kjer je, t. j. na nivoju kapitalizma s temeljnimi inštitucijami iz 18. stoletja (podjetje kot »pravno personificirani kapital«, delo kot tržno blago, mezno delovno razmerje kot navadno kupoprodajno razmerje, neutemeljeno prisvajanje dobičkov izključno s strani lastnikov kapitala, itd.), kar bi seveda pomenilo sila žalostno perspektivo za človeštvo.

Preden nadaljujemo z bolj poglobljeno razpravo o utemeljenosti obvezne udeležbe delavcev pri dobičku naj morda le še opo-

zorimo, da pri tem seveda ne pozabljamo na nujnost ustreznega odgovora tudi na vprašanje delitve dobičkov v primeru negativnega izida poslovanja, torej morebitne **»udeležbe delavcev pri izgubi«**. Končna rešitev bo kajpak nujna uvedba sistema, v katerem bodo tudi plače v bistvu le neke vrste »akontacija na dohodke delavcev«. A pred tem bo treba dosledno izpeljati tudi novo, t. j. asociativno koncepcijo podjetja (z vključitvijo tudi človeškega kapitala v bilance stanja in s tem tudi v lastništvo podjetij) in delovnega razmerja, torej kompletno prenovo temeljev veljavnega družbenoekonomskega sistema, ki je stvar nekoliko bolj oddaljene prihodnosti. Šele takrat bo mogoče tudi dokončno vzpostaviti ustrezna

merila za ekonomsko pravično delitev dobičkov v skladu z dejanskimi prispevki dela (človeškega kapitala) in lastniškega finančnega kapitala podjetij k produktu. To pa seveda ne pomeni, da elementov obvezne udeležbe delavcev – vsaj v obliki ustreznih »približkov« njihovim dejanskim prispevkom – ni mogoče in smiselno začeti čim prej uvajati že v okviru obstoječega družbenoekonomskega sistema. Za to ni prav nobenih objektivnih ovir. Še najmanj pa bi utegnili realno oviro v tem smislu zgoraj omenjena teorija, kar bo tudi glavni predmet te razprave.

Koncept mejne produktivnosti in neoklasična teorija faktorske razdelitve

Nevarnost nadaljnega širjenja marksizma je na prelomu 19. in 20. stoletja spod-

¹ Prisposobimo »nedolžna prevara«, ki bo v nadaljevanju te razprave še večkrat uporabljena, si spo-
sojamo pri J. K. Galbraithu, in sicer iz njegove zadnje knjige z naslovom *Ekonomika nedolžne prevare*.
Resnica našega časa. (2004).

budila neoklasične ekonomske teoretike k iskanju kolikor toliko prepričljive teoretične utemeljitve (takrat v praksi že več kot stoletje uveljavljene) klasične razdelitve dohodkov na mezde, rente in profite, ki jo je Marxova teorija o spornem prisvajanju presežne vrednosti dela po kapitalu in na tem temelječe eksploatacije delavcev močno omajala. **Temeljne dileme in protislovja kapitalistične razdelitve** je Engels v svojem spisu Marxov Kapital že leta 1868 definiral takole: »Dosedanja politična ekonomija nas uči, da je delo vir vsega bogastva in mera vseh vrednosti in da imata

Poskus ustreznega odgovora na ta izziv predstavlja neoklasična teorija t. i. faktorске razdelitve produkta, ki temelji na konceptu **mejne (marginalne) produktivnosti proizvodnih faktorjev**. Ta pomeni (če se pri tem omejimo na delo in kapital) povečanje produkta (ΔQ), ki ga povzroči dodatna enota proizvodnega faktorja – dela (L) ali kapitala (K), pri čemer je:

- mejna produktivnost dela = $\Delta Q/\Delta L$
- mejna produktivnost kapitala = $\Delta Q/\Delta K$,

kar pomeni, da je morebitno dodatno investiranje oz. povečevanje kapitala ali dodatno

Razdelitev, v kateri princip »tržne cene na podlagi mejne produktivnosti« velja samo za določanje nekaterih vrst dohodkov (npr. za mezde), ne pa za vse (npr. tudi za dobiček), je v resnici tipična »kvazitržna« razdelitev.

zato dva predmeta, katerih izdelava zahteva enak delovni čas, tudi enako vrednost; ker pa se povprečno dajo menjati med seboj samo enake vrednosti, je nujno, da se tako tudi zamenjujejo. Hkrati pa uči, da obstoji neke vrste nakopičeno delo, ki se imenuje v politični ekonomiji kapital; da ta kapital s pomožnimi viri, ki jih obsega, stokrat in tisočkrat stopnjuje produktivnost živega dela ter zahteva za to neko povračilo, ki mu pravimo profit ali dobiček. Kakor vsi vemo, je v resnici tako, da postajajo profiti nakopičenega mrtvega dela čedalje večji, kapitali kapitalistov čedalje ogromnejši, medtem ko postaja meza živega dela čedalje manjša, množica delavcev, ki žive zgolj od delovne mezde, pa čedalje številnejša in čedalje bolj revna. Kako naj se razreši to protislovje? Kako more preostati profit za kapitalista, če dobi delavec povrnjeno celotno vrednost dela, ki jo vložil v svoj produkt? Ker pa se zamenjujejo samo enake vrednosti, bi to vendar moralo tako biti. In po drugi strani, kako se morejo zamenjavati enake vrednosti, kako more delavec dobiti za svoj produkt celotno vrednost, če se ta produkt, kakor priznavajo mnogi ekonomisti, razdeli medenj in kapitalista? Dosedanja politična ekonomija stoji pred tem protislovjem brez moči ter piše in jeclja o njem zmedene, prazne besede.«

zaposlovanje (ali pa dviganje mezd oz. plač) delavcev za podjetnika lahko ekonomsko racionalno samo tako dolgo, dokler mejna korist od teh povečanih vlaganj presega mejne stroške – vse dotlej, dokler se **marginalna korist ne izenači z marginalnimi stroški**. (Primer: Pri tistem številu delavcev, kjer se produkt zadnjega zaposlenega delavca izenači s stroški njegovega najema, ugasne interes delodajalca za nadaljnje zaposlovanje. Ravnovesna meza je enaka mejnemu produktu zadnjega zaposlenega delavca.) »Mejna produktivnost proizvodnega faktorja je pomembna zato, ker izraža čisti prispevek k produktu, ki ga je prispevala dodatna enota tega faktorja. Če se namreč v proizvodnji za malenkost spremeni le količina enega proizvodnega faktorja, takrat lahko ceteris paribus spremembo količine produkta pripišemo točno tej spremembi proizvodnega faktorja, oziroma predstavlja mejna produktivnost proizvodnega faktorja tudi njegov neto prispevek k produktu.« (Kračun in Festić, 2006: 97) Iz tega razloga na mejni produktivnosti proizvodnih faktorjev, kot rečeno, temelji tudi **neoklasična teorija faktorске razdelitve**, katere prvotni avtor je bil John Bates Clark z univerze Columbia na prelomu 19. in 20. stoletja (»Distribution of Wealth«, 1899).

Po ugotovitvah te teorije, ki med ekonomisti v glavnem še danes velja za spoznavno neoporečno, nekakšne »presežne vrednosti« enostavno ni, ampak se celoten novoustvarjeni proizvod razporedi na dohodke posameznih produkcijskih dejavnikov, pri čemer je vsak od njih nagrajen skladno z mejnim produktom, ki ga prispeva v proizvodni proces, torej ekonomsko »pravično« v skladu s tržnimi zakonitostmi. **Samuelson in Nordhaus** (2002: 223) v zvezi s tem ugotavljata: »Teorija razdelitve dohodka na osnovi mejne produktivnosti analizira načine, kako razdelimo celotni narodni dohodek med različne proizvodne dejavnike. Konkurenca številnih lastnikov zemlje in delavcev sili ceno dejavnika, da se izenači z njegovim mejnim produktom. Ta proces bo porazdelil natanko 100 odstotkov proizvoda. Katerikoli dejavnik, ne le delo, je lahko spremenljiv. Ker dobi vsaka enota dejavnika plačilo mejnega proizvoda zadnje najete enote, obstaja rezidualni presežek outputa² od mejnih proizvodov prejšnjih inputov. Pri določanju cen na osnovi mejne produktivnosti je ta ostanek natanko enak dohodkom drugih dejavnikov. Torej je teorija razdelitve na osnovi mejne produktivnosti, čeprav poenostavljena, vendarle logična celovita slika razdelitve dohodkov v popolni konkurenci.«

»Od Clarka naprej pa vse do Samuelsona je neoklasična ekonomska teorija izhajala iz načela mejne produktivnosti kot načela razdelitve in je na tem načelu razvila tudi apologetsko teorijo razdelitve, katere temeljni zaključek je v tem, da **v razdelitvi prejme vsak produkcijski faktor tak delež produkta, ki je enak mejnemu produktu tega faktorja**. ... Razdelitev ustvarjenega produkta med lastnike sodelujočih produkcijskih faktorjev temelji na načelu mejne produktivnosti, kjer velja dejstvo, da razumni podjetnik delovni sili ne bo plačal višje mezde kot je vrednost mejnega produkta, ki ga je ta delovna sila ustvarila. Enako velja tudi za kapital in enako seveda tudi za zemljo.« (Meh, 2002: 22) »Teorija marginalne produktivnosti je **obrazložitev kapitalističnega načina proizvodnje**, v katerem se produkt ustvari v sodelovanju proizvodnih dejavnikov in so dejavniki za to primerno nagrajeni.« (Kanjuro Mrčela, 1999: 29). »Razdelitev dohodka je bila ena pomembnejših tem, o katerih so razpravljali klasični ekonomisti. Šlo je zlasti za vprašanja o **faktorski razdelitvi dohodka**, torej o tem, koliko naj dobijo posamezni produkcijski faktorji. V "mainstream" ekonomski teoriji teorija cen produkcijskih faktorjev določa dele-

² Zdi se, da je pridevnik »rezidualni« v dani besedni zvezi v bistvu pleonazem. Rezidual namreč pomeni ostanek ali preostanek. Rezidualni presežek outputa bi torej lahko prevajali kot preostali presežek ali preostanek presežka izločka posameznega produkcijskega dejavnika. Zato bi verjetno v tem smislu slovnično povsem zadostoval pojem »presežek izločka«, brez dodatka »rezidualni«. A glede na to, da se pojem kot celota na ta način uporablja v svetovni strokovni literaturi (Samuelson, denimo, je Nobelov nagrajenec za ekonomijo), ga bomo v tej obliki pač uporabljali tudi v tej razpravi. Slovenska prevoda za besedi »input« in »output« pa sta (proizvodni) vložek in izloček.

že nacionalnega dohodka, porazdeljene med plače, profite in rente. To teorijo so sicer kritizirali predstavniki kembriške teorije in Kaleckijeva teorija, vendar Atkinson (2001) pravi, da je teorija, ki temelji na konkurenčnem določanju cen produkcijskih faktorjev, tista, ki daje temeljne komponente teorije razdelitve. ... Ko deluje v gospodarstvu trg, je to **distributivni mehanizem**, ki pa generira precejšnje socialne razlike.« (Romih, 2006: 3, 22, 23)

»Teoretično lahko vsak proizvodni proces opazujemo tako, da izločimo en produkcijski faktor kot variabilni in pri tem zasledujemo spremembe količine produkcije ob spremembah variabilnega proizvodnega faktorja.« (Kračun in Festić, 2006: 170) Na **sliki 1** je v obliki koordinatnega sistema **grafično prikazan** način določanja tržne cene posameznega variabilnega proizvodnega faktorja na podlagi njegovega mejnega produkta (pri nespremenjeni količini drugih, t. i. fiksnih proizvodnih faktorjev) ki je hkrati tudi dohodek tega faktorja, pri čemer prikazuje:

- navpičnica »S-S« – razpoložljivost fiksnih proizvodnih faktorjev;
- padajoča krivulja »D-D« – mejno produktivnost variabilnega proizvodnega faktorja;
- presečišče med krivuljo »D-D« in navpičnico »S-S« v točki »E« – točko, v kateri se cena oziroma stroški dodatno zaposlene enote variabilnega proizvodnega faktorja izenačijo z vrednostjo dodatnega produkta, kar pomeni polno oziroma optimalno zaposlenost faktorja;
- točka »N« na ordinati – dejanska cena enote variabilnega proizvodnega dejavnika;
- pravokotnik pod črto med točkama »E« in »N« – celotne stroške (količina x cena), ki jih povzroča najemanje variabilnega proizvodnega faktorja (dohodki vseh lastnikov tega faktorja);
- celotna površina pod krivuljo »D-D« – dejanski produkt, ki se proizvede;
- del površine pod krivuljo »D-D« in nad črto med točkama »E« in »N« – (rezidualni) presežek produkta (outputa) variabilnega proizvodnega faktorja, ki pripada ostalim sodelujočim, t. j. fiksnim proizvodnim faktorjem.

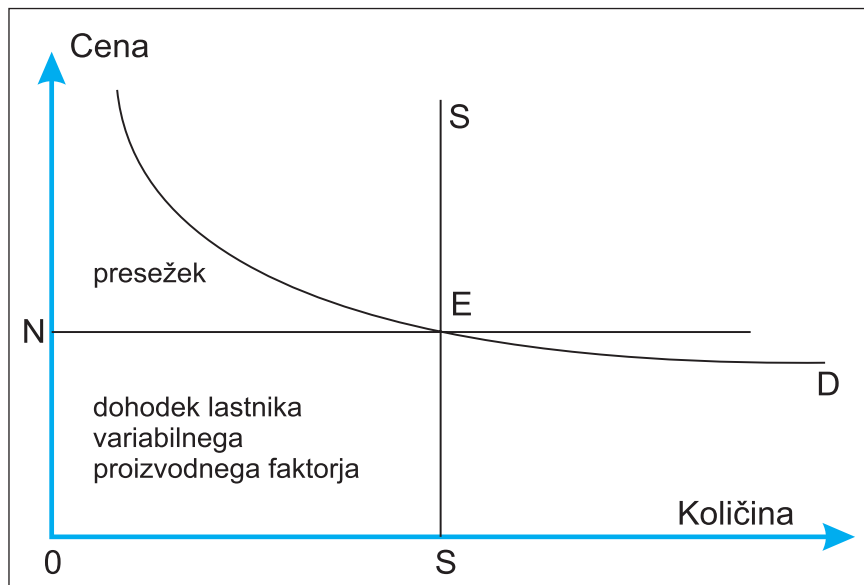
Osnovna ideja te teorije

Osnovna ideja te teorije je torej naslednja: Prispevek vsakega produkcijskega de-

javnika oz. faktorja k produktu (s tem pa dohodek njegovih lastnikov) je enak njegovemu mejnemu produktu, izraženemu z njegovo tržno ceno, pri čemer je vse, kar trg ni priznal kot dohodek posameznemu iz-

razložljivo in tržno-matematično eksaktno utemeljeno?

Daleč, zelo daleč od tega. Zlasti za dobiček kot dohodek lastnikov v podjetje vloženega lastniškega kapitala (in eno od štirih



Slika 1: Prikaz cene variabilnega proizvodnega faktorja na podlagi principa mejne produktivnosti (po Kračun in Festić, 2002: 169)

med na gornji način opazovanih (variabilnih) faktorjev, dohodek, ki so ga soustvarili ostali v proizvodnji sodelujoči produkcijski dejavniki in pripada njihovim lastnikom. **Ali povedano drugače:** Dohodek vsakega izmed produkcijskih dejavnikov posebej (delo, zemlja, dolžniški kapital, lastniški kapital) je določen neposredno na trgu in je enak tržni ceni tega dejavnika na osnovi njegove mejne produktivnosti (mezda, renta, obresti, dobiček), seštevek teh dohodkov pa je natančno enak celotnemu produktu, ki je predmet razdelitve. To pomeni, da niti teoretično ne more biti nikjer nobene »presežne vrednosti«, ki bi si jo lahko lastniki enega produkcijskega dejavnika prisvajali na račun lastnikov drugega, ne da bi jim to priznal neposredno trg (»100-odstotno tržno pogojena razdelitev«). Teza o medsebojnem prepletanju in »izmenjavi« rezidualnih presežkov outputov vseh produkcijskih dejavnikov pa naj bi pojasnjevala njihovo vzajemno soodvisnost pri ustvarjanju skupnega produkta³.

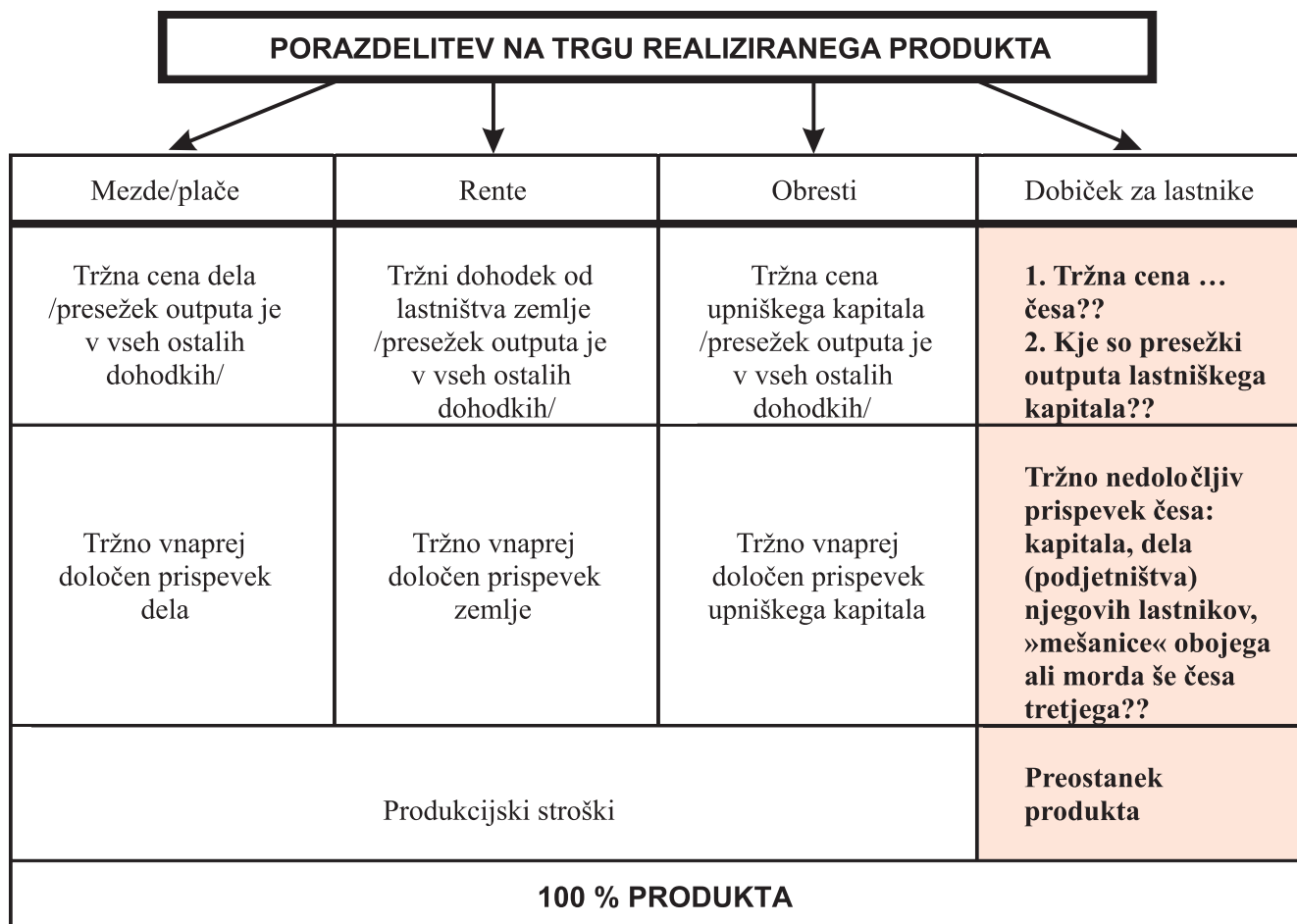
Glavna šibka točka – pojasnjevanje dobička kot tržne kategorije

Na prvi pogled vsekakor stvar izgleda znanstveno naravnost hermetično in nezizpodbojno. Pa je vse to res tako enostavno

temeljnih kategorij dohodkov) v resnici ne velja praktično prav nič od zgoraj povedanega. Predvsem preprosto ni res, da je tudi dobiček enak na trgu določeni ceni lastniškega kapitala na podlagi njegove marginalne produktivnosti in da so torej po tej teoriji dohodki lastnikov vseh produkcijskih dejavnikov obravnavani enako (pravno), oziroma da jih (vse) tudi v resnici določa neposredno trg, odražajo pa tržno natančno »izmerjen« prispevek posameznih proizvodnih faktorjev k produktu. Niti približno. To po tej teoriji velja samo za mezde/plače, rente in obresti, ne pa tudi za dobiček. Za ugotavljanje in prisvajanje dobičkov naj bi veljali neki povsem drugi principi in predpostavke, ki pa nimajo popolnoma nobene neposredne zveze s tržnim merjenjem dejanskih prispevkov k produktu. Povsem enako nedoslednost je, kot bomo videli v nadaljevanju, mogoče ugotoviti tudi glede veljavnosti druge od osnovnih trditve te teorije, t. j. trditve o »popolni vzajemnosti« rezidualnih presežkov outputov vseh produkcijskih dejavnikov. Ne nazadnje pa po tej teoriji ni jasno niti to, prispevki katerega(ih) produkcijskega(ih) dejavnika(ov) so v resnici vsebovani v dobičku: lastniškega kapitala, dela (podjetništva) njegovih lastnikov, »meša-

³ Glej citat iz Samuelsona in Nordhousa (2002: 214) v nadaljevanju tega prispevka, ki govori o bistvu produkcijskih odnosov in vlogi produkcijskih dejavnikov pri nastajanju produkta.

Shema 1: Dobiček kot »dohodek sui generis« v neoklasičnem modelu faktorske razdelitve produkta.



nice« obojega ali morda tudi presežka dela delavcev? Tudi če pristanemo na to, da naj bi bilo podjetništvo poseben (»četrti«) produkcijski dejavnik poleg dela, zemlje in kapitala, ostaja dejstvo, da trg ni sposoben neposredno ovrednotiti nobenega od omenjenih prispevkov.

S tem pa je celotna obravnavana razdelitvena teorija seveda **praktično brez kake resnejše znanstveno dokazne vrednosti**, vsaj v smislu dokazovanja svoje elementarne teze o 100-odstotni »tržni« porazdelitvi dohodkov, ki naj bi hkrati dokazovala tudi **neutemeljenost zahtev po (obvezni) udeležbi delavcev pri dobičku**. Če namreč na ta način zasnovana kompleksna teorija pade na testu univerzalne veljavnosti njenih proklamiranih načel in pravil (hipotez) za katerega koli od štirih temeljnih vrst dohodkov, seveda pade oziroma se kot celota dobesedno sesuje na celi črti. Postavljena generalna trditev (hipoteza) o eksaktni

⁴ Poslovni rezultat je seveda lahko tudi izguba, kar samo po sebi samo še dodatno negira tezo o dohodkih lastnikov kot tržni ceni lastniškega kapitala. Z vprašanjem morebitne »udeležbe delavcev pri izgubi«, ki je pogost argument v razpravah o delitvi dohodkov, pa se bomo podrobneje ukvarjali v enem naslednjih delov te razprave. Za zdaj to vprašanje puščamo ob strani.

»tržno-cenovni določljivosti« dohodkov lastnikov vseh produkcijskih dejavnikov, ki vzajemno soodvisno ustvarjajo produkt, mora pač **veljati za vse ali pa ne more veljati za nobenega od njih**. Če trg ni sposoben z enakimi »vatli« izmeriti posamičnih prispevkov vseh produkcijskih dejavnikov in na ta način zares neposredno 100-odstotno (t. j. brez nekakšnega »preostanka«, ki ostaja matematično nepojasnen) porazdeliti ves ustvarjeni produkt, pomeni, da so ti »vatli« preprosto neuporabni za katerega koli od njih in da o kaki »ekonomsko pravični« razdelitvi produkta v tem primeru pač ne more biti govora. Če torej ni sposoben po isti metodi eksaktno izmeriti in »potrditi« konkretnega prispevka lastniškega kapitala k produktu, gre seveda še toliko manj verjeti objektivnosti njegovih »meritev«, denimo, prispevka dela kot sicer edinega zares subjektivno ustvarjalnega produkcijskega dejavnika, katerega dejanski proizvodni output je zato **za trg že po logiki stvari popolna neznanca** (kolikor bi bil ta res enak »tržni ceni« dela, dobička pač sploh ne bi bilo!). Samo po isti metodi izračunani dejanski prispevki posameznih produkcijskih dejavnikov k produktu (= dohodki njihovih lastnikov), katerih vsota bi bila enaka 100-odstotkom produkta, bi torej lahko nesporno

potrdili znanstveno verodostojnost temeljnih trditev kritizirane teorije. V »preostanku produkta«, ki ga dopušča ta teorija, pri čemer ga enači kar z dobičkom za lastnike, pa se seveda lahko skriva vse mogoče, ne nazadnje tudi pravica delavcev do udeležbe pri tem dobičku.

Znanstveno popolnoma neresno je torej po eni strani mezde/plače delavcev ter rente lastnikov zemlje in obresti za upniški/dolžniški kapital eksaktno določati strogo po načelih mejne produktivnosti ter ponudbe in povpraševanja na trgu, dohodke lastnikov »lastniškega« kapitala podjetij pa zgolj filozofsko domnevati po načelu »kar ostane, je pač dobiček« za lastnike – se pravi tri vrste dohodkov od štirih obravnavati kot »tržno ceno« konkretnega dejavnika in »produkcijski strošek«, četrtega pa zgolj kot »preostanek produkta« (kakršen koli pač bo), torej kot nekakšen tržno vnaprej nedoločljiv »dohodek sui generis« (Shema 1), obenem pa še vedno trditi,

- da so dohodki lastnikov prav vseh produkcijskih dejavnikov oblikovani neposredno kot tržna cena teh dejavnikov na podlagi njihove mejne produktivnosti, in

- da je torej s tem trg »hermetično« izključil kakršnokoli možnost obstoja in ekonomsko neutemeljenega prisvajanja presežkov outputa enih produkcijskih dejavnikov s strani lastnikov drugih.

Ne samo znanstveno neresna, ampak argumentacijsko naravnost smešna trditev, prav zares. V resnici namreč to pomeni tipično »kvazitržno« **razdelitev produkta**. Pomeni zgolj zlorabo zakonitosti trga za opravičevanje izrazito netržnega prisvajanja dobičkov.

Dejansko je stvar ravno obratna. Prav ta teorija s svojimi matematičnimi formulami v bistvu predstavlja **doslej najbolj oprijemljiv znanstveni dokaz** za ravno nasprotno trditev, t. j. da dobička v resnici ni mogoče pojasniti s tržno ceno lastniškega kapitala in podjetništva njegovih lastnikov na podlagi njune marginalne produktivnosti in da ga zato zanesljivo v nobenem primeru ni mogoče »tržno« utemeljiti kot izključnega dohodka teh lastnikov. Torej je veljavni model razdelitve v resnici **diktat veljavnega prava**, ne diktat trga. Trg sam s svojimi objektivnimi zakonitostmi bi sicer dopuščal tudi popolnoma drugačen model razdelitve dohodkov, zlasti dobička. In to celo ob morebitni uporabi povsem enakih matematičnih formul, kakršnih se poslužuje ta teorija. Le izhodiščne predpostavke oziroma spremenljivke je treba zamenjati in z matematičnimi orodji te teorije je mogoče enako argumentirano dokazati celo, da je, denimo, celoten dobiček izključno dohodek delavcev, tržno priznan dohodek lastnikov kapitala pa so samo obresti, ki štejejo (tako kot zdaj velja za delo delavcev) kot produkcijski strošek. Njena znanstvena dokazna vrednost je torej že na prvi pogled res več kot le dvomljiva.

Celovita kritična analiza te teorije sicer obsega tudi podrobnejše separatne analize nekaterih pogostih, s tem povezanih dilem, kot na primer, kako je s tveganjem lastnikov kapitala vis a vis tveganju delavcev, ali so delavci udeleženi tudi »pri morebitni izgubi«, kako je v pogojih ločevanja lastništva od upravljanja v resnici s »podjetništvom« lastnikov, ki so vse bolj le še »investitorji«, in tako naprej. Vendar pa bi vključitev vseh teh separatnih analiz močno preseгла okvire tega prispevka, zato se v njem zaenkrat omejujemo le na nekatere najbolj vnebovpijooče teoretske praznine, ki zevajo v tej bojda »hermetični« teoriji, in na številne njene znanstveno povsem nedopustne hude poenostavitve (in s tem neresnice) ter nedoslednosti. Glede na njeno izjemno šib-

ko in tudi silno porozno teoretično argumentacijo je pravzaprav nadvse presenetljivo, da ta teorija še danes, po več kot 110 letih od svojega nastanka, povsem obvladuje pretežni del ekonomske znanosti in velja kar kot nekakšna nedotakljiva dogma.

Lastniški kapital kot produkcijski dejavnik »sui generis«

V zvezi z zgoraj povedanim je treba že na začetku opozoriti na ključno »nedolžno prevaro« te teorije, ki pa se skriva v zelo drobnih in navidez nepomembnih matematičnih tehnikaliji, in sicer: v zgoraj prikazanih izračunih marginalne produktivnosti in tržne cene posameznih produkcijskih dejavnikov namreč **kot variabilni faktor nikoli ne nastopa tudi lastniški kapital**, ampak v tej vlogi lahko nastopajo samo vsi drugi, to je t.

čitve dohodkov njegovih lastnikov in razdelitve produkta sploh niti ne ugotavljata⁵, ampak je že na podlagi omenjene predpostavke lastniški kapital v vlogi nosilca »podjetja in podjetništva« **vedno le »prejemnik« rezidualnih presežkov outputov** vseh drugih v proizvodnji sodelujočih produkcijskih dejavnikov, implicitno vgrajenih v dobiček. Le-ta kot celota pa se na podlagi iste predpostavke potem **kar a priori domneva** kot samoumevni dohodek lastnikov v podjetje vložnega trajnega kapitala, katere sicer ta teorija prav tako poenostavljeno obravnava kar kot »lastnike podjetja«⁶. Dejanski prispevek lastnikov in njihovega kapitala k produktu, se torej – za razliko od vseh drugih – v resnici sploh ne »meri« (ne tako, ne drugače, še najmanj pa s tržnimi merili oz. s formulami mejne produktivnosti, ki veljajo za vse ostale dohodke), ampak se zgolj »predpostavlja« (domneva). Z mate-

Poleg zemlje, dela in kapitala klasična ekonomska teorija ne pozna nobenega še »četrtga« produkcijskega dejavnika (t. j. nekakšne neločljive kombinacije lastniškega kapitala in podjetništva lastnikov), ki bi bil lahko izključni ustvarjalec »četrtke kategorije dohodkov« – dobička.

i. najeti oziroma dodatno (na trgu oziroma s trga) angažirani produkcijski dejavniki. A o tem dejstvu obravnavana teorija seveda iz razumljivih razlogov raje modro molči.

Nikakor torej ni res, da je – kot zavražajoče trdita Samuelson in Nordhaus – po tej teoriji »katerikoli faktor lahko spremenljiv«, ampak je skladno z zgoraj obravnavano predpostavko o podjetju kot »pravno personificiranem kapitalu« eden, t. j. lastniški kapital, na ta način v resnici vedno obravnavan kot **dominanten** in predstavlja »podjetje«, vsi drugi (t. j. delo, zemlja in dolžniški kapital) pa so **pomožni** in predstavljajo »tržno blago«, nabavljeno kot proizvodni input za potrebe delovanja »podjetja«. Marginalni produkt in tržna cena lastniškega kapitala se tako za potrebe dolo-

matičnimi orodji te teorije dobička ni mogoče pojasniti, zlasti pa ne »znanstveno« dokazati, da gre za natančen vrednostni ekvivalent prispevka kapitala in njegovih lastnikov, ki ga je le-tem neposredno »priznal« trg in ki zato izključuje morebitne prispevke drugih produkcijskih dejavnikov, predvsem dela delavcev.

Vsaj znotraj neoklasične teorije faktor-ske razdelitve torej lastniški kapital v bistvu vedno (čeprav prikrito in pod tančico številnih sofisticiranih matematičnih formul ter teoretičnega filozofiranja o popolni »vzajemni soodvisnosti produkcijskih dejavnikov«) nastopa kot »fiksni« faktor, se pravi kot nekakšen **produkcijski dejavnik »sui generis«**, ki za razliko od drugih **nima svoje tržne cene**, s katero bi bil istočasno do-

⁵ Ko se v ekonomiji govori o »ceni oz. strošku lastniškega kapitala«, npr. v povezavi z optimizacijo kapitalne strukture podjetja ipd., ta nima zveze z njegovo marginalno produktivnostjo po tej teoriji in tudi ni podlaga za določanje dohodkov njegovih lastnikov, ampak se veže na t. i. minimalno pričakovano donosnost kapitala. Dohodek lastnikov tega kapitala pa je po tej teoriji vedno ves dobiček, kakršenkoli že je, ali pa seveda – v primeru slabega poslovanja – »izguba«, kar nima blage zveze s tržno ceno kapitala na osnovi marginalne produktivnosti, ki naj bila sicer po tej teoriji enotni temelj tržnega določanja dohodkov vseh produkcijskih dejavnikov. A o »ceni lastniškega kapitala« bo podrobneje govorila še v nadaljevanju te razprave.

⁶ Več o teoriji podjetja kot samostojne pravne osebe, ki nima in pravno tudi ne more imeti lastnikov, bo govorila v poglavju o podjetniški iniciativi kot podlagi za prisvajanje dobička.

ločen tudi dohodek njegovih lastnikov. Če bi jo imel, bi bile namreč tržno priznan dohodek njegovih lastnikov iz tega naslova lahko **le obresti**, ne dobiček kot celota. Obresti kot nadomestilo lastnikom za odrekanje potrošnji tega kapitala so namreč edina neposredno tržno merljiva, vendar pa v resnici le ena – in to niti ne najpomembnejša – sestavina dobička, medtem ko povračilo za tveganje in ostale »podjetniške« funkcije lastnikov, katerih output je sicer po tej teoriji prav tako neločljiv sestavni del dobička, objektivno **ni mogoče določiti tržne cene**. Prav tako doslej še nikomur, zlasti pa ne tej teoriji, ni uspelo ovreči logične predpostavke, da je implicitna sestavina dobička med drugim tudi del rezidualnih presežkov dela, ki mu seveda prav tako ni mogoče samostojno določiti tržne cene. **Dobiček torej v bistvu ni tržna cena ničesar**, ne prispevka lastniškega kapitala, ne prispevka podjetništva lastnikov, ne logično domne-

faktor, obravnavali delo, bi lahko enako argumentirano dokazali dobiček tudi kot izključni dohodek delavcev.

Nov, četrti produkcijski dejavnik?

Ena od najbolj očitnih metodoloških nedoslednosti (»nedolžnih prevar«) te teorije je upoštevanje povedano zagotovo tudi v tem, da lastniški kapital (za razliko od dolžniškega) v resnici sploh ni **nikoli obravnavan kot samostojen produkcijski dejavnik**, ki bi imel določeno svojo tržno ceno in bi, tako kot vsi drugi, proizvajal nek tak ali drugačen »presežek outputa« (nad svojim marginalnim produktom in tržno ceno), kateri bi potem po tej teoriji pač moral – skladno z bistvom »kapitalističnega načina proizvodnje, v katerem proizvodni dejavniki vzajemno soodvisno sodelujejo med seboj« – samodejno predstavljati **dohodek**

kapitala. A o podjetništvu, notranjem podjetništvu in spornosti t. i. agentske teorije⁹ več v nadaljevanju, za zdaj pa nas v zvezi z obravnavano ugotovitvijo zanima predvsem odgovor na vprašanje, kaj je torej po tej teoriji v bistvu produkcijski dejavnik, ki naj bi po njenem učenju ustvarjal ves dobiček:

1. v podjetje vloženi lastniški kapital sam po sebi,

2. podjetništvo, torej tveganje in neposredno poslovno odločanje (organizacija, inoviranje in vodenje poslovnih procesov, strateško upravljanje podjetja) kot »delovni« vložek njegovih lastnikov,

3. ali pa oboje (lastniški kapital in podjetniško delo lastnikov) skupaj in nerazdelno oz. medsebojno spojeno v neko posebno kategorijo produkcijskih dejavnikov?

Če naj bi veljalo to drugo ali tretje od navedenega, potem to seveda pomeni, da je ta teorija daleč preseгла učenje Adama Smitha in klasikov ekonomije in v bistvu – poleg zemlje, dela in kapitala – **izumila še nek povsem nov, četrti temeljni produkcijski dejavnik**, ki v produkciji deluje brez »vzajemne soodvisnosti« z drugimi tremi. A osebno močno dvomim, da gre za to, kajti sodobna ekonomska znanost o njem ne ve ničesar. Pa vendarle je dejstvo, da neoklasična teorija razdelitve – čeprav skuša od tega na vse mogoče načine odvrniti pozornost – argumentacijsko v bistvu operira prav s takšnim (v resnici neobstoječim oz. namišljenim) »četrtim produkcijskim dejavnikom«.

Samuelson in Nordhaus kot tipična zagovornika te teorije, denimo, **dobiček pojasnjujeta takole** (2002: 255): »Poleg plač, obresti in rent ekonomisti pogosto govorijo o četrti kategoriji dohodka, ki jo imenujemo *dobiček*. ... Za ekonomiste je poslovni dobiček mešanica različnih elementov, ki vključujejo tudi implicitni donos od lastnikovega kapitala, nagrado za tveganje in inovacijski dobiček«. To pa je hkrati bolj ali manj tudi vse, kar ve ta teorija povedati o bistvu in izvoru dobička. Drugače pa se tej občutljivi temi, ki je zanjo več kot očitno sila spolzek teren in skoraj popolna teoretična temá, karseda izogiba. In to ne brez razloga, kajti na tej točki, kot rečeno, vsa njena »univerzalna« načela in pravila »tržnega« določanja dohodkov lastnikov posameznih produkcijskih dejavnikov padejo na celi črti in ostajajo le še sama sebi namen.

Dobiček ni »tržna cena« ničesar, ampak je »preostanek produkta« in nekakšen dohodek »sui generis«.
Teza o 100-odstotni tržni določitvi in porazdelitvi vseh dohodkov je torej navaden znanstveni blef.

vanega prispevka delavcev, ne vse te »mešanice« različnih potencialnih prispevkov kot celote! To pa kajpak pomeni, da obravnavana teorija že v tem segmentu več kot očitno negira samo sebe in svoja izhodiščna načela o strogo »tržnem« določanju prispevkov vseh produkcijskih dejavnikov k produktu.

Logično vprašanje, na katerega ta teorija z vsemi svojimi matematičnimi formulami preprosto ne zna odgovoriti, je torej: če trg ni sposoben s svojo »ceno« neposredno ovrednotiti prispevka v podjetje vloženega trajnega kapitala in njegovih lastnikov k produktu, po kakšni logiki bi morali verjeti, da je pa sposoben na ta način povsem eksaktno in »nesporno ekonomsko pravično« ovrednotiti prispevek dela in njegovih lastnikov? Ob tem naj – zgolj mimogrede – opozorimo še enkrat: če bi na enak način, torej kot vsakokratni »fiksni«

drugih dejavnikov. Nasprotno. Za razliko od dela oziroma »delovne sile«, ki je po tej teoriji – povsem izven objektivne realnosti – striktno obravnavana in »nagrajevana« kot tržno blago, ločeno od njenih lastnikov in njihovih nespornih tudi »subjektivnih proizvodnih inputov«⁷, je lastniški kapital striktno obravnavan in (prek dobička) nagrajevan v **neločljivi povezavi s (predpostavljenim) podjetništvom** kot delovnim angažiranjem njegovih lastnikov. In to celo takrat, ko je njihova vloga in pomen v podjetju v resnici omejena samo (še) na golo »investitorstvo« brez kakršnegakoli vpliva na vodenje in upravljanje, in ko torej od vseh podjetniških funkcij uresničujejo le poslovno tveganje⁸, v ostalem pa gre za t. i. notranje podjetništvo delavcev in (v praksi v glavnem že povsem osamosvojenega) menedžmenta, ki sicer danes v resnici niti teoretično ni več v vlogi agenta lastnikov

⁷ O tem, da mezda kot tržno določena cena delovne sile prav zaradi t. i. subjektivnih inputov delavcev (ustvarjalnost, delovna motivacija, org. pripadnost) v nobenem primeru ne more objektivno odražati dejanskega prispevka dela k produktu, bo več govora v poglavju o podrobnejši kritični analizi te teorije.

⁸ Več o tem glej v Gostiša (2010: 7-13).

⁹ Agentska teorija v bistvu trdi, da so lastniki kapitala podjetniško vedno polno angažirani in opravljajo vse podjetniške funkcije – če ne osebno, pa preko menedžerjev kot njihovih agentov. A ta teorija, kot bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju te razprave, niti praktično nit strogo pravno gledano, ne vzdrži kritike, kajti lastniki kapitala pravno niso hkrati tudi lastniki podjetja, menedžerji pa pogodb o zaposlitvi ali o poslovanju ne sklepajo neposredno z njimi, temveč s podjetjem.

Če bi sodili po citirani razlagi, je torej samostojen »četrti« proizvodni dejavnik (faktor), ki ustvarja celoten dobiček, prav zgoraj (tretje) navedena **nerazdelno spojena kombinacija vloženega kapitala in podjetništva njegovih lastnikov**. Gre seveda za čisti teoretični konstrukt, ki mu sploh ni mogoče izračunati marginalne produktivnosti in je bil evidentno izumljen posebej samo za potrebe opravičevanja dobička kot izključnega dohodka lastnikov kapitala in ga zato kajpak tudi ni moč uvrstiti v nobeno od veljavnih kategorij temeljnih produkcijskih dejavnikov. Najbolje je torej, meni ta teorija, o njem preprosto molčati. Če namreč ne bi (več) veljal kot »dogma«, ampak bi se o njem začelo v ekonomski znanosti resno razpravljati, bi bilo treba v zvezi z njim pojasniti tudi **kopico povsem logičnih vprašanj**, na katere pa seveda nihče od zagovornikov te teorije ne zna niti približno prepričljivo odgovoriti: Je teoretično in praktično sploh mogoče kapital (v fiksni količini) spojiti z delom oziroma podjetništvom njegovih lastnikov (v variabilni količini) v nek »enoten« in tržno merljiv produkcijski dejavnik? Kako matematično izračunati njegovo marginalno produktivnost in tržno ceno ter s tem utemeljiti dobiček kot neposredno tržno priznan dohodek lastnikov v podjetje vloženega kapitala (enako kot sicer velja za dohodke lastnikov vseh drugih temeljnih produkcijskih dejavnikov), če pa ena od njegovih ključnih sestavin, t. j. »podjetništvo«, sploh ni tržno neposredno merljiva kategorija? Je ob kopici sofisticiranih matematičnih formul, ki pojasnjujejo »tržnost« vseh drugih faktorskih dohodkov, sploh mogoče izumiti tudi to formulo? Je tudi rezidualni presežek lastniškega kapitala (če ga je sploh mogoče izračunati) vsebovan v dohodkih vseh drugih produkcijskih dejavnikov in »natanko enak« njihovi skupni višini? In tako naprej.

Vsa ta vprašanja bodo predmet podrobnejše analize v nadaljevanju. Že na podlagi povedanega pa lahko bolj ali manj nesporno potrdimo našo uvodno trditev, da je torej po obravnavani neoklični teoriji razdelitve tudi dobiček v bistvu neke vrste **dohodek »sui generis«**, za katerega ne velja prav nobeno od njenih proklamiranih univerzalnih načel vnaprejšnjega tržnega določanja dohodkov, ki naj bi podpiralo razvpito neoklasično tezo, da je v tržnem sistemu **dohodek razdeljen že ko je ustvarjen**, ali, kot to tezo pojasnjuje Brščič (2012: 15), »v tržnem sistemu sta fazi proizvodnje in razdelitve združeni, ko je blago proizvedeno, je hkrati že razdeljeno«. Za dosledno

izvedbe te teze bi morali biti kajpak dohodki lastnikov vseh produkcijskih dejavnikov, vključno z dobičkom, res tržno izmerjeni in natančno že vnaprej. Tudi v tem se, kot je bilo opozorjeno že uvodoma, kaže ena od hudih nedoslednosti te razdelitvene teorije (posledično pa tudi same teorije produkcijskih stroškov): dohodki lastnikov treh produkcijskih dejavnikov – mezde, rente in obresti – štejejo kot **»produkcijski strošek«**, dobiček pa se (povsem netržno) ugotavlja preprosto kot **»preostanek produkta«**. Kljub temu pa teorija vztraja pri posplošeni trditvi o »enakih merilih« za določanje vseh vrst dohodkov.

Izrazito enosmerno pretakanje rezidualnih presežkov outputa

Kakorkoli že, dejstvo je torej, da – za razliko od vseh drugih temeljnih produkcijskih dejavnikov – za lastniški kapital in za vrednotenje njegovega prispevka k ustvarjenemu produktu po tej teoriji preprosto ne

sežek njegovega outputa porazdeli na ...«, pa ta model razdelitve **sploh ni ne pozna (!!??)**.

Sklep: določen del rezidualnih presežkov outputa treh variabilnih produkcijskih faktorjev teoretično (v resnici pa – vsaj za faktor »delo« to zagotovo velja – tudi praktično) se v vsakem primeru steka v dobiček za lastnike, ki so tako skupaj s svojim v podjetje vloženim »lastniškim« kapitalom, kot rečeno, **vedno le »prejemnik«** rezidualnih presežkov outputa vseh drugih produkcijskih dejavnikov. /Opomba: Naj ob tem samo mimogrede opozorim, da to bolj ali manj nesporno dejstvo, ki kaže na dejanski izvor pomembnega dela dobička, hkrati predstavlja tudi naravnost idealno teoretično utemeljitev »obvezne« udeležbe delavcev pri dobičku./

Iz gornjega izvedbenega prikaza praktičnih posledic obravnavane razdelitvene teorije je torej zelo lepo razvidno, da gre pri

Ni teorije, ki bi lahko dokazala, da v dobičku ni tudi prispevka oz. presežka outputa dela delavcev. Nasprotno pa v mezdah delavcev zagotovo ni nobenega presežka outputa lastniškega kapitala. Tudi ta je ves... v dobičku!

velja princip marginalne produktivnosti in določanja tržne cene v skladu z zakonom ponudbe in povpraševanja. Za ponazoritev teoretičnih in praktičnih posledic te in drugih zgoraj zapisanih trditev si pogledjmo prikaz vseh možnih variant končnih rezultatov tržne porazdelitve dohodkov v skladu z učenjem obravnavane teorije:

1. če je variabilni faktor delo, se rezidualni presežek njegovega outputa porazdeli na obresti za dolžniški kapital, rento za zemljo (in druge naravne vire) in na **dobiček za lastnike »lastniškega« kapitala** (v nadaljevanju: lastnike);

2. če je variabilni faktor dolžniški kapital, se rezidualni presežek njegovega outputa porazdeli na mezde/plače delavcem, rento za zemljo in **dobiček za lastnike**;

3. če je variabilni faktor zemlja, se rezidualni presežek njenega outputa porazdeli na mezde/plače delavcem, obresti za dolžniški kapital in **dobiček za lastnike**,

4. logično pričakovane še četrte variante oz. opcije, ki bi se po izhodiščni logiki te teorije morala glasiti »če je variabilni faktor lastniški kapital, se rezidualni pre-

tej razdelitvi v resnici za **izrazito zgolj »enosmerno« pretakanje** rezidualnih presežkov outputa (vseh drugih) produkcijskih dejavnikov k lastnikom samo enega od njih, to je v podjetje vloženega lastniškega kapitala. V tem pa seveda ni od daleč ni prepoznati kakih elementov proklamirane vzajemne soodvisnosti (ter z njo pojasnjene domnevno vsestranske vzajemne »izmenjave« oziroma medsebojnega prepletanja rezidualnih presežkov outputov) med vsemi produkcijskimi dejavniki, temveč kvečjemu ravno obratno. Če skozi prizmo omenjenega prikaza presojujemo razmerje med delom in kapitalom, je namreč prav v tej »enosmernosti« pretoka rezidualnih presežkov outputa med njima prepoznati tipično ekonomsko neupravičeno **izkoriščanje dela(vcev) s strani kapitala(istov)**, ki ga v resnici utemeljuje in praktično generira obravnavani razdelitveni model. Naj navedena trditev navidez zveni še tako »marksistično«, vendar očitno tudi neoklasična teorija faktorske razdelitve sama – če jo seveda prej očistimo navlake številnih njenih evidentnih znanstvenih nedoslednosti, proti-

slovij in nedokazanih trditvev – v končni posledici v bistvu privede točno do tega logičnega zaključka in ga pravzaprav pomaga (čeprav je bil njen prvotni namen v resnici ravno obraten) celo izrazito nazorno teoretično argumentirati.

Morebiten obstoj in obraten pretok ekvivalentnega presežka outputa lastniškega kapitala torej po tej teoriji ni dokazan, kar pomeni, da je ena od njenih najpomembnejših izhodiščnih tez (t. j. teza, da je rezidualni presežek vsakega izmed produkcijskih dejavnikov natančen ekvivalent dohodka vseh drugih produkcijskih dejavnikov) postavljena kar na pamet, se pravi v obliki **matematično povsem nedokazane domneve**.

Kolikšen in kje je torej rezidualni presežek outputa lastniškega kapitala?

Celovito in zaokroženo teoretično utemeljitev osnovne trditve obravnavane teorije o 100-odstotno tržni porazdelitvi celotnega produkta bi potemtakem seveda lahko zares »hermetično« zaprla še le zgoraj omenjena in logično pričakovana ustrezna matematična izpeljava še **četrtte variante oz. opcije** (»če je variabilni faktor lastniški kapital ...«), ki pa iz razumljivih razlogov kajpak že objektivno sploh ni

Ugotavljanje (določanje) implicitnih prispevkov obeh »notranjih« produkcijskih dejavnikov – dela in lastniškega kapitala v produktu je v resnici povsem izven objektivnih epistemskih zmožnosti trga. Trg sam torej ne »razdeljuje« ničesar!

možna. Zakaj? Zato, ker je, če ponovimo, lastniški kapital (za razliko od dolžniškega) v produkcijskem procesu kot produkcijski dejavnik vedno angažiran le v neločljivi povezavi s tveganjem ter – pogosto, ne pa nujno – tudi z drugimi podjetniškimi funkcijami svojih lastnikov, torej z njihovim »delovnim« prispevkom. Kakega posebnega in samostojnega na ta način »kombiniranega« delovno-kapitalskega (t. j. »četrttega«) produkcijskega dejavnika pa, kot rečeno, ekonomija sploh ne pozna, zato ga seveda tudi trg po nobeni od znanih matematičnih formul marginalne produktivnosti ni sposoben tako ali drugače ovrednotiti oziroma mu določiti pravično tržno ceno, s tem pa njegov presežek outputa hkrati utemeljiti kot natančen ekvivalent dohod-

kom vseh drugih produkcijskih dejavnikov. V kontekstu te, strogo »tržno« zasnovane teorije, torej lahko s njenimi lastnimi, izključno eksaktnimi »tržnimi« merili in formulami kot produkcijski dejavnik obravnavamo le lastniški kapital. Kam oziroma med katere doslej poznane produkcijske dejavnike sama uvršča s tem kapitalom neločljivo povezano »podjetništvo« njegovih lastnikov in s čim naj bi le-te-ga tržno merili, pa ni jasno.

Kolikšen je in kje oz. v katerih dohodkih se torej **skriva rezidualni presežek outputa lastniškega kapitala** kot enega temeljnih produkcijskih faktorjev? Brez jasnega matematično eksaktnega odgovora na to vprašanje lahko obravnavano neoklasično teorijo faktorske razdelitve produkta seveda kar odpišemo kot znanstveno popolnoma neresno, in to v celoti. Resna znanost namreč ne dovoljuje nikakršnih argumentacijskih poenostavitev in posplošitev v obliki nekih nedokazanih ali zgolj delno dokazanih predpostavk in domnev.

Glede odgovora na postavljeno vprašanje bi se torej znanstvena kritika neoklasične teorije faktorske razdelitve dohodkov pravzaprav lahko zadovoljila že s povsem formalistično ugotovitvijo, ki se glasi: če nek produkcijski dejavnik nima točno določene tržne cene, seveda tudi ni mogoče – niti teoretično – razpravljati o kakršnem koli rezidualnem presežku njegovega outputa

(še najmanj pa seveda o takšnem, ki bi predstavljal natančen vrednostni ekvivalent dohodka ostalih produkcijskih dejavnikov). Pika.

A stvar je dokaj preprosto tudi logično razločljiva, vendar pa seveda ne tako, kot bi to želela obravnavana teorija. Logičen odgovor je pravzaprav lahko le naslednji: celoten output oziroma prispevek lastniškega kapitala k produktu je očitno pač **v celoti vgrajen le v dobiček za njegove lastnike**, ne pa (s svojim morebitnim rezidualnim presežkom outputa) tudi v dohodke lastnikov drugih produkcijskih dejavnikov, s čimer sicer na načelni ravni blefira ta teorija. Drugje, oziroma v dohodkih drugih produkcijskih dejavnikov tega outputa zanesljivo ni.

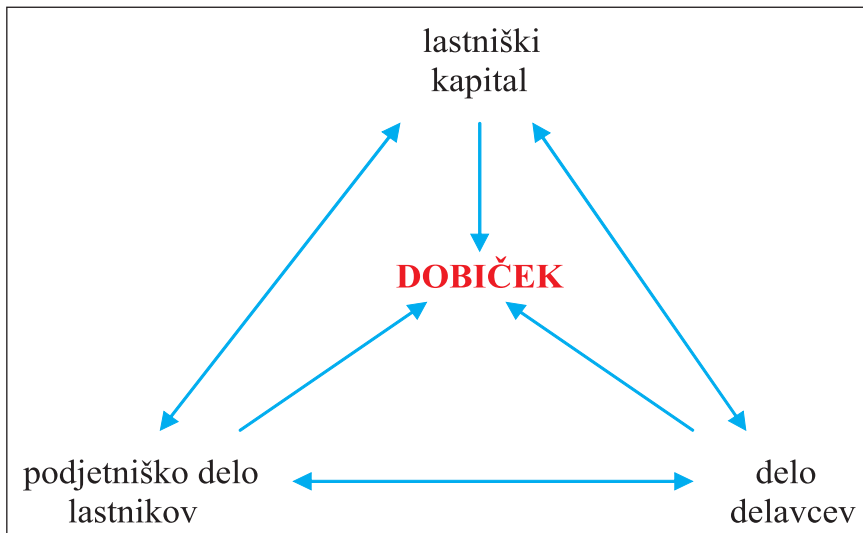
To trditve je moč utemeljiti z naslednjim razlogovanjem: Celoten dobiček je vedno – in po tej teoriji celo sploh izključno samo – skupni in »nerazdelni« rezultat učinkovanja v podjetje vložnega kapitala plus tveganja in podjetništva njegovih lastnikov nasploh. Če je tako, je seveda celoten dobiček v vsakem primeru vedno večji od celotnega outputa, ki bi ga dajal »goli« kapital sam po sebi. Če ne bi bilo tako, bi to namreč pomenilo, da prispevka podjetniškega angažiranja lastnikov v dobičku sploh ni. Celoten output lastniškega kapitala – ne glede kako velik je – torej (če ne želimo negirati tudi prispevka podjetništva lastnikov) **ne zado- stuje niti za teoretično utemeljitev izvora celotnega dobička**, kaj šele za utemeljevanje obstoja tudi morebitnega presežka njegovega outputa v dohodkih lastnikov drugih produkcijskih dejavnikov, npr. v mezdah delavcev.

V mezdah ni nobenih presežkov outputov

Z delom kot produkcijskim dejavnikom je stvar povsem drugačna. Ob predpostavki, da podjetje, denimo, posluje samo z lastnim kapitalom, se pravi brez morebitnega dolžniškega kapitala in zakupljene zemlje, namreč zgoraj povedano pomeni enostavno naslednje: **v dobičku** kot dohodka lastnikov v podjetje vložnega kapitala je nesporno vsebovan tudi določen del rezidualnega presežka outputa dela, medtem ko – nasprotno – **v mezdah/plačah** kot »goli tržni ceni dela«, določeni že pred njegovim vstopom v produkcijski proces, ni prav nobenega »povratnega« rezidualnega presežka outputa lastniškega kapitala.

Edini produkt oz. output, ki sta ga v medsebojni povezavi sposobna ustvariti kapital sam in podjetništvo njegovih lastnikov, so morebitne obresti na kapital. Pa še to le, če ga podjetnik, posoja neposredno na trgu. Tudi če k temu dodamo element tveganja kot značilnost lastniškega (ne pa tudi upniškega/dolžniškega) kapitala, to samo po sebi še ne ustvarja nobenega dobička, kajti tega mora soustvarjati še en produkcijski dejavnik, t. j. delo delavcev. Brez sodelovanja slednjega v nobenem primeru torej ni – sploh nikakršnega – dobička.

Dobiček je skladno s povedanim vedno lahko le rezultat vzajemno soodvisnega produkcijskega (so)delovanja **najmanj dveh produkcijskih dejavnikov – lastniš-**



Slika 1: Implicitne sestavine dobička kot rezultat vzajemno soodvisnega delovanja lastniškega kapitala in dela (delavcev in lastnikov).

kega kapitala in dela¹⁰, katerih prispevki so vanj vgrajeni implicitno, pri čemer pa se delovni prispevki delijo na podjetniško angažiranje lastnikov kapitala in delo (plus notranje podjetništvo) delavcev. (Slika 1) Medsebojno neločljivi soustvarjalci dobička so torej:

- lastniški oz. tvegani kapital,
- delo oz. podjetniško angažiranje njegovih lastnikov ter
- delo (plus t. i. notranje podjetništvo) delavcev.

Že zgolj na podlagi zgoraj povedanega bi bilo seveda čisti nesmisel trditi, da v dobičku kot (zaenkrat izključnemu) dohodku lastnikov kapitala ni vsebovan tudi določen vrednostni prispevek dela delavcev, ampak je celoten dobiček izključni rezultat učinkovanja zgolj kapitala in podjetništva njegovih lastnikov, medtem ko je prispevek dela ekonomsko pravično poplačan že z mezdo. A o mezdah bomo s tega vidika podrobneje razpravljali še v nadaljevanju, za zdaj pa se še vedno omejujemo le na zasledovanje rezidualnih presežkov outputa dela in lastniškega kapitala.

Del dobička torej nedvomno predstavlja tudi implicitni prispevek presežnega out-

puta dela delavcev. Toda v tem delu razprave nas zanima, ali v duhu uvodoma navedenih splošnih načel obravnavane razdelitvene teorije res velja tudi obratno, torej za presežek outputa lastniškega kapitala v mezdah delavcev? To seveda že po logiki stvari ni mogoče.

Dejstvo je, da v tržni ceni nečesa, kar je kupljeno kot blago in proizvodni input ter v bistvu predstavlja navaden produkcijski strošek (konkretno: delo delavcev), seveda že po naravi stvari (še) ni in objektivno tudi ne more biti prav nobenih rezidualnih presežkov outputov kupca (konkretno: lastniškega kapitala), kajti takšni in drugačni **outputi se z vzajemnim učinkovanjem udeleženihih produkcijskih dejavnikov – inputov ustvarjajo šele v proizvodnji sami**. Proizvodnja je namreč proces dodajanja vrednosti, pri čemer je novo dodana vrednost v pravem pomenu besede seveda le razlika med vrednostjo proizvodnega outputa in vrednostjo vseh proizvodnih inputov (stroškov proizvodnje), se pravi v bistvu dobiček¹¹. Če si tega v celoti prisvojijo lastniki kapitala, pa o kakršnih koli morebitnih presežkih (tudi) outputa lastniškega kapitala v vrednosti mezd delavcev nima smisla niti poskušati resneje teoretizirati. Taka raz-

delitev seveda v bistvu pomeni, da naj bi delavci s svojim vložkom dela (enako kot stroji za svojo amortizacijo) v produkcijskem procesu zaslužili le za pokritje stroškov svojih mezd, k novoustvarjeni vrednosti, izraženi v obliki dobička, pa niso prispevali ničesar. Ta naj bi bil v celoti rezultat ustvarjalnosti lastnikov kapitala z njihovim kapitalom samih. Nesmisel.

A vse to je (sicer po drugi poti in z drugačnimi argumenti) ugotovil in lepo analiziral že dobri stari Marx. Naš namen pa seveda ni ponavljati in obupati Marxa, ampak skozi podrobnejšo analizo neoklasične teorije faktorske razdelitve produkta utemeljiti svojo trditev, da ta teorija v resnici ni nikoli in prav z ničemer dokazala ekonomske upravičenosti lastnikov do prisvajanja celotnega dobička, torej tudi celotnega presežka outputa dela delavcev. In eden od pomembnih argumentov za to trditev je brez dvoma prav zgoraj pojasnjena ugotovitev. To pa je, da o nekakšni proklamirani »vzajemni dohodkovni izmenjavi oziroma medsebojnem prepletanju ekvivalentnih presežkov outputov« med vsemi produkcijskimi dejavniki, **v tem razdelitvenem modelu ni ne duha ne sluha**. Gre le za povsem načelno pleteničenje, ki ga ta teorija sicer uporablja kot pomemben argument, vendar ga hkrati z vso svojo matematiko ne samo ni sposobna dokazati, temveč ga, nasprotno, v bistvu kar sama negira.

Edini nesporni »povratni učinek« oziroma prispevek lastniškega kapitala k dohodkom delavcev, ki pa – za razliko od prispevka dela v dobičku lastnikov – ni tudi finančno otipljiv, je pravzaprav ta, da s svojim angažiranjem v produkcijskem procesu delavcem sploh omogoča delo in zaslužek. In po mnenju nekaterih naj bi ravno to dejstvo predstavljalo potrditev proklamirane vzajemnosti med delom in kapitalom, torej – »delavcem zaposlitev za preživetje, lastnikom kapitala pa dobiček«. A z nesmiselno in brezpredmetno razpravo o tem, kdo koga gledano na dolgi rok bolj potrebuje za uresničevanje svojih elementarnih interesov – delavci kapital(ista) ali obratno, je suvereno opravil že Adama Smitha (2010: 81-83) in tega ne kaže več razpredati. S tem argumentom v resnih razpravah – vsaj danes, v »eri znanja« – zagotovo ni (več) mogoče utemeljevati prisvajanja celotnega dobička s strani zgolj lastnikov kapitala. V čem naj bi bila torej »**ekonomska pravičnost**« obstoječega razdelitvenega modela?

Omejene epistemične zmožnosti trga

Zanimivo je, da obravnavana teorija, če jo podrobneje analiziramo, v bistvu prav-

¹⁰ Trditev izhaja iz predpostavke, da podjetje posluje samo z lastnim kapitalom, brez angažiranja zemlje in upniškega kapitala. Pa tudi sicer zemlje in upniškega kapitala, ki kot produkcijska dejavnika dohodke za svoje lastnike (rente, obresti) ustvarjata neposredno na trgu, neodvisno od uspešnosti poslovanja podjetja, ni mogoče šteti kot neposrednih soustvarjalcev dobička, njihovih lastnikov pa kot upravičencev pri njegovi delitvi. Rente in obresti kot dohodki omenjenih dveh »zunanjih« produkcijskih dejavnikov so z vidika podjetja nesporno navaden produkcijski strošek, medtem ko je – tudi z zgoraj prikazanega zornega kota gledano – povsem zgrešeno na enak način obravnavati tudi delo in dohodke delavcev.

¹¹ Nesmisel je seveda mezde/plače delavcev, ki so kot »strošek oz. nadomestilo za v produkcijskem procesu porabljeno delovno silo« vgrajene v ceno končno ceno produkta«, obravnavati kot udeležbo delavcev pri dodani (novoustvarjeni) vrednosti. Podobno kot je nesmiselno tudi obresti, ki predstavljajo tržno ceno za najeti dolžniški kapital in na trgu (ne v proizvodnji) realizirani dohodek njegovih lastnikov, obravnavati kot udeležbo upnikov v dodani vrednosti. Kar je strošek proizvodnje pač ne more biti novo dodana vrednost v pravem pomenu besede. A oboje se danes, presenetljivo, počne v ekonomiki, ki izhaja iz obravnavane sporne teorije faktorske razdelitve produkta.

zaprav nikoli niti ni poskušala izrecno zani-
kati obstoja tudi implicitnega prispevka dela
delavcev v dobičku, zavedajoč se, da je to v
bistvu »misija nemogoče«. Dokazovanja
ekskluzivne pravice lastnikov kapitala pod-
jetij do prisvajanja celotnega dobička se je
lotila precej bolj »prebrisano«. In sicer s
trditvijo, da je izključni krivec za »socialno«
nepravičnost, ki jo načeloma tudi priznava,
pravzaprav **trg, ki naj bi diktiral samo toč-
no takšno razdelitev** in nobene drugačne.
Posledično naj bi to pomenilo, da bi poskus
uvajanja kakršnega koli morebitnega dru-
gačnega pravičnejšega modela razdelitve
samodejno pomenilo nič manj kot **rušenje
oz. celo ukinjanje tržnega sistema**. Alter-
nativa temu pa naj bi bile le različne oblike
netržnih sistemov (zlasti socializmov vseh
vrst), ki jih je zgodovina že pokopala. Torej,
socialno nepravičen gor ali dol, obstoječi
model razdelitve je edini »ekonomsko«
sprejemljiv. Pa takšno »razdelitev dobička«
res narekuje neposredno trg, ko pa smo
vendarle ugotovili, da dobiček, ki ga ta teo-
rija v primerjavi z vsemi ostalimi dohodki
obravna kot dohodek »sui generis«, sploh ni
tržna kategorija?

Že iz same narave produkcije nesporno
izhaja, da zgolj s pomočjo delovanja tržnih
zakonitosti ni mogoče ugotoviti, kolikšen
del produkta je dejansko prispevek dela,
kolikšen pa kapitala in njegovih lastnikov.
Zato niti ni čudno, da se obravnavana raz-
delitvena teorija zapleta v zgoraj prikazana
in analizirana očitna protislovja, ki jih potem
ne zna zadovoljivo pojasniti, ampak, kot bi
rekel Engels, »stoji pred temi protislovji
brez moči ter piše in jeclja o njem zmedene,
prazne besede«. Po eni strani namreč **na
načelni ravni tudi sama povsem prosto-
dušno priznava** neločljivo vzajemno sood-
visno, torej nemenjalno (asociativno) nara-
vo produkcijskih odnosov in neločljivost ter
neugotovljivost prispevkov posameznih
produkcijskih dejavnikov – inputov k tržno
priznanemu končnemu produktu, po drugi
strani pa nima nobenega odgovora na vpra-
šanje, kako naj bi potemtakem znal te impli-
citne prispevke pravično ugotoviti in razde-
liti trg. Kljub temu pa mu **skuša na vsak na-
čin vsiliti prav to vlogo**. Samuelson in

Nordhaus (2002: 214), denimo, v zvezi z
naravo produkcijskih odnosov lepo ugotav-
ljata (a žal potem, ko utemeljujeta neokla-
sični model razdelitve – tako kot tudi vsi
drugi zagovorniki obravnavane teorije – na
to v glavnem kar pozabita): »*Proizvodnja je
skupinsko delo. Motorna žaga je sama po
sebi neuporabna, če želimo požagati dre-
vo. Prav tako ni nič vreden delavec s praz-
nimi rokami. Skupaj pa lahko delavec in
žaga prav lepo požagata drevo. Z drugimi
besedami: produktivnost enega dejavnika,
kot je delo, je odvisna od razpoložljive ko-
ličine drugega dejavnika, s katerim dela. ...
To pomeni, da je nemogoče reči, koliko
outputa je proizvedel en sam ločen pro-*

*Krivec za neudeležbo delavcev pri dobičku niti
približno ni trg, ampak veljavno pravo, ki je pač
fiksiralo zatečeni razdelitveni model iz 18. stoletja,
a pravo je mogoče kadarkoli spremeniti!*

*izvodni dejavnik. Različni inputi vzajemno
delujejo. Sir William Petty je to ubesedil
takole: "Delo je oče proizvoda in zemlja je
njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj
pomemben za spočetje otroka: mati ali
oče." Prav tako je nemogoče reči, koliko
outputa je ustvaril en sam ločen input.«¹²
Po kakšni logiki naj bi torej **to lahko vedel
trg?***

Kako, denimo, naj trg ve, koliko bo
delo, ki seveda ni »stvar« ali opredmeteno
produkcijsko sredstvo, po vstopu v kon-
kreten produkcijski proces (ne glede na
svojo prvotno tržno ceno) dejansko prispe-
valo k produktu? Prav delo je namreč edini
»subjektivno ustvarjalni« proizvodni input,
katerega dejanski output je lahko v sami
proizvodnji bistveno večji (ali pa manjši) od
njegove tržne cene, in je zato izmed vseh
produkcijskih dejavnikov zagotovo daleč
**najmanj primeren za enostavno tržno
»ugotavljanje« dohodkov njegovih lastni-
kov.**

Mezda kot dohodek delavcev torej za-
nesljivo **ni objektivno merilo in ekvivalent**
dejanskega outputa dela delavcev. Ob dej-
stvu, da na drugi strani trg dejanskih pri-

spevkov kapitala in dela njegovih lastnikov
sploh ne meri (ne tako ne drugače), ampak
slednjim kar **veljavno pravo (ne trg!)** sa-
modejno priznava kot njihov dohodek ves
preostanek prihodkov po odbitku stroškov
(dobiček), je torej jasno kje oziroma v čiga-
vih dohodkih se skriva njegov presežek. Ne
nazadnje tudi obstoj tega presežka v do-
hodkih lastnikov na načelni ravni, kot reče-
no, prav tako povsem prostodušno (skozi
tezo o rezidualnih presežkih produkcijskih
dejavnikov) priznava obravnavana razdeli-
vena teorija sama. Glede tega vprašanja
torej ni potrebno nobeno dodatno teoreti-
ziranje. Še kako pa je seveda zelo resne
teoretične analize potrebno vprašanje, kaj

naj bi torej imela s takšnim enosmernim
prerazporejanjem presežkov outputa dela v
resnici opraviti trg in domnevna tržna pra-
vičnost. Trg s tem nima popolnoma ničesar,
ampak je **samo operacijski sistem
pravno diktirane razdelitve**. Teorija, ki
skuša dohodke lastnikov produkcijskih
dejavnikov – soustvarjalcev produkta bojda
ekonomsko pravično (s sklicevanjem na
trg) porazdeliti tako, da prispevke enih, t. j.
delavcev, tudi zares »ugotavlja« prek trga
(tržne cene delovne sile), prispevke drugih,
t. j. lastnikov v podjetje vložnega kapitala,
pa – zgolj filozofsko in povsem mimo za-
konitosti trga – enostavno kar samo »**pred-
postavlja (domneva)**«, pač že na prvi pog-
led ne more imeti kake resnejše znan-
stveno dokazne vrednosti. Je pa s svojimi
sofisticiranimi matematičnimi formulami in
številnimi na pol ali pa celo popolnoma
nedokazanimi trditvami ustvarila kopico
notranje povsem nekonsistentne teoretične
navlake in s tem idealne pogoje za uspešno
prodajanje megle o 100-odstotni tržni ute-
meljenosti sedanjega razdelitvenega mode-
la in o eksistenčni pogojenosti tržnega sis-
tema gospodarstva nasploh prav s tem mo-
delom.

»Kvazitržni« model razdelitve

Neoklasična teorija razdelitve teorija je
torej s pomočjo **le delne in s tem znan-
stveno povsem nedosledne uporabe tr-
žnih zakonitosti** umetno vzpostavila neka
različna in medsebojno popolnoma nepri-
merljiva merila za razdeljevanje dohodkov

¹² Morda zgolj mimogrede: Boljše teoretične potrditve za popolno ekonomsko neutemeljenost in zgre-
šenost veljavnega koncepta kapitalističnega delovnega razmerja kot navadnega tržno menjalnega od-
nosa in iz tega izhajajočega modela razdelitve, si verjetno ni mogoče zamisliti. Skratka, zakaj na bi bil –
če je proizvodnja dobrin in s tem ustvarjanje dodane vrednosti res skupen projekt »očeta in matere« –
še naprej (zlasti v današnjih pogojih gospodarjenja) edini možen način ekonomsko optimalno učin-
kovite produkcije ta, da kapital »mati« najema »očeta« delo (danes: človeški kapital) po tržni ceni,
sam(a) pa nosi vse (t. j. bodisi uživa pozitivne bodisi trpi negativne) posledice skupno doseženih po-
slovnih rezultatov? Na to vprašanje (ne)klasična ekonomska znanost – ob vsem poveličevanju ob-
stoječega »tržnega produkcijskega načina« – žal še ni odgovorila.

na mezde in profite (dobičke). Ti zato seveda niso in objektivno tudi ne morejo biti adekvaten izraz dejanskih prispevkov lastnikov dela in kapitala in skupaj ustvarjenemu produktu. Če »tržni« način ugotavljanja produkcijskih prispevkov (in s tem dohodkov) velja samo za delo in njegove lastnike, ne pa tudi za lastniški kapital in delo lastnikov tega kapitala, je torej to v resnici tipično »kvazitržni« sistem razdelitve in v končni posledici navadna farsa proklamirane ekonomske pravičnosti. In če ta sistem temelji na inštitucijah 18. stoletja, kot sta veljavna koncepcija podjetja in meznega delovnega razmerja, je treba pač spremeniti te inštitucije. Dejstvo je torej, da ekonomsko pravična delitev skupno ustvarjenega proizvoda – glede na zgoraj pojasnjeno naravo proizvodnih odnosov – v resnici verjetno tudi sicer nikoli ne bo mogla biti domena trga, kajti implicitnih pri-

spevkov posameznih produkcijskih dejavnikov v produktu trg, kot rečeno, preprosto ne zaznava. To je že v osnovi **povsem izven njegovih t. i. epistemičnih zmožnosti**. Zato lahko na teorijo, ki je podlaga sedanjemu modelu razdelitve dohodkov, v prihodnje kar pozabimo. In to v celoti. Sistem razdelitve dohodkov v tržnem gospodarstvu bo nujno treba zasnovati povsem na novo.

Nadaljevanje in konec prihodnjč!

Literatura:

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 izvirmiku: 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:
mag. Mari Božič

Strateški vidik uresničevanja delavskega soupravljanja

Ker je raven uresničevanja soupravljalških pravic zaposlenih v veliki meri odvisna od strategije (so)delovanja sveta delavcev in menedžmenta, predstavlja to področje zelo pomemben, a v praksi pogosto spregledan vidik, ki prispeva tako k izboljšanju delovnega življenja zaposlenih kot gospodarske uspešnosti podjetja.

Slovenska pravna ureditev delavskega soupravljanja predvideva **pravico** do sodelovanja delavcev pri upravljanju, za katero pa ni nujno, da jo delavci tudi izkoristijo. V posameznih podjetjih se lahko zaposleni sami odločajo, ali sploh in na kakšen način bodo to pravico uveljavljali. Če se za to odločijo, jim Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) nudi **možnost dograjevanja razmerja z delodajalcem prek participacijskih dogovorov**. Zakon namreč določa le minimalne pravice, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcem, s parti-

cipacijskim dogovorom pa lahko dogovorijo večje pravice od zakonsko določenih. ZSDU omogoča delavcem, da individualno ali kolektivno prek sveta delavcev in prek predstavnikov neposredno v nadzornem svetu in v upravi družbe iz naslova dela uresničujejo svoj vpliv na upravljanje podjetja. Menedžmentu zakonodaja ne nalaga posebnih dolžnosti pri ustanovitvi delavskih predstavništev, prepoveduje pa mu oviranje uresničevanja delavskega soupravljanja. Če bo delavsko soupravljanje v podjetju dejansko zaživelo, je torej v veli-

ki meri odvisno od delavcev samih, oziroma od njihovih predstavnikov v svetu delavcev.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetja

Trajni razvojni cilji podjetja so v njegovem prizadevanju za kakovost poslovanja, torej za uspešnost, ugled, učinkovitost, gospodarsko moč in neodvisnost podjetja. Takšno poslovanje podjetja zahteva jasne strategije in posvečanje kar največ po-

zornosti dejavnikom, ki so za uspeh odločilni. Med take dejavnike zagotovo lahko uvrstimo **tudi delavsko soupravljanje**.

Uresničevanje slednjega je sicer odvisno od načina upravljanja podjetja in pride do izraza v **déležniški teoriji upravljanja**. Zaposleni torej lahko uveljavljajo svoje interese v podjetju, kjer jim menedžment priznava status posebne *interesne oziroma déležniške skupine*. Ker se takšen menedžment zaveda, da brez upoštevanja potreb oziroma zahtev zaposlenih ni moč pričakovati dolgoročnega uspeha podjetja, jim zagotavlja strokovni in osebnostni razvoj ter jih vključuje v snovanje strategij podjetja. Tako postajajo zaposleni bolj odgovorni in iniciativni, menedžment pa od njih dobiva ustvarjalne ideje in rešitve. Taka ureditev pa je odvisna od različnih dejavnikov, kot so velikost podjetja, način vodenja, izobrazbena struktura zaposlenih, organizacijska struktura v podjetju itd. Ključnega pomena za ureditev tega področja pa je *naklonjenost menedžmenta uresničevanju delavskega soupravljanja*.

Delavsko soupravljanje je sicer **ena od oblik participativnega menedžmenta**, ki v ospredje postavlja pomen človeškega dejavnika za doseganje večje ekonomske učinkovitosti in poslovne uspešnosti podjetij. Participativni menedžment je torej celovit in sistematičen način pritegnitve zaposlenih v procese odločanja v podjetjih, ki združuje metode kadrovskega menedžmenta in metode participacije pri odločanju.¹ Za participativni menedžment je značilno, da prihaja *pobuda* za zagotovitev vpliva zaposlenih na procese odločanja v podjetju od *menedžerjev* samih. Ne gre torej za dolžnost menedžmenta, da pristane na takšne vplive zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov, ki je v okviru delavskega soupravljanja pri odločanju zagotovljena z zakonom. Ta razlika pa seveda pomembno vpliva na odnos in pripravljenost menedžmenta na notranji dialog z zaposlenimi in njihovimi predstavništvii.

Strateški menedžment v sodobnem poslovnem okolju

Od interesov déležnikov v podjetju in od njihovih interakcij, v veliki meri pa od načina vodenja podjetja, ki je lahko avtoritarno ali pa participativno, je odvisen tudi način snovanja strategij v podjetju.² Delavsko soupravljanje pride najbolj do izraza pri **snovanju strategij »od spodaj navzgor«**, saj v takem primeru poteka snovanje strategij iz organizacijskih enot podjetja, kar kot prednost predstavlja neposredno vključenost zaposlenih tako kot posameznikov kot tudi kolektivno prek sveta delavcev in predstavnikov delavcev v organih družbe.

Strateški menedžment »od spodaj navzgor« se je razvil kot posledica turbulenc v poslovnem okolju podjetij, ki zahtevajo hiter odziv. V nasprotju s tradicionalnim strateškim menedžmentom, ki ne vključuje zaposlenih v strateško odločanje, poudarja strateški menedžment »od spodaj navzgor« odprto komunikacijo o strateških zadevah. Ključne vrednote strateškega menedžmenta »od spodaj navzgor« so **odprta komunikacija, medsebojno spoštovanje, enakovrednost in komunikacija skozi demokratični dialog**. Glavna ideja strateškega menedžmenta »od spodaj navzgor« temelji na predpostavki, da je *vsak zaposleni nosilec znanja* in kot tak *prispeva k procesu strateškega odločanja*. Razlogi za večjo vključenost zaposlenih v strateško odločanje so sledeči.

- Aktivna vključenost zaposlenih poveča njihovo **motivacijo**, da razmislijo o prihodnosti svojega podjetja.
- Rezultat aktivne vključenosti zaposlenih v strateške odločitve je **pozitiven razvoj individualnih sposobnosti**, ki odpirajo nova obzorja posameznika in njegovega delovnega okolja.
- Strateške zadeve so postale tako kompleksne, da menedžment ne more več imeti celotnega pregleda nad vsemi vidiki, ki jih je treba upoštevati pri strateškem odločanju. Aktivna vključenost

zaposlenih v strateško odločanje zato omogoča **celovitejši pregled** vseh pomembnih vidikov v podjetju.

- Z vključenostjo zaposlenih v strateško odločanje učinkoviteje **izkoristimo razpoložljivo znanje** v podjetju z vseh hierarhičnih ravni.
- Vključenost zaposlenih v strateško odločanje ustvarja širšo podporo tehnološkim in organizacijskim spremembam znotraj podjetja. Večja vključenost zaposlenih v dogajanje znotraj in zunaj podjetja **poveča podporo bolj fleksibilnemu uvajanju sprememb**, saj več ljudi ve, zakaj sote spremembe potrebne.
- Z vključenostjo zaposlenih v strateško odločanje lahko **izboljšamo komunikacijo** v podjetju. Običajno je komunikacija v podjetju bolj učinkovita od zgoraj navzdol, saj vodstvo lažje zagotovi, da neko sporočilo hitro doseže vse zaposlene. Nasprotno pa je pretok informacij od spodaj navzgor bistveno počasnejši, kar v ospredje postavlja vprašanje o kakovosti dvosmerne komunikacije zaradi pomanjkanja povratnih informacij s strani zaposlenih.

Strateški menedžment »od spodaj navzgor« torej postavlja v ospredje **strateška vprašanja, ki zadevajo celotno podjetje**. V pomoč pri ugotavljanju, kaj je strateško in s kakšnimi težavami se lahko sooči podjetje v prihodnosti, nam je lahko naslednje vprašanje: *»Kaj moramo narediti, da se ne bomo soočili z nepremagljivimi težavami, ki lahko ogrozijo prihodnost podjetja in delovna mesta zaposlenih?«*³

Strateško razmišljanje v podjetju se torej kaže v sposobnosti predvidevanja oziroma **razvijanja skupne vizije in njenega uresničevanja**.⁴ Za podjetje je strategija tisto, kar je za posameznika osebnost. Združuje in usklajuje čustvene, fizične, duševne in intelektualne sposobnosti posameznika oziroma skupine. S strateškim razmišljanjem vključujemo v proces prožnost in ustvarjalnost. Razvojne možnosti in strategije sicer izhajajo iz razpoložljivih potencialov podjetja ter iz njegove sposobnosti, da te potenciale tudi izrabí. Med vsemi podjetniškimi potenciali imajo najpomembnejšo vlogo *znanje ter volja in hotenje vseh sodelavcev* podjetja, še posebej pa njegovih ključnih vodstvenih in strokovnih kadrov. Strateško razmišljanje torej ni samo naloga menedžmenta, temveč ga morajo prevzemati **vsí zaposleni**.⁵ Načelo strateškega razmišljanja je, da ljudje uresničujejo tisto, kar ustvarijo sami. Vse bolj namreč

¹ Vodovnik, Zvone. 2005. Razvoj socialnega dialoga v sodobnih industrijskih razmerjih. *Industrijska demokracija* 10 (9): 7-11.

² Biloslavo, Roberto. 2006. *Strateški menedžment in menedžment spreminjanja*. Koper: Fakulteta za menedžment.

³ Roobek, Annemieke J. M. 1996. *Strategic Menedžment from the Bottom Up*. V *Beyond Theory. Changing Organizations through Participation* 2: 67-81. Amsterdam: John Benjamins.

⁴ Dimovski, Vlado, Sandra Penger in Jana Žnidaršič. 2005. *Sodobni menedžment*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

⁵ Hočevar, Marko, Marko Jaklič in Hugo Zagoršek. 2003. *Ustvarjanje uspešnega podjetja*. Ljubljana: GV Založba.

postajajo pomembne lastnosti, kot so usvarjalnost, odzivnost in osebna pobuda.

Zato naj vodstvo podjetja v strateško razmišljanje vključi čim več zaposlenih. Seveda pa to *ne pomeni* tudi *soglasnega odločanja o strategiji*, saj so hierarhične odgovornosti v podjetju še vedno potrebne. Vendar menedžment, ki se zaveda, da proces oblikovanja strategije zahteva vizijo, intuicijo in **soudeležbo zaposlenih**, želi vključiti vse sodelavce v podjetniško dogajanje in jih tako spodbuja k uspešnejšemu delu. Takšno vodenje pa socialno vpliva na povečanje inovativnosti in sodelovanja ter na razvoj zaposlenih s ciljem dolgoročnega zagotavljanja vrednosti podjetja in izboljšanja odnosov.

Pristopi menedžmenta in sveta delavcev k uresničevanju delavskega soupravljanja

V slovenskem gospodarstvu se je začelo delavsko soupravljanje uveljavljati s sprejetjem ZSDU, ki temelji na sodobnem upravljalškem konceptu oziroma na **filozofiji participativnega vodenja podjetij**. Pri participativnem menedžmentu gre za obliko menedžerskega vodenja, ki daje tudi drugim organizacijskim udeležencem možnost vplivanja na poslovne odločitve, ki so sicer v pristojnosti menedžmenta. Takšen način vodenja ugodno vpliva na prizadevnost in motiviranost sodelavcev za delo ter na njihovo pripadnost podjetju. S participativnim načinom vodenja dosegamo v podjetju različne cilje.⁶ Delavsko soupravljanje omogoča razvoj človekove osebnosti, s čimer dosegamo etični cilj uveljavljanja človekovega dostojanstva. Uvajanje tako imenovane industrijske demokracije lahko prispeva k izboljšanju socialne klime v podjetju in tudi k preobrazbi celotnega gospodarstva v državi, s čimer sledimo političnim ciljem participativnega vodenja. Ekonomske cilje vključevanja sodelavcev v odločanje dosegamo s preprečevanjem nastajanja konfliktov med zaposlenimi in menedžmentom,

kar je pomembno za večjo učinkovitost podjetja.

Moč delavske participacije se določa prek njene intenzivnosti in področja delovanja.⁷ **Intenzivnost delavske participacije** se razlikuje glede na obliko sodelovanja z menedžmentom in narašča

- od zgolj sprejemanja informacij od menedžmenta,
- prek posvetovanja, skupnih pogovorov in pogajanj
- do delavskega soodločanja.

Področje delovanja delavskega soupravljanja je lahko na:

- operativni
- taktični in
- strateški ravni

V praksi je večinoma srednji menedžment tisti, ki ima vsakodnevne stike z delavskimi predstavništvi, zato je zelo pomembno, da razume sprejeto strategijo na tem področju ter da jo pri svojih dejavnostih skuša čim bolj uresničevati oziroma jo učinkovito dopolnjevati. Na operativni ravni linijski menedžment ureja odnose z delavci, ki se ne uvrščajo v strukturo menedžmenta. Odločitve vrhnjega menedžmenta na strateški ravni zadevajo podjetje kot celoto in imajo večinoma dolgoročni značaj.⁸

Med take odločitve lahko prištevamo tudi **odločitve o strategiji in temeljnih usmeritvah sodelovanja z delavskimi predstavništvi**. Ta vključuje predvsem načine in pristope za uresničevanje zakonskih določil s področja delavskega soupravljanja, komunikacije in usmeritve glede uresničevanja participativnih načel.⁹ Stopnja in način sodelovanja delavcev pri upravljanju sta torej v veliki meri *odvisna od pripravljenosti menedžmenta na sodelovanje z delavskimi predstavniki*. Sodobni menedžment, ki pozna teorijo in prakso participativnega menedžmenta, ve, da je uspešnost podjetja mogoče na dolgi rok zagotoviti le s celovitim

aktiviranjem vseh zaposlenih. Za optimalno uresničevanje delavskega soupravljanja je torej potrebna dobra organizacija in visoka kohezivnost delavske strani ter naklonjenost in pripravljenost menedžmenta na sodelovanje.

Oblike sodelovanja menedžmenta s svetom delavcev

V praksi obstaja **več vrst odnosov**, značilnih za različne interakcije med menedžmentom in svetom delavcev. V nekaterih podjetjih imajo ekstremno kontradiktorne odnose, v drugih imajo sveti delavcev pomembno vlogo pri graditvi sodelovalnih odnosov med delavci in delodajalci. Raziskave¹⁰ so pokazale, da so sveti delavcev v številnih zahodnoevropskih državah pritegnili veliko pozornosti kot oblika delavskih predstavništev za izboljšanje delovnega življenja in gospodarske uspešnosti podjetja ter da imajo pomembno vlogo pri upravljanju podjetij. Kakovost odnosa med menedžmentom in svetom delavcev je sicer določena s količino, kakovostjo in hitrostjo pridobivanja informacij po eni strani in s prisotnostjo oziroma odsotnostjo posvetovalnih procesov na drugi. Tako razlikujemo **štiri oblike sodelovanja menedžmenta s svetom delavcev**:¹¹

- Obstajajo **izredno negativne izkušnje**, v katerih je bil svet delavcev ustanovljen, vendar nikoli ni deloval. V takem primeru lahko delavski predstavniki ali sindikati uporabijo pravna sredstva, da prisilijo menedžment k spoštovanju sklenjenih dogovorov.
- V določenih primerih menedžment poskuša obdržati **zakonsko obvezo oziroma raven sodelovanja** s svetom delavcev, vendar med njima ni konstruktivnega sodelovanja.
- Ena od oblik sodelovanja je tudi ta, da **menedžment »manipulira«** s svetom delavcev za doseganje zastavljenih ciljev.
- Primer **konstruktivnega sodelovanja** med menedžmentom in svetom delavcev: v tem primeru lahko to sodelovanje presega zakonsko predpisano, saj temelji na recipročnosti.

Posledica konstruktivnega sodelovanja med menedžmentom in svetom delavcev so torej **nove pravice in instrumenti sveta delavcev ter učinkoviti postopki posvetovanja in soodločanja**. Menedžment si s

⁶ Mavrič, Fani. 2008. Menedžment in vodenje. <http://www.muchvs.si/files/Gradiva/OMP/1-4-1-vodenje.pdf> (19. 9. 2011).

⁷ Busck, Ole, Herman Knudsen in Jens Lind. 2010. Who is in Control? The Effect of Employee Participation on the Quality of the Work Environment. Denmark: Aalborg University.

⁸ Franca, Valentina. 2010. Vpliv delovanja svetov delavcev na poslovno uspešnost. Ekonomska demokracija 14 (1): 6-8.

⁹ Franca, Valentina. 2008. Vloga in položaj menedžmenta pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah. Doktorska disertacija. Univerza na Primorskem, Fakulteta za menedžment Koper.

¹⁰ Jirjahn, Uwe, Jens Mohrenweiser in Uschi Backes-Gellner. 2011. Works Councils and Learning: on the Dynamic Dimension of Codetermination. Kyklos 64 (3): 427-447.

¹¹ Telljohann, Volker. 2011. European Works Councils, Case Studies <http://www.docstoc.com/docs/75364238/European-Works-Councils-Case-Studies> (4. 4. 2011).

takšnim sodelovanjem s predstavniki delavcev lahko zagotovi podporo, ki jo pri vodenju podjetja potrebuje. Za zagotovitev te podpore je dobra praksa udeležba vodilnega osebja na sejah sveta delavcev. Tak način sodelovanja pripomore k dobri medsebojni obveščeni, predvsem pa ima pozitiven učinek zaradi možnosti večjega vplivanja na učinkovito, ustrezno in tudi pravočasno reševanje problemov v podjetju. Menedžment dobi na ta način od članov sveta delavcev *neposredno informacijo* o težavah, željah in stališčih njihovih sodelavcev. Tako zaposleni ne samo da izvedo, kaj se dogaja v podjetju, ampak lahko vodstvu sporočajo informacije o razmerah na njihovih delovnih mestih in v podjetju nasploh.

Takšen način sodelovanja, kjer ne poteka komunikacija samo od zgoraj navzdol, ampak tudi v obratni smeri, pa je odvisen tako od naklonjenosti in pripravljenosti menedžmenta na konstruktivno sodelovanje kot tudi od povezanosti delavske strani.

Strategija delovanja sveta delavcev

Če se želi svet delavcev vključevati v vse vidike delovanja in poslovanja podjetja, ki mu jih omogoča ZSDU, morajo biti člani sveta delavcev sposobni **samostojno odkrivati ključne probleme in interese zaposlenih ter jih načrtno uveljavljati** na različna področja dela in življenja v podjetju. Ključne naloge sveta delavcev se sicer nanašajo na *nadzor* nad izvajanjem in spoštovanjem zakonov, predpisov, mednarodnih standardov, kolektivnih pogodb in drugih sporazumov, ki zadevajo zaposlene, *varstvo* individualnih pravic iz dela in *pobude* delavcev. V podjetjih pa je po izvedenih volitvah pogosto aktualno vprašanje, kako začeti z *vsebinskim delom* sveta delavcev. Ker je raven uresničevanja soupravljaljskih pravic zaposlenih v veliki meri od-

visna od *strategije in načinov delovanja sveta delavcev*, je prav določanje strategije lastnega delovanja pogosto spregledan, a zelo pomemben vidik za uspešno uresničevanje delavskega soupravljanja. Člani sveta delavcev se morajo torej takoj po izvolitvi in opravljenem konstituiranju seznaniti s svojimi pristojnostmi, pravicami in obveznostmi ter pogoji za svoje delovanje. Na tej podlagi morajo opredeliti način svojega dela, torej **izbrati primerno strategijo delovanja**. Ne bo namreč uspešen svet delavcev, ki bo čakal, da bo od menedžmenta prejel kakšno gradivo v obravnavo. In tudi ne, če bo sprejemal predloge menedžmenta, ne glede na to, kako bodo ti posledično vplivali na položaj delavcev, oziroma jih zavračal in s tem onemogočal produktivno sodelovanje. Pri razvijanju sistema delavske participacije je tako za menedžment kot za svet delavcev ključno, *za kakšno strategijo pristopa in obvladovanja medsebojnih odnosov* se bosta odločila. Podjetja se običajno odločijo za:¹²

- **Strategijo konflikta**, kjer se odnosi urejajo na osnovi obstoja konflikta in nezapiranja. Konflikt se ohranja, vendar se ga skuša obvladovati z različnimi prijemi, kolikor se da.
- **Strategijo skladnosti**, kjer zavedanje o razhajanjih obstaja, vendar se postavljajo merila obnašanja, medtem ko cilj in namen poslovanja zahtevata, da različne skupine presežejo medsebojne razlike.
- **Strategijo soglasja**, kjer je način dela organiziran kot partnerstvo med menedžmentom, sodelavci in njihovimi predstavniki.

Za dolgoročno uspešno sodelovanje je zagotovo **najbolj primeren pristop strategije soglasja**, v okviru katere, upoštevaje vse pomembne podatke, svet delavcev kot enakopravni partner skladno z ZSDU sodeluje pri upravljanju podjetja. Pri tem pa je ključnega pomena, da je ta strategija komplementsarna s širšimi cilji in nameni pod-

jetja in da je menedžment naklonjen delavskemu soupravljanju. Za takšno delovanje pa morajo biti člani sveta delavcev primer- no usposobljeni za svoje delo, zato je dobro urediti uresničevanje njihove odgovornosti glede izobraževanja in usposabljanja s poslovníkom sveta delavcev oziroma s programom svojega dela. Svet delavcev mora torej **pripraviti kakovosten program dela in vzpostaviti ustrezen način komuniciranja** tako z menedžmentom kot s sodelavci. Člani sveta delavcev bodo pri svojem delu lahko uspešni le, če bodo seznanjeni z interesi sodelavcev, ki jih predstavljajo. Zato morajo vseskozi ugotavljati njihove potrebe ter na tej podlagi podajati menedžmentu in strokovnim službam različne predloge, pobude, pripombe, vprašanja, mnenja in podobno ter o vsem obveščati svoje sodelavce. Pobude in predlogi, ki jih podajajo zaposleni v zvezi s svojim delovnim mestom ali širše, namreč največkrat že vsebujejo rešitve, ki prispevajo k organizacijskim in drugim izboljšavam ter tako prispevajo k večji uspešnosti podjetja.

Zaključek

Strateški vidik uresničevanja delavskega soupravljanja torej kaže na **pomembnost odločitve o strategiji in temeljnih usmeritvah sodelovanja menedžmenta in sveta delavcev**. Ta vključuje predvsem načine in pristope za uresničevanje zakonskih določil s področja delavskega soupravljanja, komunikacije in usmeritve glede uresničevanja participativnih načel. Za graditev partnerskega odnosa so pomembni na eni strani aktivni zaposleni in usposobljeni člani sveta delavcev, z oblikovano strategijo svojega delovanja, na drugi strani pa menedžment, naklonjen delavskemu soupravljanju. Če si bo menedžment s sodelovanjem s predstavniki delavcev lahko zagotovil podporo, ki jo pri vodenju podjetja potrebuje, bo svet delavcev sprejemal kot partnerja pri sprejemanju odločitev, ki dela v dobrobit zaposlenih in uspešnejšega poslovanja podjetja.

¹² Pettinger, Richard. 2000. *The Future of Industrial Relation*. London: Continuum.

»Poziv zaposlenim, naj postanejo podjetniki v podjetjih, kjer delajo, postaja vse glasnejši. Vendar je uresničitev tega poziva težka, saj je treba premagati tradicionalno razumevanje vlog. Vodenje se spreminja. ... Današnji strokovnjak – specialist je na svojem področju praviloma boljši od predstojnika, tako da je naloga slednjega usklajevanje specialistov, ki v okviru svojih pooblastil sprejemajo pobude in morajo podjetniško ukrepati.«

Lutz von Rosenstiel



Piše:
mag. Mojca Sajko

Mobing v invalidskih podjetjih v Sloveniji

Beseda mobing postaja stalnica v sredstvih javnega obveščanja. Bolj kot se pogloblja gospodarska kriza, pogosteje lahko v občilih zasledimo vest o obtožbah izvajanja mobinga nad zaposlenimi tako v javnih kot zasebnih podjetjih. Predstavlja oblike psihičnega in fizičnega nasilja in se navezuje predvsem na tovrstno zlorabo na delovnem mestu. Nastanek mobinga je torej povezan z vključevanjem ljudi v različne organizacije. Vsekakor pa gre za problematiko, ki bi ji morali posvetiti posebno pozornost zlasti sveti delavcev in druga delavska predstavništva v organizacijah. V nadaljevanju vam predstavljamo rezultate raziskave zaznave mobinga med zaposlenimi invalidi v invalidskih podjetjih v Sloveniji, ki nakazujejo, da tudi te posebne oblike organizacij niso imune na njegov pojav.

Invalidska podjetja so posebna oblika organizacije, ki omogoča socialno vključenost oseb s statusom invalida. Predstavlja enega od **t. i. štirih stebrov zaposlovanja invalidov** v Republiki Sloveniji. V Sloveniji se invalidi lahko zaposlijo v običajnih podjetjih, kjer lahko delujejo samostojno ali s strokovno podporo (podporna zaposlitev), v invalidskih podjetjih ali zaposlitvenih centrih.

Kdo je invalid in kaj definira invalidska podjetja

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) v 3. členu navaja, da je »... invalid oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje«. Po podatkih Statističnega urada Slovenije ima **vsak 13. državljani status invalida**. Manj kot polovica je zaposlenih.

Invalidska podjetja so **ustanovljena z namenom**, da nudijo možnost zaposlitve invalidom, ki zaradi svojih zdravstvenih

omejitev v običajnem delovnem okolju ne bi našli prilagojene zaposlitve glede na svoje možnosti in zmožnosti. Poleg zagotavljanja prilagojenih delovnih obveznosti morajo ustvariti delovno okolje, ki preprečuje nastanek novih primerov invalidnosti. Da bi invalidom čim bolj olajšala delo, so dolžna zaposliti tudi ustrezno število podpornih/strokovnih delavcev, ki so jim na voljo pri usposabljanju in opravljanju delovnih zadolžitev. Število strokovnega osebja je odvisno od skupnega števila vseh zaposlenih invalidov v invalidskem podjetju. Zakon predvideva zaposlitev najmanj enega strokovnega delavca, če invalidsko podjetje zaposluje in usposablja več kot 3 invalide, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca. Po podatkih statističnega urada je v letu 2010 delovalo v povprečju **157 invalidskih podjetij**, ki so zaposlovala okoli **12.915 oseb**. 89,5 % jih je bilo registriranih v zasebnem sektorju.

Okolje, ki spodbuja nastanek mobinga

Mobing je star, kot je staro človeštvo. Šele z razvojem družbe in posledično zakonodaje je pridobil v delovnem okolju status negativne oblike komunikacije in

dejanj. Danes ga zaznavamo že v vrtcih, šolah in zakonskih zvezah (t. i. zakonski mobing kot oblika psihičnega nasilja med dvema partnerjema). Dogaja se lahko na **horizontalni ravni** med zaposlenimi, ki so si po delovnem mestu enakovredni, ali **vertikalno**, kjer nadrejeni izvajajo mobing nad podrejenimi ali obratno. S povečano medijsko odmevnostjo tega pojava se povečujejo tudi možnosti za »**lažni mobing**«. O njem govorimo, ko namišljena žrtev obtožuje sodelavce ali nadrejene mobinga z namenom pridobivanja določenih koristi kot rezultata strahu po krivem obtožene strani učinkov negativnega izpostavljanja v javnosti (interni ali eksterni). Lahko pa je le produkt nepoznavanja dejanj mobinga pri zaposlenih oziroma njihove napačne percepcije. Mobing najbolje uspeva v okoljih, ki izpolnjujejo določene pogoje. Verjetnost, da se bo v organizaciji razvil mobing, je močno odvisna od **organiziranosti delovnih procesov, organizacijske kulture in moralne ravni zaposlenih**. Kjer prevladujejo nejasna navodila, odgovornosti in pristojnosti, šibka komunikacija, nenehni pritiski, avtoritaren slog vodenja in neustrezna kadrovska politika, se povečuje možnost za

razvoj mobinga. Zanimivo je, da na nastanek mobinga vplivajo tudi nezasedena ali monotona delovna mesta in celo pomanjkanje dela pri nekaterih zaposlenih. Slednje jih spodbuja, da presežek delovnega časa porabijo za »umetno zaposlitev« z izvajanjem mobinga nad sodelavci, do česar ob njihovi polni zaposlitvi najverjetneje ne bi prišlo. Velik del krivde za nastanek mobinga izvira iz **osebnih lastnosti moberjev**. Številni avtorji pogojujejo nastanek mobinga z narcistično motnjo osebnosti. Take osebnosti niso sposobne tvoriti jaz-ti odnosov in so bolešno odvisne od občutka oboževanja. Ne zmorejo se živeti v težave drugih in resnično verjamejo, da jim žrtve želijo škoditi.

Raziskava prisotnosti mobinga v invalidskih podjetjih v Sloveniji

Empiričen pristop raziskave, ki jo predstavljamo v tem prispevku, je temeljil na zbiranju primarnih podatkov o prisotnosti mobinga v invalidskih podjetjih s pomočjo **anonimnega vprašalnika**. Zanimalo nas je, ali zaposleni sploh poznajo pojave oblike mobinga in njegovo vsebino, ali je in v kolikšni meri v invalidskih podjetjih prisoten mobing, kdo ga izvaja, kdo je najpogosteje žrtev in na kakšen način zaposleni invalidi pridobivajo informacije o obravnavanem pojavu. Vprašalnik je bil posredovan v **28 invalidskih podjetij**. Vsa so svoje sodelovanje v anketi predhodno potrdila in dogovorila način zagotavljanja anonimnosti sodelujočih invalidov. Ankete je na koncu **vrnilo 17 podjetij** iz Celja, Šentjurja, Lesičnega, Radeč, Nazarij, Štor, Velenja, Dravograda, Krškega, Črnomlja, Ljubljane, Lendave, Tolmina in Postojne. Vzorec je zajel 51 oseb s statusom invalida, zaposlenih v invalidskih podjetjih po Sloveniji. Anketa se je končala januarja 2010.

Rezultati raziskave

61 % anketirancev je bilo moškega spola. Njihova povprečna starost se je v 51 % gibala od 46 do 55 let, sledili so anketiranci, stari med 36 do 45 let (26 %). 41 % je imelo dokončano osnovno šolo ali manj, 26 % poklicno in 28 % srednješolsko izobrazbo. 48 % se jih je opredelilo, da so proizvodni delavci, 24 % da so režijski delavci, 6 % kot vodstveni, 22 % pa se je opredelilo pod *drugo* (varovanje, prinašanje pošte, izvajanje prevozov, delo v servisu itd.).

Anketirance smo med drugim povprašali o **pogostosti izobraževanj nadrejenih in zaposlenih na temo preprečevanja konfliktnih komunikacij** kot osnove za nastanek mobinga. Rezultati niso spodbudni (Priloga 1), saj rednih izobraževanj tako nadrejenih kot ostalih zaposlenih skoraj ni. Višji rezultati so pri spodbujanju odprte komunikacije in izražanja mnenj, kjer večina anketirancev navaja občasne pobude nadrejenih. Izobraževanja zaposlenih močno vplivajo na ustrezno reakcijo ob nastanku konflikta v delovnem okolju in na percepcijo mobinga. Napačna percepcija lahko vodi v neutemeljene obtožbe oziroma **lažni mobing**, ki zmanjšuje zadovoljstvo zaposlenih in negativno vpliva na delovno klimo kolektiva.

63 % anketirancev se lahko v primeru težav na delovnem mestu redno obrne na nadrejenega, 56 % na sodelavce, 20 % drugam in 17 % na sindikat. 10 % se redno ne obrača na nikogar v podjetju. Odgovori kažejo na ustrezno mero zaupanja v predpostavljene, kar je bistvenega pomena za sprotno reševanje nastalih konfliktov. Anketa, ki jo je leta 2008 izvedel Inšpektorat Republike Slovenije za delo, je pokazala, da **večina podjetij nima določeno, na koga naj se zaposleni obrnejo v primeru diskriminacije, nadlegovanja ali/in trpinčenja**. Delodajalci sami pa so v isti anketi najpogosteje navajali kot osebe, ki naj bi bile zadolžene za posredovanje in pomoč žrtvam navedenih pojavov, poslovne sekretarje, direktorje, kadrovske službe, predsednike sindikatov, neposredne vodje, socialne delavce, pedagoge, svetovalno službo itd.

78 % anketirancev je ob predhodni navedbi definicije po Leymannu (1996, str. 168) potrdilo **poznavanje izraza in pomena besede mobing**. 6 % jih je izraz poznalo, vendar ni vedelo, kaj pomeni. Odgovori nakazujejo dobro poznavanje izraza mobing in zavedanje časovne razsežnosti (najmanj enkrat vsak teden, najmanj 6 mesecev), ki potrjuje njegovo prisotnost.

Ali so se sami bodisi kot žrtve bodisi kot opazovalci **kdaj že srečali z mobingom**, je pritrdilno odgovorilo 31 anketirancev oziroma 61 %, kar je izjemno visoka številka. Kot žrtev se jih je opredelilo 25 %, kar presega najvišje izmerjene stopnje¹. Moški so imeli več izkušenj z mobingom kot ženske, prav tako so mobing večkrat opazovali.

Najpogosteje, v 37 %, je **mobing izvajal neposredni vodja**, sledi **posamezni sodelavec** v 33 % in **direktor** v 20 %, medtem ko je **skupina sodelavcev ali drugih** redko izvajala mobing. Če seštejemo vrednosti za neposrednega vodjo in direktorja, je v 57 % mobing izvajala nadrejena oseba. V 73 % je bila oseba, ki je izvajala mobing, moškega spola, stara med 36 in 55 let – 77 %. Podatki, kljub visoki stopnji rednega obračanja na nadrejene pri reševanju težav pri delu, mečejo slabo luč na vodstveni kader invalidskih podjetij. Vodje v invalidskih podjetjih so praviloma strokovno usposobljeni za delo z invalidnimi osebami, zato je še posebej zaskrbljujoč visok odstotek zaznanih dejanj mobinga z njihove strani.

Avtoritativen način vodenja je bil najpogosteje, v 26 %, naveden kot vzrok za nastanek mobinga. Če se torej med vodji v invalidskih podjetjih znajde oseba s pomanjkljivimi kompetencami, lahko svojo moč tudi zlorabi in s tem skuša prikriti lastne vodstvene pomanjkljivosti. Kar nekaj strokovnjakov s področja raziskovanja mobinga trdi, da je agresivno vedenje močno zakoreninjeno pri moberjih. Le-te imenujejo psihopatski menedžerji. Raziskave pa se bolj nagibajo k temu, da se mobing bolj verjetno razvije v podjetjih, ki ga tolerirajo oziroma gojijo organizacijsko kulturo, ki to dopušča.

Večina anketirancev, 80 %, je ocenila, da je **ta trenutek v sodobni slovenski družbi premalo informacij o pojavih mobinga**. 64 % je izjavilo, da je pridobilo informacije o mobingu iz sredstev javnega obveščanja (RTV, časopisi). 14 % je pridobilo informacije iz strokovne literature in le 4 % iz predavanj, ki so jih organizirali sindikati. Odgovori nakazujejo pomanjkljivo informiranost anketirancev in pomanjkanje izobraževanj na temo mobinga v invalidskih podjetjih na splošno. Svoje vloge **ne odigrajo niti sindikati**. Ob posnetku odgovorov se nehote zastavlja vprašanje, na kakšni osnovi oziroma kako anketiranci percipirajo prisotnost mobinga v invalidskih podjetjih. Rednih izobraževanj na temo prepoznavanja in preprečevanja mobinga v podjetju v povprečju niso deležni, njihovi nadrejeni se o tem pojavu v povprečju redno ne izobražujejo, sami pa večino informacij prejmejo iz sredstev javnega obveščanja. Le-ta večkrat podajo le majhen okvir celotne zgodbe, kar znižuje izdelavo realne slike o razširjenosti pojava, njegovih vzrokih in

¹ Najvišje izmerjeno stopnjo mobinga imajo sledeče države: ZDA 25 %, Finska 15 %, Nizozemska 14 %, VB 12,5 % itd. (Brečko, 2010, str. 23).

posledicah. Percepcija mobinga je tako odvisna od samoizobraževanj zaposlenih, njihovih »osebnih standardih«, izkušenj v preteklosti, izobrazbe, okolice ... Zato bi lahko bile visoko zaznane vrednosti mobinga odsev nekaterih kratkotrajnejših notranjih konfliktov v invalidskih podjetjih, ki ne ustrezajo časovnemu razponu v anketi predstavljeni definiciji (najmanj enkrat na teden, 6 mesecev).

Sklepna misel

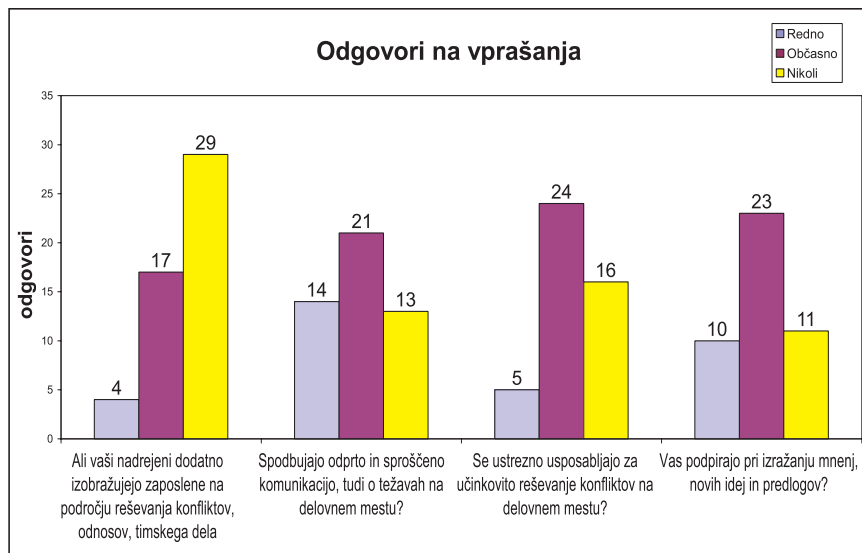
Javnosti sta znani **dve obtožbi psihičnega nasilja nad zaposlenimi invalidi**. Obe se nanašata na zaposlitveni center in ne na invalidsko podjetje. Enemu zaposlitvenemu centru so zaposleni invalidi očitali neustrezno vedenje mentorice v obliki kričanja, preklinjanja, vmešavanja v zasebno življenje in poniževanja invalidov. Proti drugemu je bila podana kazenska ovadba zaradi nespoštovanja Zakona o delovnih razmerjih, šikaniranja in diskriminacije zaposlenih invalidov.

Rezultati lastne raziskave nakazujejo, da **mobing v invalidskih podjetjih obstaja** in je vreden detaljne pozornosti tudi zaradi neenakosti položaja, ki ga imajo invalidi na trgu dela zaradi svojih zmanjšanih delovnih sposobnosti v primerjavi z neinvalidi. Invalidska podjetja nudijo prilagojeno obliko zaposlitve invalidom in bi morala že zaradi poslanstva **dodatno ščititi** zaposlene pred vsako obliko nasilja na delovnem mestu. Raziskava ni posebej preverila, ali so mobing nad invalidi izvajali tudi zaposleni s statusom invalida. To bi bil nedvoumno zgovoren podatek o stanju duha naše družbe v teh težkih časih. Nakazuje, da vodstva

»Nesporno je danes problematika mobinga eno od pomembnejših področij varovanja dostojanstva delavcev v delovnem razmerju, ne smemo pa pri tem prezreti niti nič manj pomembnih področij vprašanja ekonomske podjetja zaradi mobinga in številnih vprašanj socialne varnosti delavca zaradi mobinga.«

dr. Aleksej Cvetko

Priloga 1: Oblike usposabljanja nadrejenih v obravnavanih IP za prepoznavanje in preprečevanje mobinga



Vir: Lastna raziskava.

invalidskih podjetij ne najdejo motiva, da bi za prepoznavanje in preprečevanje mobinga **investirala dodatna sredstva**. Odpira tudi resen dvom, da je visok odstotek opredeljenih žrtev realen podatek. Podatek, da so anketiranci večino informacij prejeli iz sredstev javnega obveščanja, nakazuje možnost napačne interpretacije neustreznega vedenja v delovnem okolju. Možnost napačne percepcije povečuje tudi večja senzibilnost invalidov na dejavnike iz delovnega okolja v primerjavi z neinvalidi. Zato bi bilo smiselno ponoviti raziskavo na reprezentativnem vzorcu zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih in sprejeti ustrezne ukrepe.

Najmanj, kar lahko podjetje naredi, je da dosledno spoštuje mednarodno podprt Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu², sprejme **dodaten interni akt** o vsakršni prepovedi mobinga na delovnem mestu ter določi in usposobi nepristranskega **mobing poverjenika**, na katerega bi se domnevne žrtve lahko obrnile. V pripravo omenjenega akta ter načrtovanje in izvajanje drugih sistemskih ukrepov s področja preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga bi bilo treba **pritegniti tudi delavska predstavništva v invalidskih podjetjih – svete delavcev in sindikate**. V izobraževalne programe za usposabljanje vodstve-

nih in strokovnih delavcev za delo z invalidnimi osebami³ bi bilo nujno vključiti vsebine na temo prepoznavanja in preprečevanja mobinga. Dokler pa se sredstva za angažiranje v tej smeri ne bodo našla in bodo zaposleni (s statusom invalida ali brez) odvisni le od lastne iniciativnosti v smislu poznavanja in preprečevanja mobinga, se stanje bistveno ne bo izboljšalo. Z rastjo gospodarske krize in brezposelnosti, nepoučenostjo in pomanjkanjem pravne prakse **lahko na žalost realno pričakujemo le porast dejanj mobinga**. Ne glede na obliko podjetja, panogo in njeno poslanstvo.

Viri:

- Brečko, D. (2010). *Recite mobingu ne: obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja*. Ljubljana: Planet GV.
- Grošelj, S. (2012). *Invalidska podjetja, Slovenija, 2010 – končni podatki*. SURS. Pridobljeno 6. 3. 2012, s: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4471.
- Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. (2002). Uršič, C. & Krajnc, M. (ur.). Ljubljana: IRSR in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Sajko, M. (2010). *Prisotnost mobinga v invalidskih podjetjih v Sloveniji*. Magistrska naloga. Celje: MFDPS.
- Vertot, N. (2010). *Mednarodni dan invalidov 2010*. SURS. Pridobljeno 6. 3. 2012, s: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3606.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. (2011). Ur. l. RS, št. 87/2011.

² Kodeks podrobno določa dolžnosti delodajalcev in predstavnikov delavcev ter odgovornosti pristojnih oblasti, postavlja okvir z ravnanjem z invalidnostjo, določa postopek kadrovanja idr. (Kroftlič & Uršič, 2002).

³ Strokovni delavci, ki izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije, strokovni delavci v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih ter člani rehabilitacijskih komisij iz 28. člena ZZRZI se vsako leto strokovno izobražujejo in pridobivajo nova znanja s področja zaposlitvene rehabilitacije (Ur. l. RS, št. 87/2011, čl. 4).



Pišeta:

dr. Valentina Franca, mag. Elizabeta Zirnstein

S socialnim dialogom do deregulacije poklicev

Evropska komisija in države članice Evropske unije (EU) si na različne načine prizadevajo za izboljšanje konkurenčnosti tako evropskega gospodarstva kot posameznih nacionalnih gospodarstev. Med drugim je Evropska komisija zavzela stališče, da je eden pomembnih ukrepov za doseg tega cilja tudi deregulacija poklicev. S tem naj bi tudi izboljšali prosti pretok delovne sile kot eno temeljnih svoboščin EU. Vendar pa deregulacija poklicev odpira veliko vprašanj in dilem, predvsem na nacionalni ravni, saj zahteva spremembo nacionalnih zakonodaj držav članic EU.

Pri tem gre zlasti za to, **katere poklice je treba deregulirati ter kako jih deregulirati**, da bodo doseženi cilji zagotavljanja večje konkurenčnosti ob hkratnem ohranjanju javnega interesa. Posebna pozornost mora biti namenjena načinu oziroma postopku deregulacije: kako se je lotiti, da se nam ne bi zgodili podobni protesti kot v bližnji Italiji ali v Grčiji. V prispevku predstavljamo glavne izzive deregulacije poklicev v Sloveniji ter osvetljujemo bistvene vidike socialnega dialoga kot temelja za njeno uspešno izvedbo, katere rezultat mora biti – boljša regulacija.

Opredelitev in pomen deregulacije poklicev

Pomanjkanje opredelitve deregulacije poklicev je prvi od številnih problemov in dilem, ki se v procesu deregulacije poklicev pojavljajo. Odsotnost pravne in teoretične definicije reguliranega poklica onemogoča **določanje ločnice**, kaj se obravnava kot reguliran poklic (in ga je posledično mogoče deregulirati) in kaj ne. V splošnem bi

lahko rekli, da je **reguliran poklic tisti, za dostop in/ali opravljanje katerega so z zakonom ali podzakonskim aktom določeni pogoji, ki jih mora posameznik izpolnjevati**. Denimo, tak primer je **nepremičninski posrednik**. Kdor želi v Sloveniji opravljati to delo, mora imeti opravljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo »posrednik/posrednica za nepremičnine«, potrdilo o nekaznovanosti (iz kazenske evidence) ter se mora vpisati v imenik nepremičninskih posrednikov. Po drugi strani pa kadar za posamezen poklic ni določenih pogojev za njegovo opravljanje, pravimo, da je dostop do tega poklica prost – opravlja ga lahko vsakdo.

Od regulacije poklicev je treba ločiti dvoje: **1) regulacijo dejavnosti**, pri kateri gre prav tako za določanje pogojev, ki jih mora izpolniti tisti, ki želi opravljati neko dejavnost (s. p. ali pravna oseba)¹ in **2) pogoje za zasedbo delovnega mesta**. V tem primeru sam delodajalec lahko določi, katere pogoje mora izpolnjevati nekdo, če želi biti zaposlen pri njemu na določenem delovnem mestu, npr. delovne izkušnje,

znanje jezikov, vozniški izpit ipd. To ni regulacija poklicev, saj ti pogoji niso zakonsko predpisani, ampak jih prosto določijo delodajalci skladno s svojimi notranjimi akti.

Reguliran poklic je torej tisti, za katerega **država vnaprej s predpisom določi pogoje**, ki jih mora izpolnjevati vsakdo, kdor ga želi opravljati. Pri tem so pristopi držav lahko različni: nekatere države EU regulirajo samo 50 do 60 poklicev (Estonija, Latvija), druge pa 300 in več (Poljska, Češka, Slovenija). Kadar države regulirajo veliko poklicev, s tem otežujejo dostop do trga dela tako svojim državljanom kot državljanom ostalih članic EU in s tem omejujejo prost pretok delovne sile. Zato se z deregulacijo poklicev danes ukvarja tako EU kot tudi vse njene države članice.

Slovenski izzivi deregulacije poklicev

Slovenija se uvršča v **sam vrh držav EU po številu reguliranih poklicev**. Na podlagi Evidence reguliranih poklicev v Republiki Sloveniji naša država regulira več kot 320 poklicev, kar je v primerjavi z nekaterimi drugimi državami članicami relativno veliko. Pri tem pa je treba upoštevati, da situacija v vseh panogah oziroma dejavnostih ni enaka. Spodnja tabela prikazuje število reguliranih poklicev po poklicnih skupinah.

¹ *Primer regulirane dejavnosti* je denimo dejavnost posredovanja z nepremičninami. Oseba (fizična ali pravna), ki želi opravljati to dejavnost, mora imeti sklenjeno zavarovalno polico za kritje civilne odgovornosti in zaposlenega ali kako drugače angažiranega nepremičninskega posrednika/posrednico, ki za opravljanje tega poklica izpolnjuje z zakonom določene pogoje. *Primer reguliranega poklica* pa je poklic nepremičninskega posrednika. Nepremičninski posrednik je fizična oseba, ki ima opravljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo »posrednik/posrednica za nepremičnine«, potrdilo o nekaznovanosti (iz kazenske evidence) ter je vpisana v imenik nepremičninskih posrednikov.

Regulirani poklici v Sloveniji po poklicnih skupinah

Poklic s področja	Število
Obrtne dejavnosti in drugih podobnih dejavnosti ter trgovine	67
Izobraževanja in športa	51
Prometa	47
Zdravstva	40
Kmetijstva, gozdarstva in prehrane	28
Energetike	26
Notranjih zadev in obrambe	19
Načrtovanja prostora in varovanja okolja	15
Kulture	15
Turizma	6
Pravosodja	6
Dela in socialnih zadev	3
Financ	2
Skupaj	325

Vir: Vlada RS 2011. Pakt za evro – možne zaveze Slovenije za leti 2011 in 2012 (osnutek). http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/sklepi/seja_vlade_2011/126_seja/Pakt_za_evro_splet.pdf (3. 3. 2012).

Razvidno je, da je največ reguliranih poklicev na področju obrtne dejavnosti in drugih podobnih dejavnosti ter trgovine, najmanj pa na področju financ.

Zaradi relativno visokega števila reguliranih poklicev je eden izmed ciljev Vlade Republike Slovenije tudi **zmanjšanje števila reguliranih poklicev** oziroma sprostitev pogojev za njihovo opravljanje, kar naj bi pozitivno vplivalo na povečevanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Ob tem pa naletimo na težavo, **katere poklice deregulirati oziroma katere pogoje pri poklicih odpraviti**, da bo deregulacija zagotavljala večjo konkurenčnost gospodarstva, a da hkrati ne bo škodila javnemu interesu, ki se kaže zlasti v zagotavljanju zdravja in varnosti potrošnikov ter tudi kakovosti izdelkov ali storitev. Drugi izziv je, **kako izpeljati postopek** deregulacije poklicev, da bodo spremembe sprejete tako s strani ponudnikov kot povpraševalcev na trgu. Nedavni dogodki v Italiji in Grčiji pričajo o tem, da neustrezen pristop lahko spodbudi *odpor, proteste ali celo stavko*. Za ponazoritev: preden je Grčijo doletela ekonomska kriza, so različni poklici, kot na primer vozniki taksijev in tovornjakov, potrebovali posebne licence, ki se že več let niso spreminjale, predsvem pa se niso izdajale nove. V okviru reform za oživitve trga je grška vlada podvojila število licenc voznikov, kar je sprožilo ostre proteste. Vendar to ni ustavilo vlade, ki nadaljuje s podobnimi ukrepi v drugih dejavnostih, kot so odvetniške in lekarniške storitve.

Deregulacija poklicev z vidika delodajalskih/panožnih združenj

Temeljno načelo socialnega dialoga je vključevanje in upoštevanje mnenj vseh sodelujočih strani, kar običajno zajema **delodajalce (delodajalska združenja), delavska predstavništva in državo**. Proces deregulacije poklicev ni pri tem nobena izjema. Trenutna pobuda za deregulacijo poklicev prihaja s strani vlade, torej države, kar je zelo podobno kot pri ostalih protikriznih ukrepih in napovedanih reformah na trgu dela. Nevključevanje in neupoštevanje socialnih partnerjev pri pripravi predloga deregulacije pa lahko vodi do zelo ostrih odzivov, ki se lahko sprva kažejo kot protesti, kasneje pa celo kot referendum ali državljanska nepokorščina. Tematika deregulacije poklicev je podobno kot ostale vsebine občutljiva z vidika položaja posameznika na trgu dela, zato je pričakovati, da se bodo socialni partnerji pri tem odzvali ter se vključevali v razpravo. Vprašanje za državo torej je, *kako se na to pripraviti ter s kakšnimi argumenti postreči*.

Pri predlogih za sprostitev trga dela se delodajalci običajno odzivajo zelo pozitivno, denimo pri uvajanju večje fleksibilnosti v delovno zakonodajo. Pri deregulaciji poklicev pa se postavlja **utemeljen dvom, ali lahko pričakujemo takšen odziv**. Izkušnje tako iz tujine kakor iz domačega okolja kažejo na močan interes poklicnih in/ali interesnih združenj pri ohranjanju regulacije določenih poklicev. Njihov interes se kaže

zlasti v tem, da so ravno takšna združenja pristojna za podeljevanje licenc, kar jim zagotavlja dvoje: prihodek s strani tistih, ki takšne licence želijo pridobiti ali obdržati, ter nadzor nad trgom. Morebitna deregulacija, torej odprava takšne licence, bi za njih pomenila izgubo tako prihodkov kot nadzora. Seveda lahko omenjena združenja takšne in podobne licence ohranijo kot prostovoljne, vendar ni verjetno, da bi na našem trgu to učinkovalo enako (prinašalo enake prihodke) kot kadar gre za obvezno (zakonsko) regulacijo. Za lažjo ponazoritev navajamo primer skandinavskih držav. Zanje je značilna nizka regulacija poklicev s strani zakonodajalca, na drugi strani pa močna in dobro organizirana poklicna oziroma interesna združenja izvajajo usposabljanja ter podeljujejo licence za opravljanje cele vrste poklicev, od frizerja do dimnikarja. Pravno, torej z vidika države, posameznik na Finskem ne potrebuje ustrezne izobrazbe, da lahko opravlja denimo poklic frizerja. Dejansko pa imajo vsi delujoči frizerji na Finskem potrdila o usposabljanjih in licence priznanih poklicnih združenj, zaradi velike veljave, ki jih imajo ta potrdila pri strankah. Dejanski učinek je enak, kot če bi bil poklic reguliran z zakonom. Zavedajoč se realnosti slovenskega trga, delodajalci in ostali upravičeno dvomijo, da bi se lahko pri nas takšna kultura kmalu vzpostavila oziroma je bolj verjetno, da bodo v primeru odprave regulacije nosilci teh poklicev na trgu nastopili brez tovrstnih neobveznih usposabljanj in licenc. Vprašanje je tudi, **ali bi bili uporabniki storitev pripravljeni plačati višjo ceno za višjo kakovost in/ali dodano vrednost**, ki bi se kazala v takšnih in podobnih usposabljanjih.

Povezano s tem je pogost argument panožnih združenj, da bi z odpravo deregulacije poklicev **trpela kakovost izdelkov in storitev, ki jih ti poklici zagotavljajo**. Navedeno temelji na predpostavki, da regulacija in s tem izpolnjevanje pogojev za opravljanje posameznega poklica zagotavlja določeno mero kakovosti. V splošnem bi temu težko pritrdili oziroma bi lahko to storili le, ko bi natančno pogledali in analizirali vsak posamezen poklic. Denimo, če je kot pogoj za opravljanje nekega poklica določen opravljen izpit, je njegova upravičenost ali vsaj učinek v praksi zanemarljiv, če ta izpit naredijo vsi, ki k njemu pristopijo. Po drugi strani pa argument kakovosti vzdrži, če so predpisani pogoji (denimo izpit) postavljeni tako, da resnično zagotavljajo določeno kakovost in/ali varnost uporabnikov. Težko si namreč predstavljamo, da

bi nekdo uspešno ter predvsem varno opravljaj poklic gorskega vodnika, če nima za sabo uspešno opravljenih ustreznih usposabljanj ter izpitov.

Položaj delavcev in njihovih predstavništev ob deregulaciji poklicev

Sprostitev pogojev za opravljanje določenega poklica za **posameznike – delavce in njihove predstavnike, pomeni večjo možnost vključenosti oziroma opravljanja poklica**. Na to je treba pogledati z dveh zornih kotov: tistih, ki nek poklic že opravljajo, in tistih, ki si ta poklic želijo opravljati, to je vstopiti na trg. Običajno tisti, ki ta poklic že opravljajo, zagovarjajo obstoječo regulacijo, saj jim ta omogoča določeno zaščito pred (prevelikim) prilivom ostalih. Z večanjem števila posameznikov, ki določen poklic opravljajo, se namreč poveča ponudba in s tem pritisk na (nižje) cene, kar pa seveda ogroža njihov položaj. Primer tega so ravno protesti taksistov v Italiji in Grčiji, ki so se v strahu pred deregulacijo, potencialnim prilivom novih taksistov ter posledično verjetno nižjimi cenami, temu močno uprli. Vsebinsko bi taksisti težko zagovarjali argument, da plačljiva licenca zagotavlja večjo kakovost in/ali varnost storitev.

Z vidika tistih, ki si posamezen reguliran poklic želijo opravljati, pa je deregulacija običajno dobrodošla. To velja zlasti v primerih, ko izpolnjevanje predpisanih pogojev za posameznika pomeni *visok strošek*, na primer tisoč evrov plačila za obvezno usposabljanje in/ali izpit. Deregulacija je dobrodošla tudi za državljane drugih držav članic EU, ki se s sprostitvijo pogojev za opravljanje določenega poklica lažje zaposlijo. V Sloveniji se to najbolj pozna pri državljanih sosednjih držav, zlasti Avstrije, s katero imamo največjo čezmejno migracijo delavcev.

Vpliv deregulacije poklicev na uporabnike in zunanje okolje

Tretji vidik, ki ga je pri deregulaciji poklicev treba upoštevati ter ga vključiti v socialni dialog, so posledice deregulacije na uporabnike izdelkov/storitev ter zunanje okolje. Ob deregulaciji poklicev se zlasti izpostavlja vprašanje, **ali bodo uporabniki s tem na slabšem (kot že omenjeno zgoraj ali bodo s tem imeli nižjo kakovost storitve in/ali manjšo varnost) ter kakšno bo zaupanje javnosti v ta poklic**. Odgovor

na prvo vprašanje je treba iskati v vsebini posameznih pogojev. Kakor smo že navedli, kadar nek pogoj predstavlja zgolj administrativno oviro (na primer predložitev nekega vsebinsko brezpredmetnega potrdila) ali če ne izpolnjuje svojega namena (na primer izpit, ki ga opravi vsakdo, kdor se nanj prijavi), potem je tak strah odveč (saj regulacija v praksi ni doprinesla k večji kakovosti ali varnosti). V nasprotnem primeru, torej če gre za odpravo pogojev, ki resnično zagotavljajo kakovost in/ali varnost, pa je treba k deregulaciji pristopiti previdneje in z razmislekom. Vsekakor je treba deregulacijo izpeljati **tako, da se vsak poklic obravnava posebej po načelu »case-by-case«** tako, da se za vsak pogoj ugotovi, kakšen je njegov namen, kako učinkuje v praksi (ali je namen izpolnjen), ali se da ta namen doseči s katerim drugim, blažjim pogojem ter kakšne posledice bi prineslo črtanje (odprava) takšnega pogoja v praksi. Pri tem imamo v mislih posledice vseh vrst, npr. ni več

zmanjšanje zaupanja in/ali ugleda v posamezen poklic. Povedano z drugimi besedami: če posamezniki v zagovarjanju svojih stališč kot argument proti deregulaciji navajajo zmanjšanje ugleda poklica in njegovo nižje vrednotenje (razvrednotenje), jim gre verjeti le, če ta argument podprejo zelo konkretno, s podatki in/ali strokovnimi mnenji.

Kako naj torej k deregulaciji pristopi slovenska vlada

Pri pripravah na deregulacijo poklicev v Sloveniji je **prvi korak** zagotovo dobro pripravljeno gradivo ter analiza možnih učinkov ter alternativ. Brez tega je nemogoče zagotoviti tako kakovosten socialni dialog kot tudi sprejem in izvedbo ukrepov. **Drugi korak** je izpeljava socialnega dialoga z vsemi zainteresiranimi socialnimi partnerji, strokovno javnostjo, pristojnimi zbornicami ter drugimi deležniki tega procesa. Med potekom tako zastavljenega dialoga je treba

Gre zlasti za to, katere poklice je treba deregulirati ter kako jih deregulirati, da bodo doseženi cilji zagotavljanja večje konkurenčnosti ob hkratnem ohranjanju javnega interesa. Kako se je lotiti, da se nam ne bi zgodili podobni protesti kot v bližnji Italiji ali v Grčiji?

stroškov licenc, večja konkurenca, manjša kakovost izdelkov ali storitev, razvrednotenje poklica, večje možnosti za delodajalce pri zaposlovanju ipd.

Druga večja bojazen, ki se pojavlja ob deregulaciji poklicev, je **morebitno zmanjšanje ali celo izguba zaupanja in/ali ugleda v posamezen poklic**. To se kaže na dveh ravneh: za tiste, ki poklic že opravljajo, in za tiste, ki se želijo izšolati oziroma opravljati za ta poklic. Kot primer se v slovenski javnosti velikokrat navaja poklic natakara, ki je bil dereguliran pred nekaj leti. Argumentira se namreč, da je ravno deregulacija poklica (torej odprava zakonskih pogojev za opravljanje tega poklica) krivec za nizek ugled in položaj natakarjev in celo gostinskih delavcev nasploh. Pri takšnih trditvah je treba biti zelo previden. Na položaj in s tem na zaupanje ter ugled posameznega poklica vpliva več dejavnikov, med drugim tudi njihov položaj na trgu dela (zlasti plačilo za opravljeno delo), ponudba in povpraševanje po tovrstnem kadru, uspešnost panoge kot celote in podobno. Zato se je težko v splošnem strinjati, da zgolj deregulacija neposredno vpliva na

iskati ravnovesje med zagotavljanjem konkurenčnosti gospodarstva na eni strani ter javnega interesa na drugi. Pravkar povedano pomeni, da je treba za vsak poklic posebej in pri vsakem postavljenem pogoju preveriti, **kako tak pogoj vpliva na konkurenčnost gospodarstva v splošnem oziroma na položaj posameznika**, ki opravlja ali želi opravljati ta reguliran poklic, hkrati pa preveriti, kaj bi odprava posameznega pogoja pomenila z vidika varnosti in zdravja uporabnikov ter širšega okolja. V tako zastavljenem procesu ter ob ustreznem sistematičnem pristopu k deregulaciji poklicev so možnosti za njeno uspešno izvedbo velike. Pomembno pa je tudi, da se določi nek **časovni okvir**, v katerem naj bo deregulacija izpeljana, saj zavlačevanje, sploh kadar je neupravičeno, nujno pomeni oddaljevanje od zastavljenega cilja. Enako velja tudi za zagovarjanje trenutne situacije kot edine mogoče po načelu »vse, kar lahko spremenimo, bo slabše«. Takšno razmišljanje nas ne bo vodilo ne k izhodu iz krize ne k izboljšanju gospodarstva kot celote, kar je pomembno za vsakega posameznega delavca v Sloveniji.



Piše:

Darja Andrejovec

BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje

V podjetju BSH imamo svet delavcev že peti mandat

Prvi svet delavcev v podjetju (takrat se je le-to imenovalo še MGA) je bil konstituiran januarja 1994. To pomeni, da so bili delavci našega podjetja eni prvih, ki so se odločili, da bodo skladno z novo sprejetim ZSDU iz leta 1993 oblikovali svet delavcev kot predstavniški organ, prek katerega so tekoče seznanjeni s poslovanjem družbe, njenimi cilji in spremembami ter kadrovskimi zadevami, obenem pa lahko organizirano uresničujejo svoj vpliv na sprejemanje poslovnih odločitev v podjetju.

Takratni svet delavcev družbe se je z vodstvom družbe – s **t. i. participacijskim dogovorom** – dogovoril celo za **več so-upravljalskih pravic**, kot jih določa zakon. Tako mora vodstvo družbe obveščati svet delavcev o večjih pogodbah, planih, investicijah, delitvi dobička, organiziranosti družbe ter spremembah dejavnosti in tehnologije; terminski koledar za naslednje poslovno leto se oblikuje dogovorno s svetom delavcev; za uvedbo nadurnega dela in prerazporeditev delovnega časa pa vodstvo potrebuje soglasje sveta delavcev.

Sestava in pogoji za delo sveta delavcev

V sedanji svet delavcev, ki se je konstituiral januarja 2010, je bilo izvoljenih **13 članov**, in sicer tako, da je zagotovljena **enakomerna zastopanost** delavcev vseh delov podjetja. Večina članov je iz proizvodnih oddelkov, ker je tam največje število zaposlenih. Neposredno s strani zaposlenih je bila izvoljena tudi predsednica sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravlja **profesionalno**, torej s polnim delovnim časom. Eden od pridruženih članov je predstavnik invalidskega podjetja, izobrazbena struktura članov pa pokriva od IV. do VII. stopnje izobrazbe.

Svet delavcev ima skupaj s sindikatom sodobno opremljeno in tehnično zelo dobro **urejeno pisarno**. Ta je v podjetju na primerni lokaciji, blizu proizvodnji in režijskim službam, tako da je dostopna vsem zaposlenim. To se kaže kot dobro, saj se zaposleni lahko vedno oglasijo s predlogi, pobudami in problemi, s čimer omogočamo sprotno reševanje njihovih konkretnih problemov in težav.

Sredstev za delo sveta delavcev nimamo posebej dogovorjenih v smislu zakona, vendar bomo to v prihodnje vsekakor uredili. Kljub temu pa nimamo nobenih težav s pokrivanjem stroškov za normalno delovanje sveta delavcev. Kar zadeva možnosti za izobraževanje članov sveta delavcev, sicer prihaja do določenih nesoglasij s poslovodstvom, vendar pa večjih problemov s tem nimamo in lahko tudi to označimo kot zelo dobro. Leta 2010, ko smo nastopili mandat, smo se vključili v **Združenje svetov delavcev Slovenije**, s strani katerega smo redno seznanjeni s pomembnejšimi novostmi v predpisih in z drugimi aktualnimi dogajanja na področju razvoja delavske participacije v Sloveniji, zagotovljeno pa imamo tudi potrebno strokovno pomoč pri svojem delovanju in medsebojno izmenjavo soupravljalških izkušenj iz prakse. Predsednica sveta delavcev si je že

pridobila **certifikat združenja** na podlagi posebnega tridnevnega izobraževalnega programa (»temeljni tečaj za člane svetov delavcev«), v prihodnje pa bomo morali na ta način usposobiti za učinkovitejše opravljanje njihovih funkcij vse člane sveta delavcev.

Način delovanja sveta delavcev

Vsak mesec imamo **redno sejo** sveta delavcev, na katero so vedno vabljeni tudi vsi direktorji, in če jim čas dopušča, se teh sej tudi z veseljem udeležujejo. Povabljeni so tudi predstavniki invalidskega podjetja in predsednici sindikatov SKEI in KNSS v podjetju. Večkrat letno na sejo povabimo tudi vodje oddelkov, vodje projektov, ... Po potrebi skličemo tudi **izredno sejo** sveta delavcev na določeno aktualno temo, kar je namenjeno temu, da v čim krajšem času dobimo od vodstva potrebne informacije in jih prenesemo med zaposlene.

Za vsako prisotnost na sejah sveta delavcev izvoljeni člani in predsednica ter zapisnikar dobimo določen znesek **sejnine**, kateri se usklajuje z rastjo plač. Konec vsakega leta – kot zaključek starega in v dobro novega – vodstvo podjetja povabi vse člane sveta delavcev, predstavnika-co

invalidskega podjetja ter predstavnici sindikatov SKEI in KNSS na kosilo, katerega namen je družabno srečanje. Kosila se vedno udeležijo vsi direktorji. Kakršnih koli drugih oblik nagrad za opravljanje delavsko-predstavniških funkcij nimamo.

Vključevanje v odločanje in razširjene pristojnosti sveta delavcev

Vloga delavskih predstavništev v podjetju je zagotavljanje boljšega razumevanja, učinkovitejše medsebojne komunikacije in odprtega dialoga z vodstvom ter vsestranske vključenosti zaposlenih in njihovih interesov v poslovanje podjetja. Vsi, torej vodstvo in zaposleni, pa imamo pri tem **skupni cilj** – ohranitev in uspešno poslovanje podjetja na dolgi rok. Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe prek sveta delavcev uresničujemo konkretno **na naslednje načine**:

- z obveščanjem sveta delavcev,
- s skupnimi posvetovanji delodajalca in sveta delavcev,
- s soodločanjem v obliki soglasja sveta delavcev.
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Zadeve oz. vprašanja, ki so predmet takšnega ali drugačnega načina vključevanja sveta delavcev so določene z zakonom, z dogovori med svetom delavcev in delodajalcem pa je mogoče te »participacijske pristojnosti« sveta delavcev tudi razširiti. V BSH Hišni aparati je bilo z Dogovorom o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem (t. i. participacijskim dogovorom)

iz leta 1996 dogovorjenih kar nekaj takšnih **dodatnih pristojnosti sveta delavcev**. Tako je med drugim dodatno določena dolžnost delodajalca obveščati svet delavcev tudi o naslednjih vprašajih:

- sklenjene pogodbe večjih vrednosti,
- plan za prihodnje leto,
- makro organiziranost družbe,
- investicije,
- delitev dobička,
- mezo in mikro organiziranosti družbe.

Razen o vprašanih, določenih že z zakonom, pa je delodajalec dolžan izvesti skupno posvetovanje s svetom delavcev tudi o spremembah v organizaciji tehnologije ter terminskega koledarja. Glede soodločanja s soglasjem sveta delavcev veljajo neposredno zakonske določbe.

V podjetju imamo dogovorjene tudi **druge možnosti razširjenega delovanja sveta delavcev**, ki presegajo neposredno zakonsko določene okvire. Predvsem se angažiramo na področjih preprečevanja in obvladovanja problemov mobinga ter diskriminacije na delovnem mestu, aktivni smo v 5S metodi, imamo možnost proaktivnega delovanja na področju VZD (promocija zdravja, vključenost pri testiranju in izboru zaščitno varovalnih oblačil za zaposlene v proizvodnih oddelkih itd.), sodelujemo pri izboru daril za 8. marec in tako naprej.

Splošna ocena o sodelovanju sveta delavcev z vodstvom

Odnosi med svetom delavcev in vodstvom podjetja so **na visokem nivoju**. Ni-

mamo nobenih resnejših problemov s komunikacijo, vedno so nam odprta vrata za reševanje problemov in podajanje pobud, redna je udeležba vodstva na sejah sveta delavcev. Jemljejo nas resno, ker se zavedajo, da nas potrebujejo in da lahko le s skupnimi prizadevanji vodstva in zaposlenih podjetje deluje uspešno. Imamo le manjši problem s podajanjem informacij, in sicer v tem, da včasih dobijo zaposleni informacije prej kot svet delavcev. A verjamem, da bomo tudi ta problem odpravili.

Sodelovanje sveta delavcev z bazo

Kot sem omenila, imamo **pisarno** na najbolj primerni lokaciji v podjetju, tako da je dostopna vsem zaposlenim. V vsakem oddelku je **oglasna deska**, katero ureja predsednica sveta delavcev. Imamo **intranetno stran**, kjer so objavljeni vsi zapisniki sveta delavcev. **Zbora delavcev** kot svet delavcev še nismo sklicali, ker to opravi vodstvo podjetja dvakrat letno in vse zaposlene obvešča o poslovanju, planu, investicijah itd.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikatom v podjetju

V podjetju imamo dva reprezentativna sindikata – SKEI in KNSS. S sindikatoma v podjetju **sodelujemo odlično**. Predstavnici sindikatov sta vedno povabljeni na vsako sejo sveta delavcev, prav tako pa se predsednica sveta delavcev udeležuje njihovih sestankov. S tem zagotavljamo še obširnejši prenos informacij do zaposlenih.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

87. člen

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.



Piše:
Tomaž Podlesnik

BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje

Sodelujemo tudi v Evropskem svetu delavcev skupine BSH

Namen Evropskega sveta delavcev koncerna BSH, v katerem sicer sodelujem kot predstavnik delavcev družbe BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje, je izmenjava informacij med predstavniki zaposlenih iz različnih držav. Podjetja skupine BSH se namreč nahajajo v več evropskih državah.

V ta namen Evropski svet delavcev skupine BSH **redno, enkrat letno organizira zasedanje v eni od držav članic**, kjer se sestanejo člani vodstva koncerna in pooblaščen predstavniki lokalnih svetov delavcev. Prav tako pa člani nekajkrat letno dobijo pisne informacije o globalnem poslovanju družbe BSH in gospodarskem stanju regij, v katerih družba deluje.

Posebej so izpostavljene **predvsem sledeče teme**:

- gospodarsko in finančno stanje družbe,
- proizvodna in prodajna vprašanja,

- proizvodni in investicijski programi,
- racionalizacija,
- nove oblike organizacije dela in nove delovne metode,
- vprašanja varnosti zaposlitve in ustvarjanja novih delovnih mest,
- vprašanja delovnega časa in delovnih pogojev,
- vprašanja nagrajevanja,
- vprašanja varnosti pri delu in varstva okolja,
- socialna vprašanja,

- politični dogodki in odločitve, ki bi lahko bistveno vplivali na interese delavcev.

Evropski svet delavcev skupine BSH šteje **27 predstavnikov**, od tega iz Slovenije prihaja en predstavnik. V prihodnje pa se bo predstavništvo iz podjetja BSH Hišni aparati d.o.o. povečalo na dva člana, saj zakon določa število predstavnikov glede na število zaposlenih v podjetju v posamezni državi. Sodelovanje poteka v skladu z Zakonom o evropskih svetih delavcev in direktivo Evropskega sveta 2009/38.



Piše:
mag. Mojca Turnšek

Delovanje skupnega sveta delavcev Skupine HSE

Začetki delovanja skupnega sveta delavcev Skupine HSE (v nadaljevanju: SSD) segajo v leto 2002. Če vemo, da je bila gospodarska družba HSE d.o.o. ustanovljena 26. julija 2001, lahko trdimo da je participacija delavcev – tudi na koncernski ravni – v Skupini HSE hitro zaživela.

Formalne podlage za delo in glavne naloge

SSD je bil ustanovljen 21. maja 2002 s podpisom **Dogovora med predsedniki**

svetov delavcev (SD) družb, ki so bili v tem času del Skupine HSE (HSE, SEL,

SENG, DEM, TEŠ, PV in TEB). Na podlagi Dogovora je bil nato sprejet še **Poslovnik**, ki natančneje ureja delovanje SSD. S tem so bile urejene formalne podlage za delo konkretnega SSD, ki sicer temelji na določbah zakona o »**skupnem svetu delavcev kapitalno povezanih družb**« (73. do 77. člen ZSDU).

V obdobju svojega desetletnega delovanja je skupina HSE doživela kar nekaj sprememb, ki so vplivale na delo in posledično tudi na sestavo SSD. Po izstopu in vstopu družb v Skupino HSE je danes situacija naslednja: v SSD so **predstavniki SD HSE, SD HSE-Invest, SD SENG, SD DEM, SD TEŠ, SD PV, SD HTZ in SD TET**. Tudi dokumenti, na podlagi katerih SSD deluje, so se morali spreminjati in dopoljevati. V Dogovoru, s katerim so se morali strinjati vsi SD družb Skupine HSE, so med drugim določila o načinu sprejemanja odločitev, kako ravnati ob preglasovanju ter kako so razdeljene funkcije. Določena je tudi pristojnost SSD, ki se skriva v obravnavanju vprašanj, ki se nanašajo na zaposlene v vseh kapitalno povezanih družbah (npr. konsolidirana bilanca, letno poročilo, strategija razvoja itd.)

Naloga SSD je uresničevanje in spremljanje izvajanja ZSDU v Skupini HSE. Člani SSD se zavedamo, da se delavska participacija v praksi uresničuje na različne načine ter da mora **prvemu koraku**, ki je obveščanje delavcev s strani posloводства in pomeni enosmerno komunikacijo, slediti **drugi korak**, ki pa že predstavlja posvetovanje in s tem dvosmerno komunikacijo. To vedenje in pa seveda posluš posloводства HSE za soupravljanje je privedlo do podpisa **Participacijskega dogovora** med SSD in poslovodstvom HSE.

Način delovanja

Na sejah SSD je **vedno prisotno poslovodstvo HSE**. Glede na obravnavano te-

matiko se nam pridružijo tudi izvršni direktorji posameznih področij. Tako imamo vsi člani SSD možnost izpostavljati dileme, pobude in vprašanja, ki se nanašajo na delovanje tako Skupine HSE kot tudi posamezne družbe. Kot točka dnevnega reda pa se vedno pojavlja tudi poročanje o delovanju vseh SD posameznih družb, kjer je poudarek na izmenjavi dobre prakse, velikokrat pa se na SSD lahko dogovorimo o **enotnem reševanju aktualnih zadev**. Vse to pa potem prenašamo na posamezne SD družb, kar še izboljša obveščenost SD ter pomeni višji nivo delovanja in večjo možnost proaktivnega dela SD.

Povezovalna vloga in sodelovanje s sindikati

SSD opravlja **povezovalno vlogo** vseh zaposlenih v HSE, ki jih je danes že 3.824. To pomeni, da zaradi lažjega delovanja in boljšega zastopanja interesov zaposlenih SSD dobro sodeluje tudi z reprezentativnimi sindikati, njihovimi koordinacijami in združenji, ki delujejo v Skupini HSE. V letu 2010 je bil na osnovi omenjenega sodelovanja podpisan **Dogovor o medsebojnem sodelovanju (v nadaljevanju: dogovor) med SSD in reprezentativnimi sindikati** v Skupini HSE (v nadaljevanju: sindikati). Dogovor je stopil v veljavo, ko je bil podpisan s strani predsednika SSD in predsednikov sindikatov, ki predstavljajo večino zaposlenih v Skupini HSE. Pomembnejše ugotovitve dogovora so zabeležene že v prvem členu, v katerem podpisniki ugotavljajo, da:

- je skupni cilj delovanja sindikatov v Skupini HSE in Skupnega sveta delavcev Skupine HSE čim učinkovitejše zagotavljanje pravic zaposlenih v okviru Skupine HSE,
- so zakonsko razmejene funkcije in pristojnosti med sindikati in SSD Skupine HSE,

- bi konkurenčno ali neusklajeno delovanje na določenih področjih, ki zadevajo zaposlene v celotni Skupini HSE lahko negativno vplivalo na učinkovito zagotavljanje interesov zaposlenih,
- se dejavnosti tako SSD kot sindikatov medsebojno dopolnjujejo in nadgrajujejo v splošno korist zaposlenih.

Razdeljeno pa je tudi področje delovanja na naslednji način:

- Sindikati sodelujejo z vodstvom HSE na vseh področjih, ki izhajajo iz objektivno nasprotno si interesov dela in kapitala na trgu delovne sile (konfliktni odnos) in sodijo v področje delovnopravne in socialne zakonodaje,
- SSD sodeluje z vodstvom HSE na področjih dela in kapitala, ki se izražajo v skupnih prizadevanjih za čim boljše poslovne rezultate in uresničevanje skupnih ciljev Skupine HSE, skladno s pristojnostmi iz Participacijskega dogovora.

Prihodnost je v vsestranskem sodelovanju

Dobro **sodelovanje med SSD, reprezentativnimi sindikati in poslovodstvom HSE** lahko prinaša le koristi. Pri uspešnem izvajanju poslovne politike je zelo pomembna enotna podpora, ki pa je možna le, če so zadeve dobro skomunicirane. Tako so odstranjeni razlogi za neutemeljen strah in nezaupanje med partnerji. Dobro argumentirana različna mnenja pa nas vodijo le v nadaljnji razvoj, kar pa je želja vseh nas zaposlenih in obenem edina garancija, da bomo še naprej uspešno opravljali naše poslanstvo.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

75. člen

Svet delavcev kapitalno povezanih družb je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalno povezanih družbah. S sporazumom med sveti delavcev kapitalno povezanih družb se lahko natančneje opredelijo pristojnosti sveta delavcev kapitalno povezanih družb in vprašanja, ki sodijo v delovno področje sveta delavcev kapitalno povezanih družb.



Piše:
Irena Ropret

Potek oblikovanja novega »enotnega« sveta delavcev v največjem slovenskem turističnem podjetju

V Poslovni skupini Sava je poleg dohodkovno največjega gumarskega dela na drugem mestu turistični del, ki je do konca lanskega leta **deloval v okviru petih družb**: Sava Hoteli Bled, Terme Ptuj, Zdravilišče Radenci s Termami Banovci, Terme 3000 in Terme Lendava. Ob njihovem združevanju v novo enovito družbo Sava Turizem d.d. pa smo naleteli na vrsto odprtih formalnih vprašanj pri oblikovanju **novega (enotnega) sveta delavcev te družbe**. Morda bodo naše izkušnje v zvezi s tem zanimive še za kak drug podoben primer.

Potek združevanja družb

V strategiji Poslovne skupine Sava na področju dejavnosti »turizem« je bila zapisana tudi združitev zgoraj omenjenih prej samostojnih družb v eno družbo, kar se je uradno tudi dejansko zgodilo 30. decembra 2011. S tem so prenehale delovati zgoraj naštetih družbe, ki so postale zgolj **destinacije** znotraj nove družbe Sava Turizem d.d., ki je z več kot 1.100 zaposlenimi postala **največje slovensko turistično podjetje**.

V vseh nekdanjih družbah so **aktivno delovali sindikati**. Večinski sindikat je sindikat Gostinstvo in turizem, ki deluje v okviru Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. V štirih od petih nekdanjih družb pa so bili oblikovani **tudi sveti delavcev**, in sicer v Sava Hotelih Bled, v Termah 3000, Zdravilišču Radenci in v Termah Lendava.

Uprava, ki vodi dejavnost Savinega turizma, je skozi celoten proces združevanja pred sprejemom svojih odločitev **vključevala tudi delavska predstavništva**, tako sindikate kot svete delavcev. Organizirani so bili tudi zbori vseh zaposlenih na posameznih destinacijah. Delavska predstavništva – sindikati in sveti delavcev so na skupnih posvetovanjih z upravo predstavili svoja mnenja in postavljali vprašanja, vezana na aktualno tematiko. V postopkih so pred-

lagano združitve tudi podprli. Predsednik uprave ter ostala dva člana uprave so vsekoli poudarjali, da želijo dober in korekten odnos s predstavniki delavcev ter apelirali na njih, da se v novi družbi sindikati čim prej povežejo in da se oblikuje tudi **enoten svet delavcev nove družbe**.

Sporazum o oblikovanju enotnega sveta delavcev

Tako so že v januarju stekli postopki za oblikovanje **novega enotnega sveta delavcev družbe Sava Turizem d.d.**

Glede na to, da so bili na štirih destinacijah (prej samostojnih družbah) **že oblikovani** sveti delavcev z različnimi mandati, je bilo potrebno najti način, kako pristopiti k oblikovanju novega sveta delavcev. Temeljno vprašanje je seveda bilo, kako na zakonsko sprejemljiv način rešiti vprašanje, kdaj in na kakšen način izvoliti nov svet delavcev, tako da eventualno **ne bo sporno prenehanje mandatov aktualnih svetov delavcev**, katerih mandati se različno končujejo. Zakon namreč tega direktno ne rešuje, zato je bilo potrebno slediti »načelu razumnega preudarka«. Odprto je bilo seveda tudi vprašanje, kako določiti konkretno predstavniško strukturo novega sveta delavcev, da bo ta odražal dejansko organizacijsko strukturo nove družbe, in še marsikaj drugega.

Rezultat posvetovanj z različnimi pravniki in sekretarjem Združenja svetov de-

lavcev Slovenije ter pregleda sodne prakse na tem področju je bila zato odločitev, da se med upravo nove družbe in aktualnimi sveti delavcev **sklene poseben sporazum** o aktivnostih za izvolitev novega, enotnega sveta delavcev družbe Sava Turizem d.d.. Vsa omenjena odprta vprašanja smo torej poskušali rešiti na ta način.

Vsebina sporazuma

Vsebinsko sporazum določa, da obstoječi sveti delavcev prvotnih družb na podlagi podpisanega sporazuma **hkrati razpišejo volitve** novega sveta delavcev v svojih sredinah, in da bo novi svet delavcev štel 13 članov (upoštevaje skupno število delavcev v novi družbi). S sporazumom je določena tudi **»predstavniška struktura«** novega enotnega sveta delavcev, ki konkretno ureja število predstavnikov posameznih destinacij (Sava hoteli Bled, Terme Ptuj, Zdravilišče Radenci, Terme Banovci, Terme 3000 in Terme Lendava. Sestavni del sporazuma je seveda tudi **»sporazumni« sklep o razpisu volitev**, ki vključuje tudi **imenovanje volilne komisije** in določitev **datuma volitev**. Določeno je tudi, na kakšen način bodo potekale volitve, in bistveno – da z izvolitvijo novega sveta delavcev **hkrati preneha mandat** vsem sedanjim svetom delavcev. Tako so bila s sporazumom dogovorjena odprta vsa vprašanja, vezana na postopek oblikovanja novega sveta delavcev.

Izvedba volilnih aktivnosti

V nadaljevanju so sledile ostale aktivnosti v zvezi z volitvami novega sveta delavcev. V času, ko pišem ta članek, se je ravno zaključil kandidacijski postopek, sledila je objava kandidatov na podlagi sklepa volilne komisije, volitve pa so razpisane za dne 26. aprila, tako da o rezultatih še ne morem poročati. Volitve bodo potekale istočasno na vseh destinacijah, zaposleni na posameznih destinacijah bodo volili svoje

kandidate v svet delavcev, volilni izid pa se bo ugotavljal za družbo kot celoto. Iskreno seveda upam, da bomo lahko v naslednji številki te revije poročali o pozitivnem izidu teh volitev.

Sklep

Zaključim lahko z mislijo, da bo po obsežni združitvi petih dokaj velikih podjetij v novo družbo Sava Turizem d.d. – če bo seveda zagotovljena tudi ustrežna volilna

udeležba, s čimer pa doslej v Skupini Sava nismo imeli težav – hitro in brez zapletov oblikovan nov, enoten svet delavcev. Vsekakor tudi po zaslugi **pozitivnega pristopa uprave družbe do instituta delavskih predstavništva**, kajti brez tega bi zavoljo številnih »zakonskih praznin« utegnili imeti opravka z brezštevilnimi zapleti izključno formalne narave, ki pa nikomur ne bi prinesle nobene koristi, temveč ravno obratno.



Piše:
Alojzij Boc

Predlog za vključitev razvoja delavske participacije v Socialni sporazum 2012-2017

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) si že več let prizadeva za vključitev ukrepov za razvoj vseh oblik sodobne delavske participacije oziroma sistema t. i. ekonomske demokracije v ustrezne strateško-razvojne dokumente Slovenije. Pri tem izhaja iz dejstva, da je v sodobnih pogojih gospodarjenja prav človeški kapital podjetij najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki pa je pri nas močno podoptimalno izkoriščen. Na tem področju so rezerve za dviganje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva brez dvoma še ogromne, a žal za zdaj povsem zanemarjene. Iz teh razlogov je združenje eno od številnih tovrstnih pobud pred kratkim nasloвило tudi na člane Ekonomsko socialnega sveta RS, v okviru katerega se pripravlja Socialni sporazum 2012-2017. Predlaga pa izrecno vključitev razvoja ekonomske demokracije v ta strateški dokument.

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je svojo pobudo formuliralo in utemeljilo takole:

»ZSDS po proučitvi izhodišč za Socialni sporazum 2012-2017 predlaga Ekonomsko socialnemu svetu, da v duhu proklamiranih prizadevanj za povečevanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v socialni sporazum vključi tudi ustrezne **usmeritve in konkretne ukrepe za hitrejši razvoj vseh treh temeljnih oblik t. i. organizacijske participacije zaposlenih v Sloveniji**, in sicer:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju
- udeležba delavcev pri dobičku

- širše notranje lastništvo zaposlenih

Odvč je verjetno poudarjati, da je s številnimi znanstvenimi študijami v okviru sodobnih poslovnih znanosti že zdavnaj empirično dokazan **izrazito pozitiven vpliv** navedenih oblik delavske participacije na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote, kar bi zato načeloma moralo biti v skupnem interesu vseh socialnih partnerjev. Brez tega je danes nedvomno povsem iluzorno razmišljati o vzpostavljanju takšnega »poslovnega okolja, ki bo omogočalo maksimalno izrabo znanja za inovacije proizvodov in storitev« (citat iz omenjenih izhodišč!) in učinkovito sproščanje t. i. človeškega kapitala podjetij nasploh, kar je sicer v današnjih pogojih gos-

podarjenja seveda **temeljni pogoj za doseganje večje konkurenčnosti gospodarstva**. Iz teh razlogov je pravzaprav nadvse presenetljivo, da ta vidik prizadevanj za hitrejši gospodarski in socialni razvoj – za razliko od razvitejših evropskih držav – v Sloveniji nikakor ne najde poti v takšne in drugačne razvojne strategije. Vsekakor bi bilo škoda v tem pogledu zamuditi še eno priložnost, ki jo predstavlja prav omenjeni dokument.

Predvsem pa bi bilo škoda izgubljati čas in energijo s pisanjem še enega strateškega dokumenta, v katerem bodo zaposleni **spet čisto po tayloristično obravnavani kot klasična »delovna sila«**, torej

zgolj kot strošek, ki ga je treba (s t. i. ukrepi s področja trga dela) zmanjšati na minimum, namesto kot **človeški kapital**, ki ga je treba maksimalno razvijati. Vendar razvijati ne le s predvidenimi dodatnimi vlaganji v več znanja in sposobnosti zaposlenih, temveč predvsem z ukrepi, ki bodo omogočali optimalno izrabo tega znanja in sposobnosti v produktivne namene, to je predvsem z ukrepi za dvig delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, ki sta danes v Sloveniji praktično na ničli. In bosta nedvomno še naprej, če nas bo – kot je razbrati tudi iz uvodoma omenjenih izhodišč za nov socialni sporazum – od vsega v gospodarstvu skrbelo le to, kako znižati »stroške dela« delodajalcem, namesto tudi in predvsem kako motivirati človeški kapital, v katerem imamo (edino) še resnično ogromne neizkoriščene rezerve za učinkovitejše poslovanje podjetij.

Prav temu pa naj bi bili namenjeni predlagani ukrepi za hitrejši razvoj sodobne delavske participacije in s tem t. i. ekonomske demokracije v Sloveniji. Pri tem poudarjamo, da **ti ukrepi v bistvu nikogar nič ne stanejo** v smislu morebitnih dodatnih vlaganj oz. stroškov, ki bi obremenjevali bodisi gospodarstvo bodisi državni proračun. Pomenili pa bi lahko eno ključnih ekonomskih spodbud za uspešen ponovni zagon gospodarstva, obenem pa bi vsaj do neke mere **uravnotežili nenehno (in ponovno načrto-**

vano) zmanjševanje drugih delavskih pravic. Zgolj neprestano dodatno tovrstno izžemanje delavcev, brez da bi jim (razen domnevno višje stopnje zaposlenosti in plač v neki oddaljeni prihodnosti) karkoli oprijemljivega ponudili v zameno, ne vodi več nikamor. Tudi sindikalni boj, usmerjen zgolj v obrambo delovnopравnih pravic znotraj obstoječega, še vedno tipično meznega (kupoprodajnega) razmerja med delom in kapitalom, zagotovo ne vodi v dolgoročno bistveno sistemsko izboljšanje relativnega družbenoekonomskega položaja delavcev v smislu enakopravnih družbenoekonomskih subjektov v sodobni družbi. Postopno presejanje sedanjega, zgodovinsko preživetega meznega položaja delavcev, ki v samem bistvu ni prav nič drugačen od tistega v 18. stoletju, je objektivno možno le s postopno krepitvijo omenjenih oblik organizacijske participacije zaposlenih na ravni podjetij, oziroma s krepitvijo t. i. ekonomske demokracije.

ZSDS se že dobrih šestnajst let specializirano ukvarja z razvojem navedenih oblik delavske participacije. Na podlagi analize stanja na tem področju ocenjujemo, da bi v predlaganem smislu kazalo v Socialni sporazum 2012-2017 vnesti zlasti naslednje ukrepe, ki se v tem trenutku kažejo kot najbolj nujni:«

V nadaljevanju ZSDS konkretnije navaja in utemeljuje predvsem tri najbolj po-

membne ukrepe za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji, in sicer: **1.) Uzakonitev ustavne pravice do sodelovanja pri upravljanju tudi za delavce zavodov; 2.) Temeljita prenova in modernizacija veljavnega ZSDU; 3.) Pospešitev uveljavljanja vseh oblik finančne participacije zaposlenih v Sloveniji.** Razlogi, zaradi katerih ZSDS meni, da so prav ti ukrepi – vsaj kratkoročno – najbolj pomembni, so bili podrobneje pojasnjeni že v prejšnji številki te revije.

Zato naj se za zaključek le pridružimo že izraženemu upanju, da bo končno vendarle vsaj na načelni ravni vendarle prevladala omenjena vizija nadaljnega ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije. Alternativa temu je namreč lahko le nadaljnje poglobljanje preživetega meznega (kupoprodajnega) odnosa med delom in kapitalom, v katerem bodo delavci še naprej (bogve zakaj?) delovnopravno in ekonomsko v absolutno podrejenem položaju nasproti lastnikom (finančnega) kapitala. To pa ne vodi več nikamor in takšne ekonomske in socialne perspektive si večina prebivalcev Slovenije zagotovo ne želi. **V čigavem interesu naj bi se torej še naprej mučili s klasičnim meznim kapitalizmom**, če pa nam tega v resnici ni niti najmanj treba?

CGR – Comité de Groupe Renault

CGR ali Svet delavcev Skupine Renault (opomba: ker deluje tudi na svetovni, ne samo evropski ravni, ga ne moremo povsem enačiti s pojmom »evropskega sveta delavcev« po EU direktivi in našem zakonu o ESD) je predstavniški organ zaposlenih v Skupini Renault, ki se nahajajo v vseh državah, v katerih Renault izvaja svoje dejavnosti in razvoj. V njem sodelujemo tudi predstavniki družbe Revoz d.d. iz Slovenije.

Iniciativna vloga Sindikata SDR Revoz

Uvodoma bi želel poudariti predvsem iniciativno vlogo Sindikata SDR Revoz, ki je bil **pobudnik** tako za ustanovitev sveta delavcev Revoz, kot tudi za nadaljnje mednarodno povezovanje delavskih predstavnikov zaposlenih Revoza. Prve stike s francoskimi sindikati smo navezali že v začetku devetdesetih let in se na povabilo CGT (najmočnejšega francoskega sindikata) udeležili svetovnega kongresa v juliju leta 1992. Od takrat smo v neprekinjenem sodelo-

vanju in aktivno delujemo z več sindikati – tako v Franciji kot tudi v drugih državah. Moram poudariti, da je sindikat Revoz SDR cenjen med kolegi sindikalisti, saj se aktivno vključujemo v reševanje problemov – ne glede ali so v Sloveniji ali Braziliji, kjer je delovanje zelo oteženo. Vendar o tem kdaj drugič.

Začetki našega sodelovanja v CGR

Leta 1995 smo delavci Revoza prek svojih predstavnikov postali člani Evrop-

skega sveta delavcev, vendar v začetku kot **»opazovalci«**, saj pravila določajo, da je lahko član samo tisti, ki prihaja iz EU. Takoj po vstopu Slovenije v EU pa smo postali polnopravni člani (čeprav smo imeli v osnovi tudi prej pravice, kot ostali člani). Nismo pa smeli **glasovati** na volitvah, vendar le na začetku. Meni, kot slovenskemu predstavniku, se je namreč zdelo zelo nepravilno, da so o določenih stvareh odločali samo predstavniki iz EU. Zato sem protestiral in – ob podpori luksemburškega kolega ter dveh francoskih sindikalistov CGT – dosegel, da smo lahko vsi glasovali o vsem.



Piše:
Janez Jakša

Sodelovanje v CGR danes

V okviru CGR vodstvo Renaulta predstavnike zaposlenih Renaulta v svetu **obveščja** o položaju podjetja in glavnih spremembah v njem. Z **dialogom in pogajanjem** CGR uveljavlja pravice zaposlenih, varuje njihove interese, skrbi za upoštevanje zavez poslovodstva in si prizadeva za izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih skupine Renault v njihovih delovnih okoljih.

Svet delavcev Skupine Renault je rezultat razvoja podjetja na evropski in svetovni ravni. Ustanovljen je bil leta 1993 kot Evropski svet delavcev CGE, se razvil in razširil ter leta 2000 postal Svet delavcev Skupine Renault. Zdaj je v njem zastopanih 20 držav, oziroma **34 članic in članov ter 6 opazovalcev**, ki delajo vse leto in sodelujejo na sestankih s poslovodstvom Skupine Renault.

V Revozu se pred vsakokratnimi volitvami na nivoju CGR sestane svet delavcev Revoz, ki odloči, kdo bo Revoz zastopal v naslednjem mandatu kot **predstavniki vseh zaposlenih**. Do sedaj je bila praksa, da smo probleme, ki jih ni bilo mogoče rešiti v Revozu, posredovali na sejah z Direkcijo Renault, s katero se sestajamo **mesečno**. (Naj navedem samo za primer: ko je nekdanji direktor skušal "odstraniti" iz tovarne enega od kolegov sindikalistov, sem ta problem posredoval Direkciji Renault in na seji predstavil kršitve konkretnega direktorja. Rezultat tega je bil, da so kolegu prenehali groziti in je seveda ostal v tovarni.)

Povratno pa vsebino srečanj kot predstavnik posredujem kolegom na sejah sveta delavcev in sindikata Revoz SDR. Svet

delavcev Skupine Renault je torej **posrednik stališč in zahtev zaposlenih** in sodelovnik evropskih in svetovnih organov. Naš glavni cilj je zagotavljanje temeljnih socialnih pravic zaposlenih v svetu.

Način dela CGR

Svet delavcev Skupine Renault večino ma zaseda kot **ožji odbor** (katerega član sem), in sicer v sestavi: generalni sekretar in sekretarji namestniki. Sestaja se mesečno, in sicer en dan kot notranji odbor in en dan s poslovodstvom. Enkrat letno pa se sestanemo na **plenarni skupščini**, ki traja teden dni. Sestavljajo jo vsi člani CGR.

Člani CGR vodijo projekte in sodelujejo v misijah, študijah in konferencah, ki so tesno povezane z mednarodnimi institucijami. Člani **ožjega odbora CGR** prihajamo iz naslednjih držav: Slovenije, Romunije, Francije Španije, Italije in Avstrije. Imamo tudi svoje namestnike. Zadolženi smo za posamezne države (jaz, na primer, "pokrivam" še Portugalsko in Poljsko). Volitve potekajo vsaki dve leti.

Podeljenih 40 novih certifikatov Združenja svetov delavcev Slovenije



V aprilu 2012 je v Ljubljani potekalo že osmo skupno izobraževanje za pridobitev certifikata ZSDS, ki ga je tokrat uspešno opravilo 40 udeležencev iz devetnajstih podjetij. To izobraževanje, t. i. »**Temeljni**

tečaj za člane svetov delavcev«, ki ga v združenju izvajamo od novembra 2008, je doslej uspešno zaključilo nekaj manj kot 450 članov svetov delavcev iz več kot sto različnih slovenskih podjetij. Tem pa se bo

kmalu pridružilo še 57 članov svetov delavcev iz Leka, Domela, Adriatic Slovenice in Intereurope. Že samo ti številčni podatki kažejo, da smo z uvedbo projekta »**certificiranja**« temeljnih znanj za člane svetov delavcev in druge delavske predstavnike v podjetjih, v ZSDS sprejeli pravo odločitev, s katero smo sledili svojemu osnovnemu **poslanstvu o povečanju strokovnosti, učinkovitosti in etičnosti ravnanj pri zastopanju interesov zaposlenih v sistemu delavskega soupravljanja**. V treh dneh in skupaj sedemindvajsetih izobraževalnih urah, namreč udeleženci pridobijo temeljna znanja o osnovah delavskega soupravljanja, upravljanju gospodarskih družb in vlogi predstavnikov delavcev v organih teh družb, o načrtovanju in spremljanju finančnih ciljev, komuniciranju, organiziranju in kadrovanju v podjetjih ter o pravni varnosti zaposlenih.

mag. Rajko Bakovnik

»Rezervacija« mest za delavske predstavnike v nadzornem svetu

Vprašanje:

Uprava je pripravila predlog za spremembo statuta družbe, v katerem je predvideno, da naj bi delavci sicer imeli pravico do dveh predstavnikov v nadzornem svetu, vendar – če te pravice ne izkoristijo – lahko vse člane nadzornega sveta voli skupščina. Je takšna ureditev sprejemljiva?

Odgovor:

Določba o tem, da vseh šest članov nadzornega sveta izvoli skupščina, če svet delavcev ne »izrabi« pravice izvoliti svojih predstavnikov, je po mojem mnenju absolutno nesprejemljiva in nezakonita z vidika določbe 78. členom ZSDU, ki daje delavcem pravico do predstavnika v nadzornem svetu, v povezavi s 1. odstavkom 79. člena ZSDU, ki se glasi: »Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.«

Skupščina torej lahko imenuje toliko članov nadzornega sveta, kolikor jih po sta-

tutu pripada predstavnikom delničarjev, mesta za delavske predstavnike pa morajo ostati »rezervirana«, ne glede na to kdaj se svet delavcev odloči izkoristiti svojo zakonsko pravico. Zakon namreč ne postavlja nobenega roka do kdaj mora svet delavcev opraviti izvolitev svojih predstavnikov. To pomeni, da bi bilo že morebitno ugotavljanje dejstva, da »svet delavcev svoje pravice ni izkoristil« (kar naj bi bilo podlaga za omenjeno rezervno opcijo) v praksi popolnoma neizvedljivo. Naslednji pravno nerešljiv problem pa bi predstavljalo vprašanje prenehanja mandata »odvečnim« predstavnikom delničarjev, ki so bili izvoljeni s strani skupščine. Inštituta pogojne izvolitve zakon ne pozna, odpoklic in razrešitev pa lahko opravi samo skupščina. Naj bi to pomenilo, da bi delavci z izvolitvijo svojih predstavnikov v skladu s statutom morali čakati do naslednjega zasedanja skupščine, da bi dobili na razpolago statutarno zagotovljena mesta v nadzornem svetu? Skratka, s tem ko bi skupščina »zapolnila« domnevno prosta mesta delavskih predstavnikov v nadzornem svetu s predstavniki delničarjev, bi bila v bistvu delavcem odvzeta omenjena pravica, da kadar koli imenujejo svoje predstavnike v ta organ.

Torej, ne samo da je sporna določba brez kakršne koli zakonske podlage, ampak predvidena rezervna opcija tudi v praksi

sploh ni izvedljiva. Določbo je treba nujno črtati, kajti ne nazadnje ne služi ničemu koristnemu. Predstavniki delničarjev imajo v vsakem primeru v nadzornem svetu večino, tako da lahko po potrebi nadzorni svet nemoteno deluje tudi brez delavskih predstavnikov. Zato predlagane rešitve ni mogoče utemeljiti ne s pravnimi, ne z vsebinskimi argumenti.

V zvezi s tem velja opozoriti, da iz zgoraj navedenih razlogov v praksi v večini primerov tudi ni mogoče uskladiti mandata članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delničarjev, z mandati predstavnikov delavcev v tem organu. Njihova izvolitev je lahko opravljena v zelo različnih obdobjih, mandatna doba, ki je določena v statutu in je za vse enaka, pa začne teči z njihovo izvolitvijo in vpisom v sodni register. Za delavske predstavnike velja, da je postopek njihove izvolitve končan, ko svet delavcev o tem obvesti skupščino. Tudi to je eden od razlogov, zaradi katerih morebitno začasno zapolnjevanje »prostih mest« delavskih predstavnikov v nadzornem svetu s predstavniki delničarjev, imenovanih na skupščini družbe, ne pride v poštev.

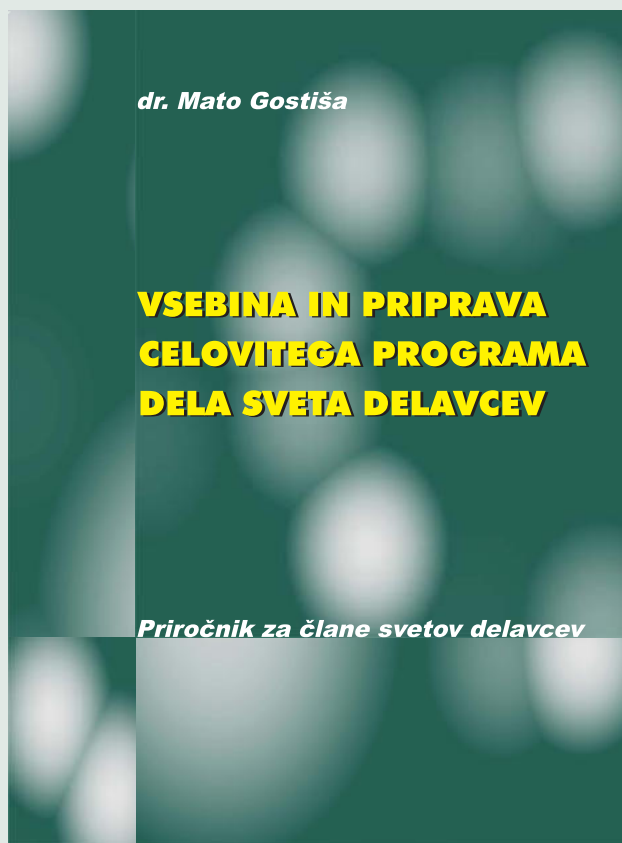
Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Mari Božič, magistra managementa, Krka d.d.; Mojca Sajko, magistra managementa, strokovna sodelavka zaposlitvenega centra CRI; Valentina Franca, doktorica managementa, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; Elizabeta Zirnstein, magistra prava, višja predavateljica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; Darja Andrejovec, predsednica sveta delavcev družbe BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje; Tomaž Podlesnik, predstavnik delavcev družbe BSH Hišni aparati d.o.o. Nazarje v Evropskem svetu koncerna BSH; Mojca Turnšek, magistra javne uprave in predsednica Skupnega sveta delavcev HSE; Irena Ropret, univ. dipl. sociologinja, strokovna sodelavka svetov delavcev v Skupini Sava; Alojzij Boc, zunanji strokovni sodelavec ŠCID; Janez Jakša, predstavnik delavcev Revoz d.d. Novo mesto v CGR – Svetu delavcev skupine Renault; Rajko Bakovnik, magister organizacijskih ved in 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

PRIROČNIK ZA POTREBE SOUPRAVLJALSKE PRAKSE!

Praktični pripomoček za pravilno usmerjanje in učinkovito načrtovanje vsebine in načina delovanja svetov delavcev



Priročnik na 200 straneh nudi:

- jasno teoretično opredelitev vloge in funkcij ter splošnega »delokroga« svetov delavcev
- konkretizacijo potencialnih nalog in želenih ciljev delovanja sveta delavcev na posameznih področjih dela in življenja v podjetju
- metode za pripravo vsebinsko celovitega programa dela
- opomnike, praktična navodila in vzorčne primere programiranja nalog
- dodatne priloge z navodili za pripravo »letnih poročil nadzornemu svetu oz. upravnemu odboru« in priporočili za ustrezno ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev

NAROČILNICA

Naročamo:

..... izvod(ov) priročnika: **VSEBINA IN PRIPRAVA CELOVITEGA PROGRAMA DELA SVETA DELAVCEV**

po ceni 49.50 EUR + DDV in poštnina.

Naziv podjetja:

Naslov podjetja:

Davčna številka podjetja:

Ime in priimek naročnika ter tel. številka:

Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov **ŠCID, Bavdkova 50, 4000 Kranj** ali po faksu **(04) 231 44 71**, oziroma po elektronski pošti: **scid@siol.com**.