

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**LAURA FICKO
LASTNIŠTVO IN KONTROLA DELAVCEV V SODOBNEM PODJETJU
DIPLOMSKO DELO**

Ljubljana, 2006

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

LAURA FICKO

Mentorica: izr. prof. dr. ALEKSANDRA KANJUO MRČELA

**LASTNIŠTVO IN KONTROLA DELAVCEV V SODOBNEM PODJETJU
DIPLOMSKO DELO**

Ljubljana, 2006

Kazalo:

1. Uvod.....	3
2. Utemeljitev lastništva	5
2.2. Oblike lastništva	6
2.2.1 Privatna lastnina	7
2.2.2. Delničarska lastnina	7
2.2.3. Kolektivna lastnina	8
3. Moč in kontrola	9
4. Sodobno podjetje.....	12
5. Upravljanje v modernem podjetju	15
5.1. Problem stroškov zastopanja.....	15
5.2. Sistemi upravljanja in nadzora	16
5.3. Družbeno odgovorno podjetje – model deležnikov.....	17
6. Industrijska demokracija	19
6.1. Oblike participacije zaposlenih	20
6.1.1. Individualna participacija	21
6.1.2. Kolektivna participacija.....	22
6.1.3. Reprezentativna telesa v državah Evropske unije	23
6.1.4 Finančna participacija	28
7. Slovenija	36
7.1. Zakonska osnova	36
7.2. Zakonodaja na področju finančne participacije	41
7.3. Finančna participacija v praksi	47
8. Participacija zaposlenih v dveh slovenskih podjetjih.....	51
8.1. Predstavitev vprašalnika	51
8.2. Predstavitev podjetij	52
8.3. Analiza rezultatov	54
9. Sklep	65
10. Literatura	67
11. Priloga.....	70

1. Uvod

Zaposleni v lastništvo in kontrolo podjetja vstopajo preko dveh oblik sodelovanja, ki se v zadnjem času v svetu pospešeno pojavljata in spodbujata. Sodelovanje delavcev pri upravljanju in finančna udeležba zaposlenih v podjetju pomenita dva ločena načina, na podlagi katerih zaposleni iz svoje dosedanje vloge »delavca« lahko stopajo v bolj kreativne sooblikovalce politike podjetja.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju pomeni način, ki zaposlenim nudi udeležbo v politikah podjetja, na podlagi njihovega vključevanja v vse aspekte organizacije, kar posredno vpliva na delitev odgovornosti in znižanje hierarhičnih ravni znotraj organizacije. Glede na to, da sodobne organizacije delujejo v neprestano spreminjajočem se okolju, se mnoge vedno bolj nagibajo k filozofiji delavcem prijazne organizacije, ki zaposlene gleda v novi luči partnerstva, ker prav sodelovanje delavcev pri upravljanju nudi enega izmed odgovorov na potrebe tako sodobnega podjetja kot tudi vedno bolj izobražene in zahtevne delovne sile.

Poleg tega finančna participacija predstavlja fenomen, ki se v državah Evrope, zaradi številnih pozitivnih učinkov, dokazanih na podlagi raziskav, izvedenih na tem področju, pospešeno spodbuja tako s strani držav članic, preko sprememb zakonodaje, kot tudi s strani institucij Evropske unije, katerih priporočila in financiranje projektov za raziskovanje tega pojava silijo k podrobnejšemu pregledu tega vprašanja.

Diplomska naloga je sestavljena iz treh delov. V prvem delu želimo predstaviti teoretske koncepte lastništva, kontrole in sodobne organizacije, kar je bistveno za kasnejšo obravnavo industrijske demokracije in obeh omenjenih oblik sodelovanja delavcev. Glavni del drugega dela naloge je posvečen sodelovanju delavcev pri upravljanju in finančni participaciji ter pojavnosti obeh oblik industrijske demokracije v nekaterih evropskih državah. Tretje poglavje je omejeno na slovenski prostor. Namen tega dela naloge je predstavitev zakonske osnove, ki v slovenskem prostoru bistveno vpliva na pojavnost, ohranjanje in spodbujanje obeh oblik sodelovanja zaposlenih. Poleg tega ta del obsega predstavitev rezultatov lastne empirične raziskave, ki na

primeru dveh slovenskih podjetij preverja v uvodu postavljeni hipotezi. Z diplomskim delom želimo prispevati k aktualnim vprašanjem in dilemam uveljavljanja obeh oblik sodelovanja zaposlenih v slovenska podjetja in njun pomen, predvsem za zaposlene.

Pred začetkom empiričnega dela smo si zastavili dve hipotezi, ki ju bomo preverjali:

Hipoteza H1: Dejansko uresničevanje pravic sodelovanja delavcev pri upravljanju v obeh slovenskih podjetjih, ki ju obravnavam, je nižje od pravic delavcev, ki jih določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Hipoteza H2: Lastništvo zaposlenih v obeh slovenskih podjetjih, ki sta predmet raziskave, se v primerjavi s prvo fazo lastniškega preoblikovanja zmanjšuje.

Glede na aktualno spreminjanje slovenske zakonodaje, vezane na obe obliki sodelovanja delavcev v podjetjih, želimo z navedenima hipotezama dobiti vpogled v pojavnost in intenzivnost izvajanja pravic sodelovanja delavcev, ki izhajajo iz veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Glede na dostopne raziskave, vezane na slovenski prostor, in glede na prevladujoče mnenje o sodelovanju zaposlenih v slovenskem prostoru, pričakujemo potrditev navedenih hipotez.

Metodologija diplomskega dela obsega analizo teoretičnih virov in empiričnih podatkov iz Slovenije in tujine, poleg tega pa vsebuje lastno raziskovalno empirično delo.

V diplomskem delu je uporabljena dostopna domača in tuja literatura. Internetni viri, ki so v diplomskem delu uporabljeni, se v glavnem vežejo na tuje raziskave, katerih predmet je obravnavana tema diplomskega dela, poleg tega pa obsegajo aktualne spremembe zakonodaje v slovenskem prostoru.

2. Utemeljitev lastništva

Lastništvo predstavlja družbeni fenomen, v družbi odseva uveljavljeno porazdelitev moči in je predmet družbenega konsenza. Sprejemanje določene vrste lastništva pomeni favoriziranje določenih družbenih odnosov in vlog posameznikov znotraj skupnosti (glej Kanjuo Mrčela, 1999:84). Z razvojem družbe se razvija koncept lastništva in v različnih družbah so nosilci, ki jim pripadajo pravice iz predmeta lastništva, ovrednoteni v skladu z veljavnim družbenim sistemom. Družben sistem preko pravnega varstva omogoča dejansko pravico posameznika do predmeta lastništva, ki moralno opravičenje v sodobni družbi pridobi z deklaracijo o človekovih pravicah,¹ s katero lastnina postane osnovna človekova pravica, saj je razpolaganje z dobrinami je opredeljeno kot temelj, ki posamezniku omogoča spodobno življenje (glej Kanjuo Mrčela, 1999:24). Glede na to, da s sociološkega vidika lastnina (kot oblast nad stvarmi) imetnikov predmeta lastništva v primerjavi z ostalimi člani družbe predstavlja veliko družbeno moč, »lahko razmišljamo, kakšna ureditev lastniških razmerij bo na najboljši način omogočala vsem kar se da polno zadovoljevanje vseh potreb, tudi najvišjih potreb – po Maslowovi lestvici.« (Kanjuo Mrčela, 1999:28).

Lastništvo se najpogosteje definira kot sveženj pravic. Obseg teh pravic se, tako kot sama definicija lastništva, od avtorja do avtorja spreminja. Lastniške pravice lahko pripadajo enemu ali več nosilcem. Na večdimenzionalnost lastništva pa opozarjajo njegova različna poimenovanja, pri čemer le-ta označujejo aktivni, dejanski ali pasivni, formalni odnos do predmeta lastništva (glej Kanjuo Mrčela, 1999:84). Posedovanje, ekonomsko, psihološko in de facto lastništvo označujejo, da ima nosilec pravice do predmeta lastništva aktivni odnos, medtem ko pojmi formalno, pravno in de iure lastništvo označujejo formalni odnos nosilca do predmeta lastništva.

Ekskluzivnost lastniških pravic, ki nosilcu predmeta lastništva omogočajo izključno njegovo uporabo in na ta način vse ostale udeležence iz lastniških pravic in predmeta lastnine izključujejo, se razvije z nastankom centraliziranih družbenih ureditev. Po mnenju Macphersona (v Kanjuo Mrčela, 1999:86) je ekskluzivnost lastniške pravice

¹ Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Generalna skupščina Združenih narodov, resolucija št. 217 AIII – 25. člen.

vezana na razvoj kapitalistične tržne družbe, ki s prodajo na trgu zabriše razliko med lastniško pravico do predmeta in predmetom samim.

Kljub temu da se pojmovanja lastništva v sodobni družbi razlikujejo, pri svojem definiranju in moralnem upravičenju še vedno težijo k definiciji lastnine, ki jo je postavil Rousseau. Individualno lastnino je opredelil kot nujno za posameznikovo svobodo, po drugi strani pa je za zagotavljanje enake in pravične družbe opozoril na potrebno omejitev privatne lastnine in količino dobrin v rokah posameznikov (Rousseau v Kanjuo Mrčela, 1999:50).

V sodobnih analizah lastnine se pojavljajo alternative klasičnemu kapitalističnemu lastništvu, značilnemu za začetno obdobje v razvoju podjetij, katerih skupna značilnost je, da razširjajo krog upravičencev do pravic iz lastnine in da so nosilci lastniške pravice pri uživanju pravic iz lastnine omejeni s potrebami ostalih članov družbe (ali organizacije) in s skupnim dobrim v družbi (v organizaciji). Opozarjajo, da se pravice iz privatne lastnine lahko razširjajo tudi na ostale udeležence v družbi, pri čemer je nosilcu lastniške pravice, v primerjavi z ostalimi, priznan zgolj večji obseg lastniških pravic, ne pa njegova ekskluzivnost (glej Kanjuo Mrčela, 1999:36). Spremenjene družbene razmere in definicije posameznika torej zahtevajo novo, spremenjeno moralno upravičenje lastniških pravic, ki bodo varovale svobodo posameznika. Redefiniranje lastništva poskuša doseči kriterij moralnosti in hkrati zadostiti materialni varnosti in duhovni neodvisnosti, ki jih je kot osnove človekove svobode opredelil že Rousseau.

2.2. Oblike lastništva

Oblike lastništva (družbena, državna, skupna, kolektiva, individualna lastnina) se razlikujejo glede na nosilca lastniških pravic, ki iz predmeta lastnine (kapital, zemlja, sredstva za proizvodnjo ...) izhaja. Teoretične razprave o lastništvu se v glavnem nanašajo na problematiko lastništva sredstev za proizvodnjo, medtem ko potreba posameznika po predmetih za osebno rabo in individualnega lastništva, ki iz tega izhaja, ni več sporna.

2.2.1 Privatna lastnina

S privatno lastnino je zagotovljena osnovna pravica posameznika, da ostale izključi iz uporabe in koriščenja predmeta, ki je predmet individualne lastnine. V nasprotju s tem pa skupna lastnina posameznikom, ki so člani skupine, omogoča, da iz uporabe predmeta, ki je predmet skupne lastnine, ne bodo izključeni.

Po mnenju nekaterih je privatna lastnina temelj svobode posameznika in ločnica med posameznikom in državo, s čimer se poudarja njegova individualnost. Pozitivno konotacijo privatna lastnina dobi, če je vezana na posameznikovo kreativnost in individualno svobodo. »Privatna lastnina [...] kot institucija, ki varuje mejo med posameznikom in državo in je v družbi, ki najvišje vrednoti materialno bogastvo temelj individualnosti« (Kanjuro Mrčela, 1999:91).

Negativno pojmovanje privatne lastnine pa je vezano na koncentracijo lastniških pravic v rokah posameznikov, česar posledica je neenakost. Kritika privatnega lastništva (marksizem) je utemeljena na kritiki koncentracije privatne lastnine nad sredstvi za proizvodnjo, ki so osnova izkoriščanja delavcev, ki teh sredstev ne posredujejo in lahko lastnikom proizvodnih sredstev ponudijo v zameno samo lastno delo, zaradi česar so le-ti v odnosu z lastniki proizvodnih sredstev vedno v podrejenem položaju. Na osnovi te kritike so se nasprotniki privatne lastnine sredstev za proizvodnjo zavzemali za njihovo poddržavljanje.

2.2.2. Delničarska lastnina

Definicija privatne lastnine se razširja tudi na delničarsko lastnino. Delničarji so lastniki delnic, iz katerih izhajajo članske pravice (volilna pravica, možnost udeležbe v organih družbe) in premoženjske pravice (udeležba v dobičku). Na ta način lastniki delnic niso več neposredno tudi lastniki proizvodnih sredstev. Argument tistih, ki se zavzemajo za privatizacijo državnega kapitala v smislu potrebe po lastninjenju in določitvi znanih lastnikov tega kapitala, ne zdrži, saj kljub temu da je v kapitalskih podjetjih lastnina transparentna, delniška družba vedno ostaja anonimna kapitalaska družba, katere

obstoj je kontinuiran in neodvisen od sestave delničarjev, ker gre dejansko za združenje kapitala in ne za združenje oseb.

S pojavom delničarskega lastništva se narava lastništva spreminja. Lastništvo postane pravica do dohodka, pri čemer lastniške pravice niso več združene v eni osebi, pač pa so razdeljene med več nosilcev (Bakovnik, 1997). Poleg tega so, kot že rečeno, delničarji zgolj posredni lastniki sredstev za proizvodnjo. Dejanskega lastnika sredstev namreč predstavlja podjetje, ki nastopa kot personificiran kapital in samostojna pravna oseba.

V 80. in 90. letih prejšnjega stoletja se kot posebni obliki delničarskega lastništva začneta pospešeno pojavljati **lastništvo zaposlenih** in **menedžerski odkupi**. Kot enega izmed razlogov za pojavljanje spremenjenih oblik lastništva Jenkins in Poole (v Kanjuo Mrčela 1999:93) navajata dolgoročno težnjo k organizacijski demokraciji in spremembe v organizacijski kulturi, ki vedno bolj poudarjajo odnose in vrednote enotnosti.

Menedžerski odkupi kot posebni načrti ali sheme spodbujajo in razširjajo udeležbo menedžerjev v lastništvu podjetja. Uvajanje menedžerskih odkupov temelji predvsem na ideji motivacije, s čimer se poskuša doseči večja identifikacija vodilnih s podjetjem in s tem posledično večja skrb za kapital lastnikov in lasten kapital vodilnih. Pogosto so menedžerski odkupi kombinirani z lastništvom vseh zaposlenih. V primerih, v katerih se udeležba zaposlenih uvaja na podlagi doseganja kratkoročnih motivacijskih ciljev, trgovanje z delnicami v podjetju ni omejeno z določenimi pravili, lastništvo zaposlenih pogosto zelo hitro prehaja v lastništvo menedžerjev.

2.2.3. Kolektivna lastnina

Nosilec pravic pri kolektivni lastnini je določena skupina ljudi – kolektiv. Lastniške pravice članov se medsebojno omejujejo, nečlani skupine pa so iz lastniških pravic izključeni. V nasprotju s privatno lastnino kolektivna lastnina po mnenju nasprotnikov

predstavlja omejevanje svobode posameznika, po mnenju privržencev pa prvo obliko lastnine, ki se v družbi razvije, in osnovo za nadaljnji razvoj lastniških oblik.

Kolektivna oblika zaposlenih se vzporedno s kapitalističnim načinom proizvodnje pojavlja v obliki delavskih kooperativ in delavskih skladov. Kooperative ali zadruge nastanejo na podlagi radikalne ideje, da delavci lahko lastno delo organizirajo na demokratičen način, in sicer v Franciji in Veliki Britaniji v 19.st. Navadno temeljijo na načelih demokratičnega odločanja, pri čemer vsakemu članu, ne glede na porazdelitev deležev med njimi, pripada po en glas (Lednik, 1998). Delavski skladi pa so utemeljeni na ideji organiziranja in upravljanja kapitala v korist zaposlenih in se pojavljajo predvsem na Švedskem v obliki sindikalno organiziranih skladov in v Veliki Britaniji v obliki trustov.

Iz predstavljenih oblik so razvidne alternativne oblike lastništva, ki s takšnega ali drugačnega razloga v svojo lastniško strukturo vključujejo zaposlene. Kolikšno moč vplivanja na podjetje imajo na ta način urejeni zaposleni, je odvisno predvsem od interesov in moči, ki jih le-ti v tako oblikovanih podjetjih lahko uveljavijo.

3. Moč in kontrola

Moč je stopnja, do katere posameznik vsili svojo voljo drugemu brez ali z njegovim soglasjem in postane oblast ali avtoriteta, kadar je sprejeta kot upravičena oziroma legitimna in jo posamezniki na ta način upoštevajo (Ule, 2000).

Socialna moč se izvaja v situacijah, kjer je en subjekt ali skupina odvisna od drugega. Iz tega izhaja, da je moč vedno vezana na določeno interakcijo oziroma odnos (Ule, 2000:303). Moč z drugimi besedami imenujemo stopnjo kontrole posameznih interakcij. Kontrola na ta način postane sredstvo za izvajanje socialne moči oziroma sredstvo nadzora nad uresničevanjem in pričakovanjem nosilca moči. Černetič moč opredeli kot statusno variabilo oziroma statusno značilnost, ki določa količino ugleda

in dohodka. Po njegovem mnenju je ugled pogoj, da posameznik dlje časa ohranja moč, ki je merilo posameznikovega dohodka (Černetič, 1997:150).

Moč vodilnih v podjetju izhaja iz njihovega položaja, iz same strukture organizacije, saj vodilne prav njihov vodilni položaj formalno usposablja za odločitve, ki imajo vpliv na njihove sodelavce in podrejene. Če izhajamo iz Webrove definicije konstantne moči (Ule, 2000), vodilni svojo moč posedujejo na račun ostalih skupin v podjetju. Nosilec moč uporablja za uresničevanje svojih interesov, zato so le-ti znotraj podjetja pogosto konfliktni.

Interesi zaposlenih se tako pogosto razlikujejo od interesov vodilnih in lastnikov podjetij. Zaposleni znotraj podjetja se v prvi vrsti zavzemajo predvsem za zvišanje svojih dohodkov, varnost lastne zaposlitve oziroma povečanje dohodkov, kar jim zagotavlja višji življenjski standard. Maslow (v Kanjuo Mrčela, 1999:93) opozarja, da zaposleni v podjetju težijo še k drugim interesom, ki jim omogoča zadovoljevanje potrebe po varnosti, pripadnosti, spoštovanju in samouresničevanju. Navedeni interesi zaposlenih v podjetju so pogosto v nasprotju z interesom vodilnih – menedžmentom podjetja, ki se zavzema predvsem za čim večjo rast ter širitev (prevzemi drugih podjetij) podjetja in s tem za višje vrednotenje lastnega statusa (Černetič, 1997:164). Dohodek in ostale materialne ugodnosti zaposlenih predstavljajo strošek za podjetje, kar ob enako učinkovitem poslovanju podjetja zmanjša njegov dobiček. Lastniki podjetja oziroma delničarji svoj osnovni interes utemeljujejo predvsem v čim večjem donosu na vloženi kapital in s tem v izplačilo čim višjih dividend oziroma deležev dobička. Tako kompleksnost in razvijanje delovnih procesov prinese potrebo po koordinaciji in usmerjanju posameznih skupin in njihovih interesov, kar posledično vodi v hierarhijo, oblast in s tem v nadzor.

Eden izmed kazalcev porazdelitve moči in kontrole znotraj podjetja se kaže v naraščanju dohodkov menedžerjev in ustvarjanju poslovnih imperijev. Menedžerji dobiček podjetja, namesto razdelitve med zaposlene in lastnike, uporabljajo za njegovo rast. Osnova za dohodek menedžerjev je bolj kot na povečanje vrednosti podjetja vezana na njegovo velikost, ki prispeva k statusu, ugledu in politični moči menedžmenta. »Nagrajevanje menedžerjev, ki ni v skladu s poslovnimi rezultati in še

manj z željami delničarjev, ilustrirajo, kako sta porazdeljena moč in kontrola nad odločitvami v podjetjih« (Kanjuo Mrčela, 1999:107).

Menedžerji na podlagi personalnih povezav na ravni gospodarstva tvorijo družbene elite moči, ki omogočajo uveljavljanje interesov te družbene skupine nasproti ostalim, poleg pa tega zaradi oportunitizma pogosto otežujejo nevtrarno delovanje nadzornih svetov (Gostiša, 2002). Glede na to, da se interesi menedžerjev pogosto promovirajo kot splošni družbeni ali celo nacionalni interesi, menedžerji postajajo vse bolj vplivna in organizirana družbena skupina.

Rus (v Černetič, 1997:146) organizacijo definira kot povezan sistem moči s sistemom komunikacij, iz česar izhaja, da organizacija funkcionira le tedaj, kadar sta učinkovito povezana sistem moči in sistem komunikacij. Kako pomembna je povezava med navedenima dvema sistemoma, postane očitno šele tedaj, ko je ta povezava prekinjena. Če se prekine pretok informacij v organizaciji, je njeno delovanje ohromljeno in s tem je paraliziran (blokiran) tudi sistem moči oziroma pretok moči v organizaciji. Po Rusu se ena izmed glavnih oblik nasprotovanja v organizaciji izraža z odsotnostjo odgovora oziroma *feedbacka*, kar je posledica strahu pred sankcijami in neupoštevanja interesov zaposlenih s strani organizacije.

Vodilni lahko uveljavijo svoje težnje, ker posredujejo informacije, ki ostalim skupinam v podjetju niso na voljo. Torej že sam dostop do informacij, njihovo zbiranje in nenazadnje tudi posedovanje, v primerjavi z ostalimi, skupino vodilnih postavlja v boljši položaj. Dostop do informacij imajo nekateri teoretiki organizacije (Rus) za vir dominancne skupine, ki le-te posreduje, kar nenazadnje kaže na porazdelitev moči in vpliva v organizaciji.

Z ločitvijo lastniške in upravljalvske funkcije, ki je značilna za sodobne delniške družbe, se spremenijo tudi lastniški odnosi in porazdelitev moči znotraj organizacije, kar pod vprašaj postavlja nosilce lastniških pravic in s tem tudi nosilce nadzora.

4. Sodobno podjetje

»Vsaka delovna organizacija je del stvarnosti, je osnovni vir dela in stalna možnost za individualno rast. Organizacija brez ljudi je mrtva, vsak človek pa potrebuje organizacijo. Tako posameznik kot organizacija sta živi tvorbi, ki skušata prvič (pre)živeti in drugič rasti« (Černetič, 1997:88).

Podjetje je na splošno opredeljeno kot skupnost oseb, ki so med seboj povezane s pravnim poslom, imajo skupne cilje in določeno organizacijo, v okviru katere delujejo.

Delitev definicij podjetja, ki imajo za svoj kriterij porazdelitev moči znotraj podjetja, tvori dve skupini teorij podjetja. Prva skupina opredeli lastnike kapitala (podjetja) kot edine prave in legitimne nosilce moči ter kontrole znotraj podjetja in tvori skupino lastniških, neoklasičnih teorij, v katerih je podjetje definirano kot skup združenega kapitala (glej Kanjuo Mrčela, 1999:96). Neoklasična teorija podjetja opredeljuje podjetje kot ekonomsko enoto, katere glavni cilj je ustvarjanje dobička v korist lastnika podjetja. Interesi lastnikov so znotraj navedene teorije opredeljeni kot edini legitimni in hkrati bistveni za doseganje ciljev organizacije. Nasprotno temu so definicije podjetja, ki imajo za legitimne nosilce moči poleg lastnikov tudi ostale člane, ki v podjetje vstopajo s takšnimi ali drugačnimi interesi.

Behavioristična teorija postavi posamezniku in skupinam, ki v podjetju delujejo, drugačno, prijazno organizacijo, ki zavrača videnje posameznika le kot racionalnega in oportunističnega, katerega delovanje je usmerjeno zgolj k ustvarjanju zanj ekonomsko najugodnejšega položaja. Poleg tega navedena teorija pojmuje podjetje kot okolje, v katerem delujejo različne skupine posameznikov z lastnimi interesi. Kompleksnost odnosov znotraj podjetja ustvarja množico nasprotnih interesov. Za uspešno delovanje podjetja je potrebno neprestano reševanje nastajajočih konfliktov (glej Černetič, 1997:146). Cilji podjetja so lahko doseženi samo v primeru reševanja komunikacijskih barier, ki zaradi takšnih ali drugačnih vzrokov nastanejo v podjetju. Menedžerska teorija kot cilj podjetja opredeljuje njegovo rast in maksimilacijo prometa, za katerega se zavzema sodobno vodstvo, ki je od lastnikov podjetja ločeno in na podlagi

spremenjenih lastniških odnosov v sodobnem podjetju za slednje tudi osebno odgovorno.

Kljub temu da so interesi skupin znotraj podjetja različni, pa to ne sme veljati za njihove cilje. Cilji skupin, ki so nosilci različnih interesov v podjetju, morajo biti enaki (glej Kovač, 1999:148). Samo težnja k doseganju skupnega cilja, ki je učinkovito poslovanje podjetja, omogoča zadovoljevanje različnih interesov navedenih skupin.

Organizacija lahko optimalno uspešno deluje le, če so vodilni v podjetju sposobni zagotoviti ustrezno ravnotežje med vsemi tremi glavnimi vrstami interesov. Vsakršno neravnotežje v smislu favoriziranja ene skupine interesov na račun ostalih v podjetju vnaša motnje v obliki konfliktov, pri čemer njihovo nereševanje vpliva na omejeno delovanje podjetja, kar dolgoročno vpliva tudi na njegovo uspešnost. Le uspešno poslovanje podjetja zaposlenim nudi večji dohodek, menedžerjem večjo rast podjetja, lastnikom pa izplačilo višjih dividend.

Kapitalistični način proizvodnje kot odgovor na racionalizacijo gospodarstva, utemeljenega na ustvarjanju profitov, determinira razvoj sodobnega podjetja. Pri razvoju podjetja ima pomembno vlogo spremenjena lastniška struktura, do katere pride z uvajanjem lastništva delničarjev. Do tedaj uveljavljeno podjetniško (individualno) lastnino zamenja delničarska lastnina, ki omogoča porazdelitev investicijskega tveganja na večje število lastnikov in hkrati možnost zbiranja kapitala s strani večjega števila imetnikov, ki samostojno ne morejo dosegati enakih poslovnih rezultatov kot združeni. S tem se spreminja sama vloga delničarjev, ki v podjetje vlagajo svoj kapital (glej Blair, 1995:28). Podjetja so se v obdobju od sredine 19. st. pa vse do 1930 distancirala od premožnih individualnih investitorjev. Razvoj finančnih trgov botruje povečanemu trgovanju z državnimi obveznicami in delnicami podjetij, ki se uporabljajo kot nova oblika zbiranja kapitala, kar vpliva na porast udeležencev na finančnih trgih in prispeva k obsežnejši udeležbi delničarjev na kapitalu podjetja. Na ta način so delničarji v podjetju vedno bolj razpršeni, kar povzroča zmanjšanje moči institucionalnih investitorjev in odmik številnih novih lastnikov od vodilnih v podjetju.

S tem se spremeni tudi sama vloga lastniških pravic, saj njihove funkcije niso več združene v eni sami osebi (podjetnik in individualna lastnina), pač pa se porazdelijo na večje število udeležencev – razpršenih delničarjev, zaradi česar se, ob neugodnem poslovanju podjetja, zmanjša njihovo tveganje in sposobnost nadzora nad delovanjem podjetja (glej Blair, 1995:31). Prva analiza vpliva delničarstva na lastništvo in kontrolo v modernem podjetju sega v prvo polovico 20. stoletja. Berle in Means sta ugotovila, da je razpršitev lastništva v korporacijah tako obsežna, da vodilni praktično nimajo nikogar, komur bi bili odgovorni (glej Kanuo Mrčela, 1999:125), zato prevzamejo kontrolo nad podjetjem. Na podlagi tega lastništvo v modernem podjetju postane irrelevantno, kar postaja pomembno, je ustvarjanje kontrole nad novo vlogo, ki jo prevzemajo menedžerji. Zgodovinsko gibanje modernega podjetja, ki od podjetja v zasebni lasti (podjetniški koncept z individualno lastnino) prehaja v podjetje z večinskimi lastniki, ustvarja novo vlogo menedžerjev, ki so za delovanje podjetja odgovorni (glej Blair, 1995:27). V sodobnem podjetju predstavlja največji izziv prav zagotoviti zadostno kontrolo nad vodilnimi in jim hkrati omogočiti njihovo svobodno poslovanje.

Delniške družbe, pravnoorganizacijska struktura, ki jo prevzema večina velikih moderno organiziranih podjetij, zahtevajo novo definiranje vlog posameznih skupin, ki v podjetju delujejo, saj pojmovanje podjetja kot takšnega, kakršno je bilo ob svojem nastanku, današnji organizacijski praksi ne ustreza več.

Spremenjena vloga in položaj delničarjev vpliva na spremenjene lastniške razmere znotraj podjetja, kar zahteva novo pojmovanje lastnine v moderni korporaciji. Tako sodobni teoretiki podjetja (Blair, 1999) vidijo lastništvo kot skup pravic, ki ne pripadajo zgolj enemu nosilcu. Pravice do posesti, razpolaganja, uporabe, tveganja so lahko združene (kot v preteklosti) ali pa razdružene in pripadajo različnim nosilcem. Oblikovanje in razdelitev teh pravic je predmet družbenega dogovora. Delničarji tako niso več aktivni lastniki moderne korporacije, pač pa zgolj pasivni investitorji, v ospredje stopajo tudi nove vloge in dolžnosti (ter pravice) ostalih udeležencev poslovnega procesa.

Glede na to, da je ustvarjanje bogastva cilj in namen podjetja 21. stoletja, temu ustreza tudi prerazporeditev lastniških pravic in obveznosti zaposlenih, ki so za ustvarjanje bogastva v podjetju tudi najbolj zaslužni (Blair, 1999). Glede na novo videnje zaposlenih kot konkurenčno prednost podjetja Blairova podpira lastniški status zaposlenih, ki ponazarja njihov pomen za podjetje. Po njenem mnenju je lastništvo zaposlenih primerna osnova za ločevanje med generičnim in specifičnim kapitalom posameznega zaposlenega, pri čemer osnovna plača zaposlenega predstavlja nadomestilo za generične veščine, delnice (lastniška udeležba v kapitalu podjetja) pa nadomestilo za specifična znanja zaposlenih. V podjetjih, znotraj katerih zaposleni predstavljajo specifični kapital, so le-ti visoko motivirani za uspešno poslovanje podjetja in na ta način lahko prevzemajo pomemben del kontrole nad odločitvami v podjetju. Nadzor zaposlenih je po njenem mnenju učinkovitejši kot nadzor razpršenih in od podjetja distanciranih delničarjev (glej Blair, 1995:230).

5. Upravljanje v modernem podjetju

5.1. Problem stroškov zastopanja

Menedžerji v sodobnem podjetju so neke vrste agenti, ki naj bi odgovorno skrbeli za podjetje in ga vodili v smeri njegovega glavnega cilja. Problem, ki se pri tem pojavlja, je oportunitizem menedžerjev in s tem vprašanje njihovega nadzora oziroma njihovega odgovornega delovanja, kar imenujemo tudi problem stroškov zastopnikov oziroma problem posredovanja (glej Blair, 1995:97). Do problema zastopnikov prihaja, ko principal (delničar, lastnik) delegira oblast agentu (menedžerju), pri čemer je njegov položaj odvisen od delovanja agenta.

Menedžerska revolucija je dejanski nadzor nad podjetjem dokončno preselila iz rok delničarjev v roke menedžerjev. Upravljalvska funkcija lastnikov je omejena le še na vrhovno nadzorno funkcijo (v obliki nadzornih svetov), medtem ko so vse ostale funkcije v pristojnosti menedžmenta. Skupščini delničarjev so namreč v celoti pridržane le še nekatere »eksistenčne« poslovne odločitve (prenehanje družbe,

statusne spremembe, povečanje ali zmanjšanje osnovnega kapitala družbe, delitev dobička – glej Gostiša 1995:16).

Problem stroškov zastopanja je povezan s kontrolo in motivacijo menedžmenta. Mehanizmi notranjega nadzora, ki jih uporabljajo moderne korporacije, ustvarjajo dodatne posredne (stroški neuspešnega delovanja ali zlorabe položaja menedžmenta) in neposredne stroške (dodatni ljudje, ki bodo menedžerje nadzirali, nadaljnja hierarhična raven). Ustvarjanje dodatnih ravni nadzora predstavlja povečanje stroškov za kontrolo menedžmenta, ne pa tudi garancije za njihovo odgovornejše ravnanje. Nemotiviranost ostalih zaposlenih zaradi dodatnih birokratskih postopkov zahteva novo definiranje posameznih vlog znotraj organizacije, ki naj bi temeljile na notranji motivaciji in upoštevanju človeškega faktorja v podjetju.

5.2. Sistemi upravljanja in nadzora

Sistemi upravljanja, značilni za različne države, poskušajo z oblikovanjem teles nadzora na različne načine rešiti vprašanja odgovornega upravljanja in kontrole nad menedžmentom.

Enotirni sistem upravljanja, značilen za države severne Evrope (anglosaška zakonodaja) in ZDA, sistem odgovornosti menedžerjev ureja znotraj samega organa upravljanja. Na podlagi lastništva večinski delničarji konstituirajo upravni odbor, ki ga sestavljajo izvršni in neizvršni člani (Černetič, 1997). Neizvršni člani so predstavniki interesov delničarjev, s prisotnostjo v upravnem odboru sodelujejo pri vsakodnevnem sprejemanju odločitev in posredno skrbijo, da podjetje posluje v interesu lastnikov. Nadzorni odbor se v enotirnem sistemu upravljanja ne oblikuje, saj so odločitve izvršnih direktorjev neprestano nadzorovane s strani predstavnikov delničarjev. Izvršni člani upravnih odborov navadno niso lastniki delnic, ampak najeti profesionalci, ki skrbijo za izvrševanje odločitev.

V dvotirnem (nemškem) sistemu upravljanja, ki ga je prevzela tudi Slovenija, je odgovornost menedžerjev nadzorovana s strani posebnega organa, ki ga imenujemo nadzorni odbor ali nadzorni svet. Del članov v nadzornem svetu (odvisno od velikosti

podjetja), poleg lastnikov kapitala – delničarjev, predstavlja interese zaposlenih. Člani uprave in člani nadzornega sveta ne smejo opravljati funkcije v obeh organih enakega podjetja, saj imata oba organa ločene in nezdružljive naloge. Pri tem so naloge uprave omejene na vodenje in upravljanje podjetja, naloge nadzornega sveta pa na nadzorovanje delovanja uprave (Gostiša, 1995). Uprava oziroma upravni odbor vodi posle samostojno in na lastno odgovornost. Nadzorni svet pa pri svojem delovanju sprejema predvsem dve vrsti odločitev, pri čemer se prva nanaša na kontrolo poslovanja v smislu pregleda dokumentov in poslovnih knjig, blagajne podjetja, druga vrsta pa na neposredni nadzor poslovanja v smislu odpoklica uprave ali njene izbire. Nadzorni svet po svoji definiciji ne more dajati obligatornih mnenj upravi, saj je transformacija procesa upravljanja od uprave na nadzorni svet strogo prepovedana (Černetič, 1997).

Kljub temu da je skupščina delničarjev – lastnikov kapitala v podjetju še vedno definirana kot najvišji organ, je dejanska moč odločanja skupščine delničarjev omejena. Vse pravnoorganizacijske odločitve med dvema zasedanjema skupščine so v rokah uprave. Položaj uprave je v svojem delovanju avtonomen tako do skupščine delničarjev kot do nadzornega sveta.

Glede na težavo odgovornega upravljanja in zagotavljanja nadzora nad delovanjem vodilnih v podjetju, Blairova (1995) v okviru treh modelov reformiranega korporacijskega upravljanja ponudi model družbeno odgovornega podjetja, s katerim poskuša odgovoriti na vprašanje odgovornosti in učinkovitega nadzora nad menedžmentom in s tem posredno na porazdelitev moči in kontrole znotraj podjetja.

5.3. Družbeno odgovorno podjetje – model deležnikov

Novejše definicije podjetja upoštevajo več legitimnih nosilcev moči v podjetju in se nanašajo na redefiniranje moči v organizaciji in na novo sprejemanje vlog različnih nosilcev, ki delujejo v organizaciji in tudi zunaj nje. Preseganje klasične teorije vpelje koncept podjetja, ki poleg udeležencev v poslovnem procesu zadovoljuje tudi širšo družbeno skupnost.

Eden izmed takih modelov je tudi koncept družbeno odgovornega podjetja, ki ga imenujemo model deležnikov (*stakeholders* – glej Blair 1995:204). Deležniki so vse skupine, ki so zaslužne za doseganje organizacijskih ciljev in ciljev družbe, v kateri podjetje nastopa. Koncept temelji na principih sodobne pluralistične lastniške teorije, pri čemer je lastnina pojmovanja kot skup pravic, ki so razdeljene med različne nosilce in iz katerih imajo le-ti tudi drugačne interese.

Glede na spremenjeno vlogo delničarjev in institut omejene odgovornosti, se tveganje, s katerim slednji vstopajo v poslovni proces, zmanjšuje, medtem ko se tveganje zaposlenih zaradi specifičnosti poslovanja posameznega podjetja, konkretnih znanj, ki jih zaposleni pridobivajo, in bistveno težjega položaja na trgu dela v primeru brezposelnosti, povečuje. Spremenjena vloga menedžerjev kot nosilcev višjih interesov, sposobnih koordiniranja in upoštevanja interesov ostalih udeležencev poslovnega procesa in širše družbene skupnosti, od njih zahteva samodisciplino in nadzor. Njihova vloga agentov, ki zastopajo in usklajujejo različne interese, predstavlja bojazen onemogočanja izražanja deležnikov in s tem favoriziranje določenih interesov nasproti drugim in ustvarjanje hierarhične ravni, ki menedžerje v primerjavi z ostalimi akterji postavlja na višje mesto. Menedžerji naj bi stopili iz dosedanje vloge agentov v vlogo soudeležencev, pri čemer je pri njihovem delovanju pomembno dogovarjanje in usklajevanje različnih interesov, z zavedanjem, da prav oni, s svojim načinom vodenja, oblikujejo drugačno, boljšo organizacijsko kulturo in klimo ter s tem posredno boljše okolje za ostale akterje v podjetju in zunaj njega.

Družbeno odgovorno podjetje nudi boljše delovno okolje, ki vodi do bolj predane delovne sile, poleg tega pa usmerja večjo pozornost in osredotočenost na potrošnike in investitorje ter celotno družbo, v kateri deluje. Tako podjetje dosega svoje cilje glede na moralna, ekonomska, legalna, etična in druga družbena in deležniška pričakovanja, v smislu skupnega oziroma občega dobrega (Podlogar in drugi, 2003:1). Z navedenim konceptom podjetje postane prostor srečevanj medsebojno odvisnih interesov in akterjev, ki so po statusu enakovredni in opolnomočeni.

Koncept moderne organizacije kot organizacije deležnikov odgovarja na spremenjene razmere, ki jih ustvarja sodobno organizacijsko okolje in sodobni poslovni proces, hkrati pa opozarja na že preživeta pojmovanja organizacije kot zgolj kapitalsko usmerjene in na njihovo neustreznost v sodobnem poslovnem okolju.

Novo pojmovanje porazdelitve moči znotraj organizacije in novi, spremenjeni položaj različnih akterjev torej ponudi tudi možnost demokratičnega pogleda na organizacijo, ki poleg že uveljavljenih skupin (menedžerjev, lastnikov – delničarjev) v ospredje postavlja tudi tiste, ki do takrat veljajo za zapostavljene (zaposleni in širša skupnost). Organizacijska teorija z razvojem pojmov, ki imajo v svojih opredelitvah kot sestavni del ali kot posledico demokracijo ali demokratizacijo, težijo k spreminjanju organizacije, ki kot svoj sestavni del vključuje zaposlene v vse vidike organizacijskega življenja (Kanjuo Mrčela, 1999).

6. Industrijska demokracija

Industrijska demokracija je pojem, ki zadeva vse vidike delavskega sodelovanja pri upravljanju, ali z drugimi besedami, pomeni vključenost zaposlenih v strukture in procese sprejemanja odločitev, ki lahko vodijo do delitve odgovornosti in avtoritete na ravni podjetja. Podoben pomen ima pojem participacije, ki je kot oblika delavskega sodelovanja pri upravljanju podjetja oziroma kot skup pravic, ki so delavcem na voljo, da bi vplivali na odločitve, ki se sprejemajo v podjetju, v katerem delajo, širše uporabljen izraz.

Definicije industrijske demokracije se med seboj razlikujejo po obsegu pravic, ki iz tega naslova izhajajo, pri čemer za nekatere avtorje industrijska demokracija pomeni obstoj institucionalnega dialoga med delom in kapitalom v ekonomski sferi oziroma bolj demokratične odnose nasploh (glej Kavčič v Kanjuo Mrčela, 1999:129). Po drugi strani pa je industrijska demokracija opredeljena kot poskus povečevanja in izenačevanje moči članov industrijske organizacije na način, ki tradicionalno depriviligiranim omogoča večji vpliv. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in

delovnih pogojev industrijsko demokracijo definira kot skup procedur in teles, namenjenih participaciji zaposlenih in njihovih reprezentativnih organov v odločitvah, ki zadevajo vodenje na ravni podjetja in širše ekonomije,² pri čemer pa je potrebno upoštevati, da se elementi industrijske demokracije, glede na različno urejene sisteme industrijskih odnosov in institucionalizacijo le-teh, od države do države razlikujejo.

Na poudarjen pomen industrijske demokracije vpliva novo videnje in vloga zaposlenih v sodobni organizaciji. Glede na to, da je motiviranje zaposlenih od začetka razvoja kapitalizma pa vse do tridesetih let 20. st. (Taylorizem) utemeljeno na prisili in ekonomski motivaciji, ki je posledica tega, da se zaposlene obravnava kot dodatke mehanskemu orodju, šele novejši teoretski pogledi na podjetje in vodenje (Human relations, participativni menedžment, upravljanje s človeškimi viri) ter spremenjene prakse podjetij vplivajo na obravnavanje zaposlenih kot pomembnih resursov pri izgradnji konkurenčnih prednosti podjetij. V preteklosti izključno lastniške in menedžerske funkcije z elementi industrijske demokracije (informiranje in konzultiranje) udeležujejo tudi zaposlene. Vodilni spoznavajo, da spodbujanje komunikacij z zaposlenimi pomembno vpliva na zmanjšanje konfliktov, ustvarja kvalitetne informacije, boljšo porabo časa in resursov ter z odsotnostjo konfliktov nenazadnje ustvarja manj stresno delovno okolje.

6.1. Oblike participacije zaposlenih

Kot že rečeno, participacijo lahko razumemo kot enakovreden izraz industrijski demokraciji. V nadaljevanju se izraz participacija nanaša na procese, ki zaposlenim omogočajo povečanje vpliva glede njihovega dela, pogojev in rezultatov dela.³

Glede na ravni, na katere se participacija v organizaciji nanaša, v osnovi razlikujemo med:

- individualno/direktno participacijo,

² Eurofound, European foundation for improvement of living and working condition: Industrial democracy, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/>, dne 10. 02. 2006

³ Eurofound, European foundation for improvement of living and working condition: Recent trends in employee financial participation in EU, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2001/12/en/1/ef0112en.pdf> (str. 5), dne 10. 02. 2006.

- kolektivno/reprezentativno participacijo,
- finančno participacijo.

Vse navedene oblike predstavljajo možnost za večjo vključenost zaposlenih v delovanje podjetja in hkrati pomenijo način, ki zaposlenim omogoča povečanje vpliva in kontrole. Različne oblike participacije zaposlene v primerjavi z lastniki in vodilnimi v podjetju postavljajo v enakovrednejši položaj, saj lahko nudijo pravice, ki vodijo do lastniške udeležbe zaposlenih, udeležbe v finančnem rezultatu podjetja, pravice, povezane z enakomernejšo porazdelitvijo vpliva v podjetju ali pa samo pravice, vezane na večjo svobodo pri organiziranju delovnega mesta. Katere pravice, če sploh katere, izhajajo iz posameznih oblik participacije, v veliki večini določajo vodilni v podjetju. Ker se tema diplomskega dela nanaša tako na lastništvo kot na kontrolo delavcev v podjetju, se nam zdi smiselno, da navedene oblike participacije, kot orodja za doseganje obeh elementov, podrobneje predstavimo.

6.1.1. Individualna participacija

Individualna ali direktna participacija je povezana z možnostjo vplivanja zaposlenih na ravni delovnega mesta in se nanaša na odločitve, ki zadevajo delovni čas, okolje dela in njegovo organizacijo. Izhaja iz ideje, da je za zaposlene lahko enako pomembno, kako si bodo organizirali lastno delo kot njihov zaslužek, še posebno, kadar gre za visoko izobraženo delovno silo.

Direktna participacija je proces, ko se vodilni v podjetju odločijo, da bodo del svoje odgovornosti in/ali avtoritete prenesli na svoje zaposlene, kar lahko poteka preko:

- sistema konzultiranja, pri čemer si zaposleni ustvarijo lastna mnenja in stališča glede zadev, povezanih z delom in lahko le-ta prosto izražajo;
- sistema delegiranja, pri čemer je zaposlenim, poleg lastnih mnenj in stališč, omogočen tudi določen obseg odločitev, ki jih lahko sprejemajo neodvisno od vodilnih.⁴

⁴ Eurofound: European foundation for improvement of living and working condition; Direct participation, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/areas/participationatwork/epoc.htm>, dne 10. 02. 2006.

Zagovornikov participacije za direktno participacijo uporabljajo tako imenovani humanistični argument⁵ v smislu preseganja monotonega in enoličnega delovnega procesa. Zaposlenim omogoča zadovoljitev potreb v sferi dela, kot je na primer potreba po samouresničevanju in socialnem odobravanju kot delu posameznikovega socialnega razvoja. Po drugi strani direktna participacija predstavlja preseganje nasprotij med posameznikom in formalno organizacijo, pri čemer je zaposlenim na voljo možnost, da povečajo svoj nadzor nad delom, ki ga opravljajo.

Z direktno participacijo vodilni torej del odgovornosti in nadzora prenesejo na posameznika ali skupino, s katero delajo. Predvsem preko delegiranja lahko zaposleni določene odločitve v okviru njihovega delovnega mesta sprejemajo samostojno. Na ta način zaposleni vstopajo v sfero lastnega oblikovanja in sprejemanja odločitev, kar v podjetju vpliva na zmanjšanje hierarhaične ravni in centralizacije odločitev v vrhu podjetja.

6.1.2. Kolektivna participacija

Kolektivna participacija vključevanje zaposlenih iz področja delovnega mesta (ki predstavlja nivo, na katerem poteka direktna participacija) razširja na celotno podjetje. Zaposleni oblikujejo predstavniška/reprezentativna telesa, kot so na primer sveti delavcev, odbori, sestavljeni iz delavcev in vodilnih v podjetjih, sindikati (različno od države do države),⁶ katerih namen je informiranje, zastopanje in vključevanje vseh zaposlenih v pomembna področja podjetja, kot so spremembe, ki vplivajo na zaposlitvena razmerja v organizaciji, ekonomska situacija v podjetju, prihodnji razvoj podjetja in zaposlovanja. Reprezentativna telesa predstavljajo kanal, preko katerega zaposleni vstopajo v procese sooblikovanja politike podjetja.

⁵Prav tam, str. 6.

⁶ Eurofound: European foundation for improvement of living and working condition (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2005.

Posamezne države članice EU imajo različno urejena telesa, preko katerih zaposleni izvajajo indirektno participacijo. Med seboj se razlikujejo po načinu oblikovanja reprezentativnih teles (izvolitev, ustanovitev), po pristojnostih, ki reprezentativnim telesom pripadajo (informiranje, konzultiranje, kodeterminiranje), in po njihovi nacionalni zakonski ureditvi. Z namenom preseganja heterogenosti med državami na tem področju je bila zato oblikovana Direktiva 2002/14/EC,⁷ ki predstavlja splošni okvir glede pravic in področij informiranja ter konzultiranja med zaposlenimi in vodilnimi v podjetjih držav članic EU.

6.1.3. Reprezentativna telesa v državah Evropske unije

Države Evropske unije na področju kolektivne participacije oblikujejo različna telesa, katerih delovanje je odvisno predvsem od delovanja sindikatov v posamezni državi in od zakonodaje, ki je na tem področju v posamezni državi sprejeta. Evropske države večinoma sprejemajo sistem svetov delavcev, ki tako predstavljajo najstarejšo in najbolj razširjeno obliko kolektivnega zastopanja zaposlenih. Raziskava o svetih delavcev in ostalih reprezentativnih strukturah v EU 15⁸ oblikuje enotno definicijo svetov delavcev, ki poskuša zajeti različne prakse držav članic in tako svete delavcev definira kot parlamentarno izvoljena telesa s strani delavcev (ali komiteji, združeni s predstavniki delodajalcev), osnovana na podlagi zakona ali kolektivnih pogajanj, katerih namen je promoviranje kooperacije v podjetju za dobrobit podjetja in zaposlenih, s čimer se ustvarjajo in vzdržujejo dobri in stabilni delovni pogoji, varnost zaposlitev ter razumevanje poslovanja in delovanja podjetja, financ in trga oziroma konkurence, v kateri podjetje deluje.

Sveti delavcev ali podobna reprezentativna telesa na ravni EU svoje pravice iz direktive 2002/14/EC (in nacionalnih zakonodaj) uveljavljajo preko treh različnih postopkov, in sicer preko:

⁷ Dostopno na http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_080/l_08020020323en00290033.pdf, dne 10. 02. 2006.

⁸ Eurofound: European foundation for improvement of living and working condition (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2005.

- **informiranja**, ki je definirano kot prenašanje informacij od vodilnih v podjetju do zaposlenih preko sveta delavcev ali podobnega reprezentativnega organa, s čimer se zaposlenim omogoči, da se z določenimi vsebinami seznanijo in jih imajo možnost proučiti (glej direktiva 2002/14/EC). Zaposleni na podlagi pravice do informiranja posredno vstopajo v področja, kot so finančno poslovanje podjetja, prihodnje strategije razvoja podjetja (združitve, prevzemi, prodaja podjetja), zaposlovanje podjetja (pogoji in nivo zaposlovanja), spremembe, vezane na delovni proces v podjetju (spremembe delovnega časa, odsotnosti od dela, varstvo in zdravje delovnega okolja) in podobno. Informiranje zaposlenih preko svetov delavcev ali podobnih reprezentativnih organov je pogosto videno kot osnovna stopnja vključevanja zaposlenih v upravljalvske odločitve podjetja (Stanojević, 2001), saj posredovanje informacij lahko pomeni prvi korak k možnemu vplivanju na odločitve, ki jih sprejema vodstvo, glede na to, da se zaposleni praktično nimajo možnosti odločati, če ne poznajo informacij, ki so predmet odločitve;

- **konzultiranja**, definirane kot proces, pri katerem so sveti delavcev ali podobna reprezentativna telesa v naprej informirani o planiranih dejavnostih, pri čemer imajo zaposleni možnost, da svoje mnenje o predmetu odločitve podajo, preden se določena dejavnost dejansko izvede oziroma da med vodilnimi in zaposlenimi v podjetju poteka dialog glede predmeta odločanja (glej direktiva 2002/14/EC). Področja konzultiranja so podobna področjem informiranja, pri čemer pa raziskava o svetih delavcev in podobnih reprezentativnih organov na ravni EU 15⁹ opozarja, da so pravice do konzultiranja manj pogoste od pravic do informiranja na področju finančnega poslovanja podjetja. Glede na definicijo lahko konzultiranje razumemo kot naslednjo stopnjo vključevanja zaposlenih v procese odločanja. Zaposleni na podlagi predhodnih informacij (informiranja) oblikujejo lastna stališča in lahko v procesu dogovarjanja z vodilnimi zastopajo svoje stališče glede predmeta dogovora;

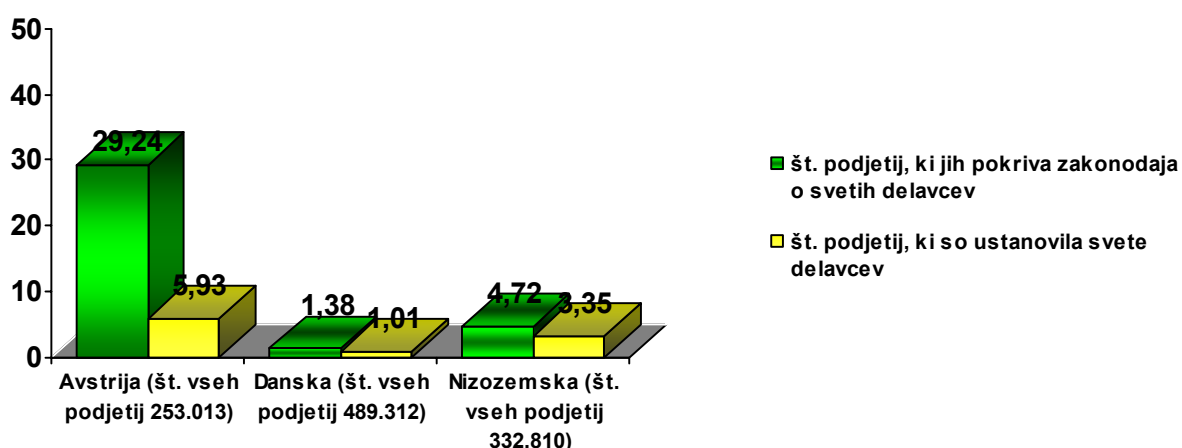
- **soupravljanja**, ki je opredeljeno kot pravica svetov delavcev ali podobnih reprezentativnih organov do zadržanja (veta) odločitve vodilnih. V državah, v katerih je svetom delavcev priznana pravica do veta (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Nemčija,

⁹ Prav tam, str. 15.

Nizozemska, Norveška in Švedska), le-ta navadno zadeva odločitve, ki so povezane z materialno varnostjo zaposlenih, spremenjenimi pogoji dela in sistemom produktivnosti.¹⁰ Zaposleni preko svojih predstavniških teles s pravico do soupravljanja torej lahko enakovredno vstopajo in sooblikujejo politike podjetja, seveda na področjih, katerim je navedena pravica prizna. Na ta način je zaposlenim omogočen določen vpliv in kontrola nad odločitvami v podjetju, proces soupravljanja pa lahko (poleg drugih oblik participacije) imenujemo tudi soodločanje zaposlenih.

Kljub temu da praktično vse države Evropske unije (Irska in Velika Britanija sicer brez pravno urejenega vprašanja) nudijo določene pravice s področja kolektivne participacije, pa se dejanske prakse izvajanja vseh navedenih pravic izkažejo za izredno nizke in seveda od države do države različne. V nadaljevanju sta predstavljena dva grafa, katerih namen je prikazati vpliv zakonodaje na dejansko oblikovanje svetov delavcev (na primeru Avstrije, Danske in Nizozemske) ter pokritost reprezentativne participacije glede na delež podjetij (graf 6.1) in delež zaposlenih (graf 6.2).

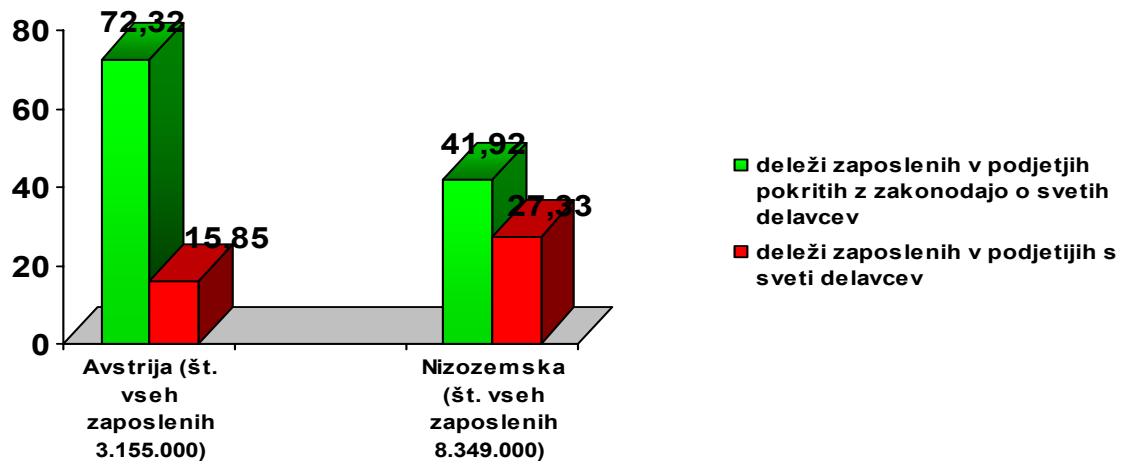
Graf 6.1: Delež podjetij, pokritih z zakonodajo o svetih delavcev, in dejanska ustanovitev svetov delavcev glede na število vseh podjetij na primeru Avstrije, Danske in Nizozemske



Vir: Eurofound (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2006.

¹⁰ Prav tam, str. 16.

Graf 6.2: Delež zaposlenih, pokritih z zakonodajo o svetih delavcev in dejansko ustanovljenimi sveti delavcev glede na število vseh zaposlenih na primeru Avstrije in Nizozemske



Vir: Eurofound (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2006.

Graf 6.1 kaže, da je, kljub temu da je v vseh treh prikazanih državah zakonsko urejeno vprašanje reprezentativne participacije (na Danskem s kolektivnimi pogajanja), stopnja udejanjanja osnovne pravice, oblikovanja telesa (sveta delavcev) v vseh treh državah relativno nizka, saj je samo 29,2% (v Avstriji), 4,7% (na Nizozemskem) oziroma 1,38% (na Danskem) podjetjem zakonsko omogočeno, da takšna telesa ustanovijo. Na Nizozemskem tako približno 95% podjetij izpade iz zakonsko predvidenih možnosti za oblikovanje svetov delavcev. Ta delež je še višji v primeru Danske, kjer iz zakonsko predvidenih možnosti za ustanovitev ustreznih reprezentativnih struktur izpade približno 98% vseh podjetij. Ob predpostavki, da bi teoretično lahko vsa podjetja z več kot 35 zaposlenimi (na Danskem) oziroma 50 zaposlenimi (na Nizozemskem), kar je zakonsko predviden prag za oblikovanje svetov delavcev, oblikovala svete delavcev oziroma združena telesa zaposlenih in vodilnih z namenom reprezentativnosti zaposlenih (na Danskem), kaže na to, da je zakonska možnost oblikovanja teles prilagojena gospodarski strukturi obeh držav.

Kljub temu da je v Avstriji delež podjetij, ki so pokrita z zakonodajo o svetih delavcev, bistveno višji kot na Nizozemskem, je še vedno 70% podjetij izvzetih iz zakonsko postavljene možnosti oblikovanja svetov delavcev, kljub temu da je prag za ustanovitev svetov delavcev v Avstriji eden izmed najnižjih v EU (5 zaposlenih).

Graf 6.2 kaže, da je delež zaposlenih, pokritih s sveti delavcev na Nizozemskem (27,33 %), višji kot delež zaposlenih v Avstriji (15,85%), kljub temu da je z zakonodajo o svetih delavcev na Nizozemskem pokritih manj (41,92%) zaposlenih kot v Avstriji (72,32%). Podatki o pokritosti deleža zaposlenih z zakonodajo in oblikovanimi sveti delavcev za Dansko na žalost niso dostopni, zato v tem primeru primerjava ni mogoča. Podatki o pokritosti deleža zaposlenih z možnostjo in dejanskim oblikovanjem reprezentativnih organov prikažejo nekoliko bolj optimistično sliko kot deleži pokritih podjetij z enakimi strukturami. Kljub temu pa je v Avstriji še vedno 84,15% zaposlenih, ki delajo v podjetjih, kjer struktur reprezentativne participacije nimajo oblikovanih. Na Nizozemskem je ta delež nekoliko nižji in znaša 72,67% zaposlenih, kar pa še vedno pomeni, da je približno 3/4 delavcev na Nizozemskem zaposlenih v podjetjih, kjer svetov delavcev nimajo oblikovanih.

Glede na prikazano lahko sklepamo o relativno nerazviti uporabi kolektivne participacije na ravni obeh držav in držav EU na splošno.¹¹ Na to vpliva predvsem zakonska ureditev tega vprašanja, zakonsko predviden prag za ustanovitev sveta delavcev, sindikati in pa struktura ter značilnosti gospodarstva posamezne države.

Zakonska ureditev predvideva ustanovitev svetov delavcev ali podobnih struktur z namenom reprezentativnosti zaposlenih v praktično vseh državah EU (razen Velike Britanije in Irske), vendar pa so ti predpisi za podjetja le redko obvezujoči. To dopušča samostojno ureditev tega vprašanja znotraj podjetij in na pobudo zaposlenih, saj neupoštevanje zakonskih predpisov ne prinaša sankcij za podjetja. Morda je prav to eden bistvenih razlogov za nizko izvajanje reprezentativne participacije v evropskih podjetjih.

¹¹ Glej Eurofound (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2006.

6.1.4 Finančna participacija

Finančna participacija, poleg individualne in kolektivne, predstavlja bistven element participacije zaposlenih na ravni podjetja. Definirana kot možnost, ki zaposlenim omogoča sodelovanje v finančnem rezultatu podjetja (delitev dobička) ali v deležu lastništva podjetja (lastništvo zaposlenih),¹² je videna kot element preseganja striktno pogodbenega razmerja med podjetjem in zaposlenim. Finančna participacija je torej lahko opredeljena kot pravica zaposlenih do vsaj delne nagrade za lastno delo, pri čemer sheme **delitve dobička** vplivajo na vključevanje zaposlenih v profit, ki ga podjetje ustvarja. Zaposleni preko shem delitve dobička vstopajo na področje, ki jim prinaša materialne koristi za delo, ki ga sami prispevajo k rezultatu podjetja. Na ta način o shemah delitve dobička lahko govorimo kot o elementu, ki presega tradicionalno kapitalistično pojmovanje, da pozitiven rezultat podjetja pripada samo lastniku oziroma vlagatelju v obliki izplačila dividend.

Poleg osebnega dohodka zaposlenih, ki je rezultat zaposlitvenega razmerja med delavci in podjetjem, finančna participacija v primeru delitve dobička zaposlenim dodeljuje nagrado ali bonus za njihov prispevek v podjetju, kadar le-ta dobro posluje. Poleg materialnih bonitet, delitev dobička sama po sebi zaposlenim ne prinaša vključevanja v politike podjetja in jim iz tega naslova tudi ne nudi večjih pravic na področju odločanja na ravni delovnega mesta ali podjetja nasploh. Prinaša pa vrsto pozitivnih posledic v smislu preseganja nasprotij med posameznimi skupinami zaposlenih (delavci nasproti vodilnim) v podjetju.

V primeru **lastništva zaposlenih** pa je zaposlenim omogočena udeležba v lastniških deležih podjetja, s čimer se zaposlene definira kot novo skupino lastnikov podjetja. Na ta način zaposleni stopajo iz klasičnega obravnavanja kot samo še enega od proizvodnih dejavnikov in si na podlagi rezultatov svojega dela pridobijo položaj v lastniški strukturi podjetja. Lastništvo zaposlenih se z dobrim poslovanjem podjetja povezuje le posredno, in sicer v smislu naraščanja tržne vrednosti podjetja in iz tega

¹² Eurofound, European foundation for improvement of living and working condition; Recent trends in employee financial participation in EU, 2001, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0112.htm>, dne 10. 02. 2006

naslova izplačila višjih dividend, pri čemer dobiček podjetja ne predstavlja predpogoja za uveljavljanje shem delitve lastništva podjetja, zaposleni pa imajo s tem le indirektno možnost dobička (kadar delnice podjetja rastejo). Lastništvo zaposlenih zaposlenim omogoča enake pravice kot ostalim lastnikom delnic ali deležev podjetja, in sicer pravico do sodelovanja v lastniškem upravljanju ter omenjeno pravico do udeležbe v poslovnem rezultatu podjetja (dividende – glej Gostiša 1995:81). Sheme lastništva zaposlenih dajejo delavcem pravico do kontrole nad vsem, kar jih ščiti v zaposlitvenem razmerju, poleg tega pa s polnimi glasovnimi pravicami lahko vplivajo na korporacijsko vodenje. Kadar je lastništvo zaposlenih načrtovano dolgoročno, lahko zaposleni pridobijo vidnejše deleže v podjetju in na ta način pomembno spreminjajo lastniško strukturo podjetja, obenem pa izstopajo iz vloge malih delničarjev in odločneje sodelujejo v svoji lastniški vlogi.

Po mnenju Blairove (1995) zaposlenim v osnovi pripada udeležba v lastništvu podjetja, saj so po svojem odnosu s podjetjem podobni lastnikom oziroma vlagateljem v podjetje, le da namesto kapitala vlagajo svoj človeški kapital, pri čemer v primeru slabega poslovanja podjetja nosijo prav takšno ali pa še večje tveganje. Če lastniki v tem primeru lahko izgubijo samo del kapitala, ki so ga v podjetje vložili, lahko zaposleni ob izgubi delovnega mesta izgubijo svoj specifični kapital, ki ga na trgu dela težko unovčijo, poleg tega pa so izpostavljeni tveganju oportunitizma s strani vodilnih in lastnikov podjetja v smislu pridobivanja koristi iz vloženega človeškega kapitala zaposlenih. Iz tega razloga imajo zaposleni po Blairovi pravico do udeležbe v lastniški strukturi, ki jim na nek način nudi določeno varnost oziroma garancijo za lastno delo.

Obe obliki finančne participacije sta, kot je razvidno, oblikovani na drugačni ideji, pri čemer prva nudi samo nagrade za lastno delo, druga pa lastništvo nad deleži in določene pravice, ki iz tega izhajajo. Zaradi boljše preglednosti so glavne razlike med obema oblikama finančne participacije podrobneje predstavljene v tabeli 6.1, pri čemer velja opozoriti, da sta obe obliki v tabeli predstavljeni kot ločeni, v praksi pa se pogosto elementi obeh oblik finančne participacije uporabljajo hkrati.

Tabela 6.1: Razlike med delitvijo dobička in lastništvom zaposlenih

Značilnosti	Delitev dobička (profit sharing)	Lastništvo zaposlenih (employee share ownership)
1. Definicija	Delitev profita (dodatek fiksni plači) – variabilni del, neposredno vezan na dobiček podjetja.	Participacija v lastništvu podjetja, posredno vezana na dobiček podjetja v smislu rasti tržne vrednosti – višina dividende.
2. Oblika izplačila	Denar (gotovina), deleži, obveznice (lahko investiranje v varčevalne sheme, ki vlagajo v delnice podjetja).	Zaposleni lahko pridobijo deleže: - z direktnim nakupom deležev (pod ugodnimi pogoji), - z opcijami za nakup deležev, - s transferjem iz profita podjetja (trusti). Deleži so lahko navadni ali pa posebni (prednostni ...).
3. Takojšna ali odložena izplačila	Kadar gre za denarna izplačila, so le-ta takojšnja, razen vlaganja v varčevalne sheme, ko so izplačila odložena.	Navadno so v vseh shemah lastništva zaposlenih izplačila odložena.
4. Način in likvidnost izplačil	V obliki denarja, visoko likvidna.	V obliki deležev, nižja likvidnost (odvisno ob likvidnosti kapitalskega trga).
5. Povezava z delovanjem podjetja	Neposredna navezava na delovanje podjetja v obdobju, v katerem so bile sheme uvedene.	Delovanje podjetja v času po tem, ko so deleži razdeljeni.
6. Podpora – olajšave	Državna podpora v obliki zakonodaje in davčnih olajšav tako za zaposlene kot za podjetja (v zadnjem času se zmanjšuje zaradi izkoriščanja te oblike participacije za ustvarjanje umetnih shem in izogibanja izplačila davkov na plače).	Zakonsko določene sheme omogočajo legalnost in jasne odločitve za podjetja – transparentnost. Davčne olajšave so pogostejše za zaposlene kot za podjetja.
7. Namen uporabe	Kratkoročna stimulacija: spodbuda in nagrada za dobro delovanje.	Dolgoročna stimulacija: poistovetenje ciljev in interesov, medsebojna obveznost.

Vir: Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0156.htm>, dne 18. 03. 2006.

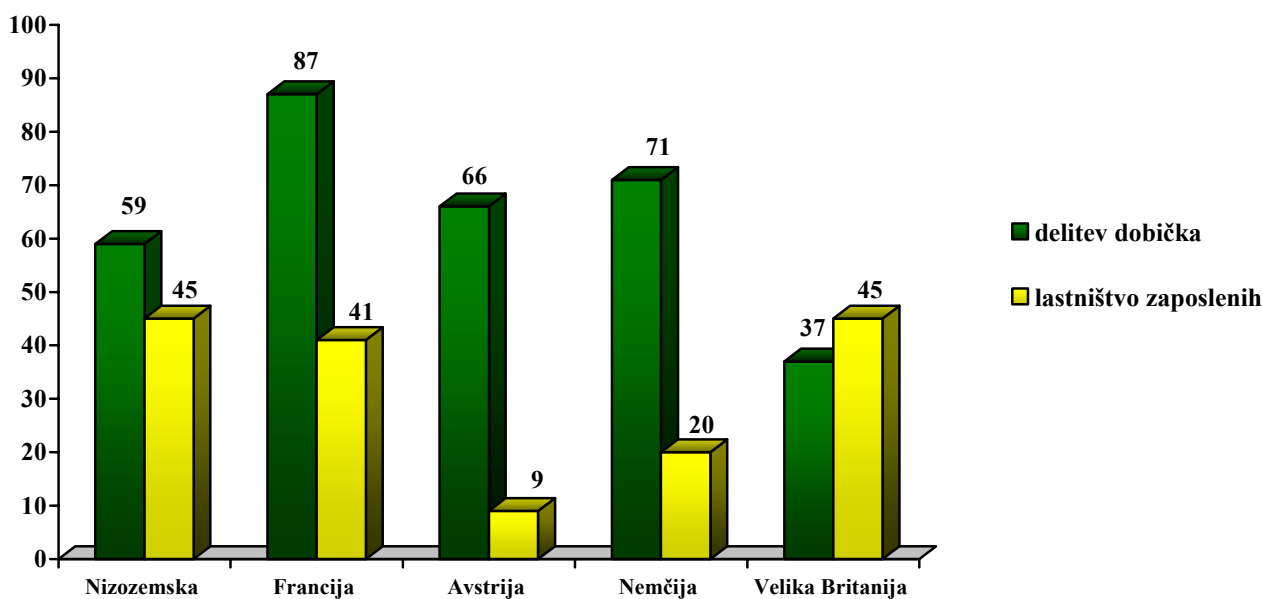
Kljub temu da se obe obliki finančne participacije po koncu 90. let prejšnjega stoletja v Evropski uniji pojavljata pospešeno, predvsem na pobudo Evropske komisije s težnjo povečanja pozitivnih posledic, ki jih finančna participacija predstavlja za zaposlene in za podjetja, pa je dejanska pojavnost obeh oblik odvisna od posameznih držav oziroma iniciativ, ki jih le-te oblikujejo na svojem zakonodajnem področju in med socialnimi partnerji. V državah, ki ne nudijo ustrezne zakonodajne podpore, podjetja pogosto oblikujejo sheme finančne participacije, ki pa so oblikovane ozko, za samo določene skupine zaposlenih v podjetju, katerih namen ni izboljšanje položaja vseh zaposlenih, pač pa pogosto samo finančne koristi najvišjih vodilnih in lastnikov (vlagateljev). Te sheme povečujejo neenako porazdelitev kapitala (ali dobička), povečujejo razlike in pomenijo prej povečanje kot pa zmanjšanje diskriminacije med zaposlenimi. Spodbujanje oblikovanja shem finančne participacije se na ta način pogosto ustavi, saj predvsem sindikati nasprotujejo oblikovanju ozko usmerjenjih shem, ki prinašajo koristi samo za določene skupine zaposlenih. Ozko usmerjene sheme so pogosto rezultat interesov lastnikov podjetja, ki preko finančnih koristi in nagrad, ki iz shem izhajajo, poskušajo vplivati na najvišje vodilne, da poslovanje podjetja poteka v interesu kapitala.

Samo široko oblikovane in pregledne sheme, namenjene kar največjemu številu zaposlenih v podjetju, lahko prinesejo pozitivne učinke finančne participacije, kot so poistovetenje zaposlenih z organizacijskimi cilji in s tem povečanje produktivnosti, zmanjševanje stroškov dela (upadanje odsotnosti od dela ...), zmanjševanje stroškov nadzora na ravni podjetja in nenazadnje zmanjšanje obstoječih neenakosti v premoženju in dohodku na ravni celotnega gospodarstva. Na širšem socialnem nivoju je finančna participacija videna kot orodje za redistribucijo dohodka in dobička ter instrument večje socialne integracije,¹³ pri čemer pa države s politiko spodbujanja finančne participacije preko davčnih olajšav in zakonske transparentnosti shem posredno vplivajo na to, katere skupine zaposlenih (ozko ali široko naravnane sheme) bodo podjetja nagradila.

¹³ Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0156.htm>, dne 18. 03. 2006.

V nadaljevanju (glej graf 6.3) je predstavljena finančna participacija v medsebojnem odnosu shem delitev dobička in lastništva zaposlenih v podjetjih petih evropskih držav, kjer je več kot 200 zaposlenih. Namen grafa je prikaz uveljavljanja obeh oblik finančne participacije v državah EU.

Graf 6.3: Delež podjetij (%), ki oblikujejo sheme delitve dobička in sheme lastništva zaposlenih (podjetja z več kot 200 zaposlenimi)



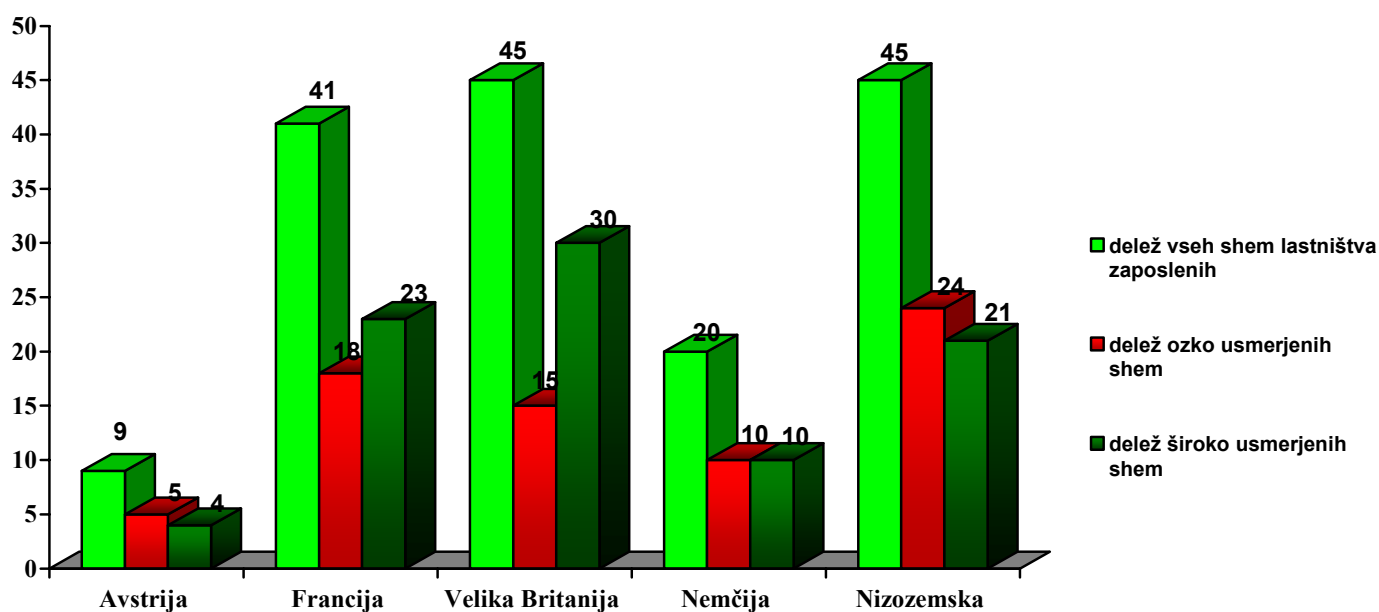
Vir: Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>, dne 01. 03. 2006.

Kot je razvidno iz grafa 6.3, so sheme delitve dobička bolj pogosto oblikovane v vseh predstavljenih državah, razen v Veliki Britaniji, kjer je od vseh podjetij z več kot 200 zaposlenimi 45% podjetij oblikovalo sheme lastništva zaposlenih in 37% podjetij sheme delitve dobička. Relativno nizke deleže podjetij, ki oblikujejo sheme lastništva zaposlenih, je opaziti v Avstriji in Nemčiji, kjer sheme lastništva zaposlenih oblikuje 9% (v Avstriji) oziroma 20% (v Nemčiji) podjetij. Najvišji delež podjetij, ki oblikujejo sheme delitve dobička, ima Francija s 87% podjetij, sledita pa ji Nemčija z 71% podjetij in Avstrija s 66% podjetij.

Porazdelitve shem lastništva zaposlenih v smislu ozko ali široko oblikovanih shem so ponazorjene na grafu 6.4, ki prikazuje deleže podjetij, ki so oblikovala eno ali drugo

obliko shem lastništva zaposlenih v predstavljenih državah EU. Glede na oblikovane sheme lastništva zaposlenih nas zanima, v kolikšni meri so le-te dostopne za vse zaposlene oziroma kolikšen delež oblikovanih shem je namenjen samo določenim skupinam zaposlenih.

Graf 6.4: Deleži poslovnih enot, ki imajo oblikovane sheme lastništva zaposlenih, in deleži ozko in široko oblikovanih shem



Vir: Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>, dne 01. 03. 2006.

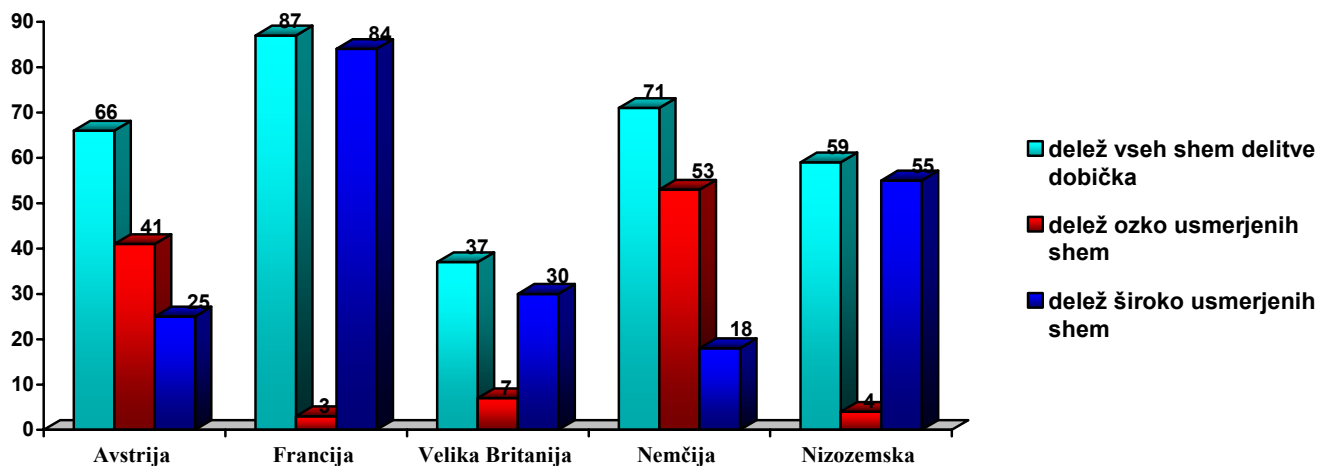
Porazdelitev shem lastništva zaposlenih v smislu ozko in široko oblikovanih shem kaže, da so sheme lastništva zaposlenih najbolj enakomerno porazdeljene v Nemčiji, kjer je razmerje med ozko in široko oblikovanimi shemami 50 : 50. V Nemčiji ima polovica podjetij, ki oblikujejo sheme lastništva zaposlenih, ozko usmerjene sheme. V Veliki Britaniji in Franciji je ustanovljenih večje število široko osnovanih shem lastništva zaposlenih, in sicer ima v Veliki Britaniji 30% podjetij široko oblikovane sheme lastništva zaposlenih, kar predstavlja 67% vseh oblikovanih shem. V Franciji pa je delež podjetij s široko oblikovanimi shemami nekoliko nižji, in sicer znaša 23%, kar pa predstavlja 56% vseh oblikovanih shem lastništva zaposlenih. Najnižji delež široko oblikovanih shem med prikazanimi državami ima Avstrija, kjer so široko oblikovane sheme v 4% podjetij in tako predstavljajo le 44% vseh oblikovanih shem

lastništva zaposlenih. Avstrija ima z 9% podjetij tudi najnižji delež podjetij, ki sploh oblikuje sheme lastništva zaposlenih.

Podatki kažejo, da je približno 50% (izjema je Velika Britanija s 33%) shem lastništva zaposlenih v prikazanih državah oblikovanih ozko, kar pomeni, da so namenjene privilegiranim skupinam v podjetjih. Večina zaposlenih je v teh podjetjih iz udeležbe v lastniških strukturah izključena. Namen uvajanja shem je še vedno nagrajevanje skupin zaposlenih, ki so iz takšnega in drugačnega razloga za podjetje relevantne. Spodbujanje udeležbe vseh zaposlenih in s tem oblikovanje nove interesne skupine lastnikov se torej v približno 1/2 oblikovanih shem lastništva zaposlenih ne spodbuja.

Z namenom podobnega prikaza je v nadaljevanju (glej graf 6.5) predstavljena še porazdelitev med podjetji, ki oblikujejo ozko ali široko usmerjene sheme delitve dobička. Za primerjavo so prikazane enake države kot v primeru shem lastništva zaposlenih.

Graf 6.5: Delež podjetij s shemami delitve dobička in razmerje podjetij, ki oblikujejo ozko in široko usmerjene sheme delitve dobička



Vir: Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>, dne 01. 03. 2006.

Sheme delitve dobička se v največjem številu pojavljajo v Franciji, kjer ima od 87% podjetij, ki oblikujejo sheme delitve dobička, kar 84% podjetij široko oblikovane sheme delitve dobička. Široko oblikovane sheme tako predstavljajo kar 97% vseh shem

delitve dobička. Po številu oblikovanja shem delitev dobička Franciji sledi Nemčija z 71% podjetij, ki sheme oblikujejo, vendar pa je razmerje med ozko in široko oblikovanimi shemami v tej državi bistveno drugačno. Široko oblikovane sheme oblikuje le 18% podjetij, kar pomeni, da delež široko oblikovanih shem predstavlja le 25% vseh oblikovanih shem, to pa je tudi najnižji delež med prikazanimi državami. Poleg Francije in Nemčije po številu oblikovanih shem sledi Avstrija, kjer pa je delež široko oblikovanih shem, podobno kot v Nemčiji, nižji kot delež ozko oblikovanih. Široko oblikovane sheme tako predstavljajo le 38% vseh oblikovanih shem. Nizozemska in Velika Britanija po deležu široko oblikovanih shem sledita Franciji, saj na Nizozemskem njihov delež znaša 93%, v Veliki Britaniji pa 81%.

Države se glede na predstavljene rezultate med seboj razlikujejo tako po številu oblikovanih shem delitve dobička kot tudi po odprtosti navedenih shem različnim skupinam zaposlenih. Če Francija, Nizozemska in Velika Britanija oblikujejo sheme, ki so bolj ali manj odprte za vse zaposlene, tega ne moremo reči za Avstrijo in Nemčijo. Razloge za visoke deleže široko oblikovanih shem gre iskati predvsem v dolgoletni tradiciji teh držav (predvsem Francije in Velike Britanije), v zakonskem urejanju tega vprašanja in v davčnih olajšavah, ki jih na tem področju nudi država. Kljub temu se zdi presenetljiv nizek delež široko oblikovanih shem v Nemčiji, ki predvsem na področju direktne in reprezentativne participacije nudi obširen obseg pravic (v primerjavi s Francijo in Veliko Britanijo).

Zaposlenim v predstavljenih evropskih državah so torej na voljo različne pravice iz treh različnih področij participacije. Pravice se v posameznih državah pojavljajo v večji in manjši meri, pri čemer je značilno, da imata Velika Britanija in Francija obširneje urejene pravice s področja finančne participacije, Nemčija in Avstrija pa s področja reprezentativne participacije. V nadaljevanju bo predstavljena participacija na ravni Slovenije, pri čemer bodo predstavljeni podatki, ki bodo omogočili primerjavo z ostalimi evropskimi državami.

7. Slovenija

7.1. Zakonska osnova

Ustava RS v svojem 75. členu predvideva sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, na podlagi česar je bil leta 1993 sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93), ki je določil načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb in zadrug.

Zakon v svojem 88. členu ureja individualne pravice sodelovanja posameznikov pri upravljanju, kar predstavlja osnovo za uvajanje direktne participacije v slovenska podjetja. V obseg pravic, ki se vežejo na posamezno delovno mesto (ki predstavlja raven, na kateri se izvaja direktna ali neposredna participacija), uvršča naslednje pravice:

- delavec ima pravico do pobude in odgovora nanjo, kadar se le-ta nanaša na njegovo delovno mesto ali organizacijsko enoto;
- pravico do pravočasne obveščeniosti o spremembah, ki se tičejo njegovega delovnega področja;
- pravico do izražanja mnenj glede vprašanj, ki se tičejo organizacije njegovega delovnega procesa;
- pravico do zahtevanja pojasnil v zvezi s plačo in ostalih področij delovnega razmerja;
- pravico do odgovora na pobudo (in vprašanja) v roku 30 dni.

Zakon poleg določil, vezanih na direktno participacijo, ureja tudi področje reprezentativne participacije, v okviru česar predvideva dve obliki:

- **sodelovanje delavcev v upravljanju preko delavskega zaupnika** (do 20 zaposlenih z aktivno volilno pravico) ali **sveta delavcev** (več kot 20 zaposlenih);
- **sodelovanje delavcev v organih družbe**, in sicer preko izvoljenega predstavnika, ki sodeluje v upravi družbe, in sodelovanje predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu družbe (78. člen).

Pravice sodelovanja delavcev preko sveta delavcev so urejene preko obveščanja, skupnega posvetovanja, soodločanja med svetom delavcev in upravo podjetja. Zakon

predvideva tudi pravico sveta delavcev do zadržanja odločitve delodajalca, kadar se le-ta ne drži ustreznih rokov in vsebine glede informiranja in skupnega posvetovanja o statusnih in kadrovskih odločitvah, določenih v 89., 91., 93. in 94. členu.

Zaposleni imajo pravico izvoliti svojega predstavnika – delavskega direktorja v upravo družbe, in sicer v podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev. V upravo ga predlaga svet delavcev, potrdi pa ga skupščina delničarjev (81. člen). Delavski direktor predstavlja vse zaposlene na področju kadrovskih in socialnih vprašanj (84. člen), določenih v 91. členu.

Število predstavnikov, zaposlenih v nadzornem svetu družbe, je določeno v statutu družbe, vendar morajo le-ti predstavljati najmanj 1/3 oziroma največ 1/2 članov nadzornega sveta (79. člen). Pri svojem delu predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu predstavljajo vse zaposlene, saj jih izvoli in odpokliče svet delavcev, ki s svojo odločitvijo seznanijo skupščino delničarjev.

Zakon eksplicitno poudarja, da so predstavniki zaposlenih v organih upravljanja enakovredni ostalim članom, pri čemer jim iz tega naslova pripadajo tudi enake pravice in obveznosti kot ostalim članom obeh teles (78. in 80. člen).

Zakon omogoča, da se s participativnim dogovorom med delodajalcem (upravo) in svetom delavcev (ali delavskim zaupnikom) v posameznem podjetju poveča obseg in način urejanja pravic, ki jih le-ta določa.

Zakon je fakultativne narave, kar pomeni, da je njegovo izvajanje izrecna pravica, ne pa tudi obveznost delavcev. V posameznem podjetju se izvaja na izrecno pobudo delavcev, s čimer jim je dana možnost za izboljšanje položaja v odnosu do lastnikov in vodilnih v podjetju. Seveda pa za delodajalce ne predstavlja obveznosti, v kolikor delavci zanj ne pokažejo zanimanja.

Poleg Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je v Sloveniji sprejet novi Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, 42/2006, dne 19. 04. 2006) daje možnost proste izbire med enotirnim in dvotirnim

sistemom upravljanja delniških družb, s čimer se želi slovenska zakonodaja uskladiti z uredbo Evropske unije o evropski delniški družbi (EU 2157/2001/ES).¹⁴ Vendar pa sprememba Zakona o gospodarskih družbah za sodelovanje delavcev v organih upravljanja pušča precej manj manevrskega prostora, predvsem za delavce v družbah, ki bi se odločile za enotirni sistem upravljanja. Na spremembe Zakona o gospodarskih družbah so mnenja med socialnimi partnerji in različnimi interesnimi skupinami deljena. Sporni so predvsem členi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju v družbah z enotirnim sistemom upravljanja. Ker se v enotirnem sistemu upravljanja funkcije, ki so v dvotirnem sistemu razdeljene med upravo in nadzorni svet, združijo v upravni odbor, delavci v družbah z manj kot 500 zaposlenimi ne bodo imeli možnosti imenovati svojih predstavnikov v upravni odbor. V družbah z več kot 500 zaposlenimi bodo delavci lahko imenovali svojega predstavnika v upravni odbor, ki bo imenovan za izvršnega direktorja. V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo izvršnim direktorjem upravnega odbora, bo izvršni direktor predstavljal pravice zastopanja in informiranja delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj, kot to določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZGD-1, 290. člen).

Problem, ki ga pri tem vidijo predstavniki združenja svetov delavcev in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je v tem, da v Sloveniji le majhno število podjetij (68 – glej Gostiša, 2005) ustreza pogoju za oblikovanje delavskega direktorja (več kot 500 zaposlenih). Tako bodo delavci v podjetjih, ki tega pogoja ne izpolnjujejo, ostali brez svojih predstavnikov v upravnem odboru, saj ZGD-1 ne predvideva predstavnikov delavcev med neizvršnimi direktorji upravnega odbora (glej Gostiša 2005, Kšela, 2005).

ZGD-1 v družbah z enotirnim sistemom upravljanja predvideva oblikovanje obvezne revizijske komisije, ki je videna kot telo, preko katerega delavci uveljavljajo svojo pravico do sodelovanja v organih družbe (ZGD-1, 289. člen). Sveti delavcev lahko v revizijske komisije imenujejo svojega predstavnika.

¹⁴ Uredba Evropske unije o evropski delniški družbi, dostopno na: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R2157:EN:HTML>, z dne 01. 03. 2006.

Po mnenju Gospodarske zbornice Slovenije glede ZGD-1 je predlagana revizijska komisija ustrezna in primerljiva rešitev s sedanjo ureditvijo sodelovanja delavcev v dvotirnem sistemu upravljanja (predstavniki delavcev v nadzornem svetu), saj je po njihovem mnenju delavcem na ta način omogočeno sodelovanje na področju nadzora in informiranja.¹⁵

Predstavnikom združenja svetov delavcev in Zveze svobodnih sindikatov pa se zdi rešitev v obliki revizijske komisije sporna, saj revizijska komisija ni enakovredno telo nadzornemu svetu, niti nima enakih pooblastil, po njihovem mnenju so delavci na ta način popolnoma izključeni iz nadzorne funkcije v podjetju. V okviru tega predlagajo obvezno udeležbo predstavnikov zaposlenih med neizvršne direktorje upravnega odbora po obsegu, ki je urejena v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, glede udeležbe predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu družbe.

Poleg tega se predstavniki združenja svetov delavcev in Zveze svobodnih sindikatov ne strinjajo z možnostjo oblikovanja drugačnega dogovora glede ureditve vprašanja predstavnika delavcev v upravnem odboru, saj naj bi to načelo prostovoljnosti, glede na obstoječe prakse slovenskih podjetij, po njihovem mnenju še zmanjševalo število delavskih direktorjev.

Predstavniki omenjenih združenj tako zahtevajo ureditev pravic sodelovanja delavcev v podjetjih z enotirnim upravljanjem v spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in črtanje vseh določitev, ki urejajo sodelovanje delavcev iz ZGD-1, saj te vsebinsko ne ustrezajo Zakonu o gospodarskih družbah, glede na to imamo Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Omenjeni predstavniki se zavzemajo, da se pravice delavcev v družbah z enotirnim upravljanjem poenotijo s pravicami, ki jih imajo njihovi kolegi v družbah z dvotirnim sistemom upravljanja.

¹⁵ Gospodarska zbornica Slovenije (2005): Javna predstavitev mnenj gospodarske zbornice Slovenije o predlogu zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), dostopno na <http://www.gzs.si/Nivo1.asp?ID=26751&IDpm=14>, dne 06. 03. 2006.

Skupina poslancev je v državni zbor vložila predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju¹⁶ po skrajšanem postopku, ki bo omogočil ureditev zakonodaje, vezane na uredbo EU 2157/2001/ES (in direktivo o participaciji v evropski delniški družbi), in tudi spornih vprašanj, povezanih s sodelovanjem delavcev pri upravljanju v družbah z enotirnim sistemom upravljanja. Spremembe in dopolnitve Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju se uveljavljajo izključno iz razloga ureditve sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, kar pomeni, da vse ostale določbe, ki iz njega izhajajo, ostanejo nespremenjene (glej predlog).

Sprememba zakona predvideva dve obliki sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, in sicer:

- predstavništvo zaposlenih v neizvršnem delu upravnega odbora, ki predvideva, da se število predstavnikov delavcev uredi na enak način kot to predvideva Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju za predstavnike zaposlenih v nadzornih svetih družb;
- predstavništvo zaposlenih v izvršnem delu upravnega odbora, ki naj bi na enak način, kot ga predvideva Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju glede predstavnika zaposlenih v upravi družbe v družbah z dvotirnim sistemom upravljanja, urejal predstavnika zaposlenih v družbah z enotirnim sistemom upravljanja, torej v družbah, ki zaposlujejo več kot 500 delavcev.

Predlagana ureditev pravnega sistema v Sloveniji bi tako na enoten in konsistenten način uredila, s strani Evropske unije zahtevane spremembe. Poleg tega bi se na ta način sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju za zaposlene v enotirnem sistemu upravljanja uredil na enak način, kot je to že urejeno za zaposlene v dvotirnem sistemu upravljanja. To bi zagotovilo enako zakonsko obravnavanje obeh skupin zaposlenih in nadaljnji razvoj že uveljavljenih pravic direktne in reprezentativne participacije.

¹⁶ Državni zbor: Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju dela. 02. 12. 2005, dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&mandate=-1&sb=7&sd=0&vt=40&o=80&unid=PZ|20B91A4518983D9AC12570CB00505466>, dne 01. 03. 2006.

7.2. Zakonodaja na področju finančne participacije

V Sloveniji do konca masovne privatizacije (1998) na področju finančne participacije ni oblikovan noben zakon, ki bi ohranjal ali spodbujal raven lastništva zaposlenih, ki je bilo vzpostavljeno s postsocialistično transformacijo slovenskega gospodarstva z aktom o preoblikovanju lastništva (1993), po katerem so imeli zaposleni in vodilni v podjetjih možnost odkupa do 60% deležev podjetij pod ugodnimi pogoji. Raven lastništva zaposlenih po podatkih Simonetija (2001) v Sloveniji, v tako imenovani drugi fazi privatizacije, upada na račun koncentracije lastništva v rokah vodilnih v podjetjih. Poleg tega v Sloveniji, ne za podjetja in ne za zaposlene, ni urejena zakonodaja, ki bi formalno urejala delitev dobička v podjetjih ali ki bi na kakršen koli način urejala davčne olajšave, ki iz te oblike finančne participacije izhajajo. Glede na to tudi ni ustrezne zakonske povezave med dolgoročnim spodbujanjem lastništva zaposlenih preko shem delitve dobička, v smislu ureditve varčevalnih ali posojilnih shem, ki povečujejo likvidnost in transparentnost lastništva zaposlenih, predvsem v podjetjih, katerih delnice ne kotirajo na borzi.

V letu 1997 je bil v Državni zbor RS sicer poslan predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe¹⁷ z zahtevo Vlade RS po obravnavi po hitrem postopku, ki pa ni doživel parlamentarne obravnave. Predlog zakona je utemeljil tako kolektivno shemo delitve dobička za zaposlene po kolektivni pogodbi v obliki gotovinskih, delničarskih, alternativnih in kombiniranih shem kot tudi individualno shemo za zaposlene po individualnih pogodbah, in sicer v obliki delniških shem. Sheme delitve dobička bi podjetja lahko sprejela na podlagi posebne pogodbe med družbo in zaposlenimi, pri čemer je bilo za kolektivne sheme predvideno 50-% soglasje vseh zaposlenih v družbi. Predlog zakona je za čas trajanja kolektivnih shem predvidel najmanj 3 leta, za individualne sheme pa najmanj 5 let. V času do dospetja pravice do sredstev za izplačila je predlog zakona natančno predvidel možnosti upravljanja sredstev s strani družbe, in sicer za investicijske in razvojne projekte družbe ter naložbe v finančne instrumente, omejene na Slovenijo. Poleg tega je predlog zakona opredelil davčne olajšave tako za podjetja kot za zaposlene, pri čemer bi bili zaposleni

¹⁷ Poročevalec DZ RS, št. 51, 28. 10. 1997.

oproščeni plačevanja prispevkov za socialno varnost, podjetjem pa bi se iz naslova delitve dobička priznal odhodek do dobička in s tem ustrezno znižanje obdavčitve davka od dobička. Tako za zaposlene kot za podjetja pa bi ostale olajšave iz tega naslova natančneje urejal Zakon za odmero in plačevanje dohodnine. Predlog zakona bi natančno urejal pogoje, pod katerimi so tako zaposleni kot podjetja upravičeni do davčnih olajšav iz delitve dobička.

Kljub temu da je predlog Zakona udeležbe zaposlenih pri dobičku ponujal način za ureditev slovenske zakonodaje na tem področju s priporočili EU, je bilo predlogu zakona očitano (Simoneti, 2003) predvsem celovito zanemarjanje lastništva zaposlenih, ki je od privatizacije dalje močno prisotno v slovenskih podjetjih, saj je to področje v predlogu zakona povsem zanemarjeno. Neurejeno področje lastništva zaposlenih na ta način, predvsem v nejavnih družbah, ki ne kotirajo na borzi, še naprej omogoča koncentracijo lastništva v rokah najvišjih vodilnih, predvsem na račun neprimerno urejenega vprašanja družbe pooblaščenke. Formalno lastništvo zaposlenih se na ta način še naprej spreminja v dejanske menedžerske odkupe.

Poleg tega predlog zakona davčnih olajšav, ki jih predpostavlja, ne ureja natančno, saj ne določa višine teh olajšav, pač pa to področje prepušča kasnejši obravnavi. Na ta način je, glede na obstoječe, nemogoče določiti vpliv, ki ga imajo predvidene sheme delitev dobička na ostale ekonomske parametre (gibanje plač, varčevanje, javne finančne prihodke), zaradi katerih se sheme s strani države spodbujajo.

Kritika predloga je v primeru individualne in kolektivne sheme delitve dobička usmerjena tudi v pogoje davčnih olajšav. Ker že omenjene davčne olajšave v predlogu niso natančneje določene, lahko predvideno restriktivnejše obravnavanje individualnih shem delitve dobička (olajšave samo v primeru delniških shem) v smislu časovno omejenega izplačila (najmanj 5 let) izgubi svoj namen in sheme vplivajo na povečanje razlik med dohodki zaposlenih in vodilnih s podporo države. Sheme delitve dobička so prostovoljne tako za podjetja kot za zaposlene (glede oblike in izbor shem), pri čemer je za kolektivne sheme potrebno 50-% soglasje vseh zaposlenih, pri individualnih shemah pa zgolj soglasje posameznika, ki ga individualna shema zadeva. Kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav je med drugim zahtevano vzdrževanje gibanja plač v

podjetjih. Glede na to je pričakovati, da bodo podjetja v večji meri uvajala individualne sheme, pri čemer pa obstaja bojazen izgube dela davčnih dajatev s strani države, in sicer na račun menedžerskega zadrževanja rasti plač zaposlenih po kolektivnih pogodbah. Zaradi tega je po mnenju kritikov potrebno jasno ločevanje med davčnimi olajšavami za individualne in kolektivne sheme, saj obe skupini v podjetju nastopata z različnimi možnostmi in interesi (glej Simoneti, 2003).

Na osnovi predstavljenih pomislekov glede predloga Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku je bil šele 27. 04. 2005 v Državni zbor poslan nov predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih (ZUZDDLZ),¹⁸ ki poskuša na ustrezen način preseči pomanjkljivosti starega predloga.

Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku in o lastništvu zaposlenih (v nadaljevanju ZUZDDLZ) prinaša bistveno novost, in sicer obvezno uvedbo zakona za podjetja z več kot 30 zaposlenimi. Za kolektivne sheme delitve dobička, namenjene zaposlenim po kolektivnih pogodbah, predlog omogoča razdelitev do 25% dobička oziroma največ 15% letnega zneska plač, izplačanih v družbi, v poslovnem letu, v katerem poteka razdelitev dobička, medtem ko višina dobička, namenjena za individualne sheme delitve dobička za zaposlene po individualnih pogodbah, obsega največ 10-% delež dobička poslovnega leta, kar tako za podjetje kot za zaposlene predstavlja pogoj za pridobitev davčnih olajšav. Del dobička, ki se izplača zaposlenim, ne sme presegati povprečnega mesečnega zneska plače zaposlenega, kateremu se dobiček izplača. ZUZDDLZ za predviden čas trajanja kolektivnih shem delitve dobička določa minimalno tri leta, za individualne sheme delitve dobička pa pet let. Pravni temelj za udeležbo zaposlenih pri dobičku predstavlja pogodba o udeležbi pri dobičku, ki je sklenjena med zaposlenim(i) in družbo. Za veljavno sklenitev pogodbe je na strani zaposlenih zahtevano pisno soglasje zaposlenega (individualna pogodba) oziroma 50% zaposlenih v družbi (za kolektivne sheme). S pogodbo o delitvi dobička je dogovorjena shema delitve dobička, ki natančno določa pravice zaposlenih iz

¹⁸ Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku in o lastništvu zaposlenih, Poročevalec DZ RS št. 28, dne 7. 05. 2005, dostopno tudi na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&vt=56&st=a&qsn=ZUZDDLZ&mandate=-1&unid=PZ4JC12565D400354E68C125708C00382BDD>, dne 20. 03. 2006.

udeležbe pri dobičku ter načine in roke za uveljavljanje navedenih pravic. Shema delitve dobička mora biti enaka za vse zaposlene v družbi. Glede na način izplačila sredstev zaposlenim ZUZDDLZ predvideva gotovinske, delniške, alternativne in kombinirane sheme, pri čemer pa se za zaposlene po individualni pogodbi kot edina možna oblika izplačila predvideva delniška shema. Zaposleni pridobijo pravico do izplačila deleža dobička, ki jim na podlagi določene sheme pripada, po sprejetju sklepa o razdelitvi dobička, ki je prav tako predmet podobe o udeležbi pri dobičku. Do dneva pridobitve pravice do sredstev iz udeležbe pri dobičku s sredstvi razpolaga družba, pri čemer o ustreznosti investicijske in razvojne politike družbe odloča minister za gospodarstvo. Družba mora za čas mirovanja pravic iz udeležbe pri dobičku zagotoviti revidiranje svojega poslovanja, pri čemer mora revizijsko poročilo obvezno vsebovati del o uporabi sredstev iz udeležbe pri dobičku. V primeru, da družba v času mirovanja pravic iz udeležbe pri dobičku sredstev ne uporablja, je dolžna skleniti pogodbo o gospodarjenju s sredstvi s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev, pri čemer je naložbena politika upravljanja s temi sredstvi natančno določena.

ZUZDDLZ poleg udeležbe pri dobičku ureja tudi lastništvo zaposlenih oziroma delavsko delničarstvo, pri čemer se to v družbi ureja na podlagi skupne odločitve med družbo in zaposlenimi, z namenom izboljšanja korporacijskega upravljanja in poslovanja družbe. Lastništvo zaposlenih se v družbi uvede na podlagi načrta obsega pridobivanja delnic družbe, pri čemer lahko zaposleni pridobijo delnice družbe na podlagi gotovinskih sredstev, ki izhajajo iz gotovinske sheme delitve dobička, delniške sheme udeležbe pri dobičku, na podlagi sprejete pogodbe o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta lastništva zaposlenih. Zaposleni pa lahko v načrt lastništva zaposlenih vložijo tudi delnice, ki so jih že pridobili s privatizacijo ali ki so že vložene v družbo pooblaščenko. Načrt lastništva zaposlenih se sprejme za minimalno dobo petih let oziroma za nedoločen čas, pri čemer so v načrtu natančno opredeljeni načini skupnega upravljanja delnic zaposlenih. Kot način izvajanja načrta lastništva zaposlenih ZUZDDLZ natančno določa opcijo izplačila dela plač zaposlenim, pri čemer se po preteku treh let le-tem za nakup delnic podjetja izplača do 10% letnega zneska plač. Poleg tega so v ZUZDDLZ natančno določeni načini izstopa iz načrta delavskega delničarstva, pri čemer lahko zaposleni, kadar kupnino od prodanih delnic

namenijo za pokojninsko varčevanje, pridobijo ustrezne davčne olajšave. Kadar zaposleni prodajo delnice, pridobljene na podlagi gotovinske ali delniške sheme udeležbe pri dobičku in na podlagi izplačila dela plač, z namenom spodbujanja lastništva zaposlenih, so ti dohodki obravnavani kot prejemki iz premoženja, vendar to ne velja, kadar zaposleni prodajo delnice, ki izhajajo iz privatizacije ali delnice, vložene v družbo pooblaščenko.

Davčne olajšave so po tem zakonu priznane prejemkom zaposlenih iz udeležbe pri dobičku in iz izplačila dela plač, z namenom spodbujanja delavskega delničarstva, saj se za te prejemke ne plačuje socialnih prispevkov niti davka na izplačane plače. Za zaposlene ZUZDDLZ v primeru udeležbe zaposlenih pri dobičku, z namenom povečevanja lastništva zaposlenih, predvideva obdavčitev z dohodnino po padajočem odstotku (skladnem z zakonom o dohodnini) le v obdobju prvih petih let lastništva nad delnicami. Za uveljavljanje navedenih davčnih olajšav je zahtevana ustrezna namenska uporaba sredstev udeležbe pri dobičku s strani družbe in vpis pogodbe o udeležbi pri dobičku v register pogodb pristojnega davčnega organa.

Predstavljeni zakon torej prinaša bistvene dopolnitve predhodnega predloga, saj poleg ureditve lastništva zaposlenih ponudi tudi povezavo med shemami udeležbe pri dobičku in organiziranjem načrta lastništva zaposlenih. Zaposleni lahko sredstva, pridobljena iz shem udeležbe pri dobičku, na ustrezne načine vlagajo v načrte delavskega delničarstva, s čimer se zapolni manjkajoči del predhodnega predloga. Poleg tega predlagani zakon nudi povezavo med izstopi iz načrtov lastništva zaposlenih in vlaganji v pokojninsko varčevanje, predvsem preko davčnih olajšav, ki so zaposlenim v tem primeru priznane. Kot poseben način spodbujanja lastništva zaposlenih zakon ponudi tudi opcijo izplačila dela plač zaposlenih, z namenom nakupa delnic družbe. Natančneje pa so v tem predlogu urejene tudi davčne olajšave tako za zaposlene kot za družbe.

Kljub temu pa zakon ostaja nedorečen glede višine predvidenih davčnih olajšav, predvsem za zaposlene, in to področje prepušča zakonu o odmeri in plačevanju dohodnine. S strani Gospodarske zbornice Slovenije (v nadaljevanju GZS) je zakon naletel na odklonilni odnos v točkah glede obveznega uvajanja v družbe z več kot 30

zaposlenimi, saj prevladuje mnenje, da mora biti finančna participacija v podjetju predvsem plod dogovora med zaposlenimi in družbo oziroma vodstvom podjetja, ne pa s strani države zakonsko postavljena obveznost (glej Mnenje GZS k predlogu zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku in o lastništvu zaposlenih),¹⁹ poleg tega se zdi prag, določen za obvezno uvedbo zakona za slovenski gospodarski prostor prenizek. Namesto tega se za njegovo široko uvajanje predlaga prostovoljna uvedba zakona in stimulatивne davčne olajšave. Pozitivno mnenje prevladuje predvsem glede delniške sheme udeležbe pri dobičku, saj je videna kot izrazito razvojno usmerjen element identifikacije zaposlenih s podjetjem. Kot pozitivna so ocenjena tudi merila za uporabo sredstev v času mirovanja pravic, ki družbi omogočajo financiranje razvojne in investicijske politike. V okviru tega pa GZS opozarja na vlogo, ki jo ZUZDDLZ namenja ministru za gospodarstvo, saj po njihovem mnenju to spodbuja odvisnost podjetja od državne uprave v smislu razvojne politike podjetja.

Združenje svetov delavcev, v nasprotju z GZS, predlog ZUZDDLZ podpira, saj po njihovem mnenju predstavlja kvalitetno osnovo normativne ureditve sistema finančne participacije zaposlenih v Sloveniji (Bakovnik, 2005). Kljub temu pa se pomisleki združenja svetov delavcev nanašajo na ločeno in vzporedno uvajanje individualnih in kolektivnih shem delitve dobička, saj je, glede na to, da v slovenskih podjetjih delitve dobička brez davčnih olajšav za vodilne delavce in člane nadzornih svetov že obstajajo, to ločevanje po njihovem mnenju za zaposlene po kolektivnih pogodbah nestimulativno. V okviru tega predlagajo oblikovanje individualnih shem delitve dobička samo v primeru oblikovanja tudi kolektivnih shem. Poleg tega so izraženi pomisleki v primeru neuspešnega sprejetja predloga skupščine o delitvi dobička, saj so mnenja, da brez ustreznega alternativnega postopka v tem primeru v večini družb, kljub zakonsko določenemu obveznemu uvajanju (30 zaposlenimi), do udeležbe pri dobičku ne bo prišlo. Poleg tega predlagajo, da se v primerih, ko v podjetjih ni pristojnega sindikata ali sveta delavcev, za pristojnega pobudnika sklenitve pogodbe o delitvi dobička upošteva tudi zbor delavcev.

¹⁹ Gospodarska zbornica Slovenije (2005): Mnenje GZS k predlogu zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dostopno na <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?ID=24116&IDpm=9192>, dne 18. 03. 2006.

ZUZDDLZ zadeva široko področje, saj vključuje davčne olajšave, ki so predmet zakona o odmeri dohodnine. Glede na pripravo nove davčne reforme, katere namen je poenostaviti obstoječi davčni sistem, je potrebno davčne olajšave iz tega predloga ustrezno uskladiti z zakonom o prijavi in odmeri dohodnine. Če pri tem upoštevamo še navedene pomisleke akterjev, ki jih bo ZUZDDLZ po svojem sprejetju zadeval, so usklajevanja neizogibna. ZUZDDLZ je bil po svoji prvi obravnavi v Državnem zboru zavržen. Tako v Sloveniji navedeno področje še naprej ostaja zakonsko neurejeno.

7.3. Finančna participacija v praksi

V okviru proaktivne politike spodbujanja finančne participacije med države članice EU je Evropska komisija, med drugim v okviru evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, oblikovala 16 indikatorjev politike in prakse finančne participacije, katerih namen je primerjava situacije na področju finančne participacije v državah EU. Za preverjanje, v smislu dopolnjevanja in izpopolnjevanja predpostavljenih 16. indikatorjev, si je fundacija, zaradi še ne dovolj raziskanega vprašanja finančne participacije, med novimi članicami izbrala Slovenijo. Kljub temu da ima navedena raziskava²⁰ namen predvsem tehničnega testiranja indikatorjev in njihove uporabnosti, omogoča vpogled v situacijo, ki na področju politike in prakse finančne participacije vlada v Sloveniji, poleg tega pa omogoča primerjavo z značilnostmi finančne participacije v drugih državah EU.

Raziskava zajema 161 slovenskih podjetij, ki zaposlujejo več kot 100 zaposlenih, pri čemer temelji na postavki, da se finančna participacija pojavlja v velikih podjetjih, v majhnih in srednjih pa je njena pojavnost omejena.

V okviru pokritosti s finančno participacijo na ravni podjetij navedena raziskava izhaja iz podatkov, pridobljenih iz mednarodne raziskave uporabnosti človeških virov CRANET, ki od leta 1989 poteka v 40. državah. Raziskava nudi podatke za Slovenijo, in sicer za leto 2002. V okviru pokritosti podjetij z eno od oblik finančne participacije na ravni različnih skupin zaposlenih (vodstvo, strokovnjaki/tehnik, režija/administracija,

²⁰ Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia.

fizični delavci) raziskava ugotavlja, da je v Sloveniji 32,9 % organizacij, ki nudijo eno od oblik finančne participacije navedenim skupinam zaposlenih. Podatki torej kažejo, da 1/3 slovenskih podjetij, ki zaposluje več kot 100 zaposlenih, nudi eno od shem delitve dobička in lastništva zaposlenih. Glede na to, da so podatki o pokritosti podjetij s finančno participacijo v ostalih državah EU (glej graf 6.3, 6.4 in 6.5) oblikovani na drugačnem kriteriju (več kot 200 zaposlenih), predstavljeni podatki za Slovenijo s temi niso primerljivi.

Poleg pokritosti podjetij raziskava nudi tudi podatek o pokritosti zaposlenih s shemami finančne participacije. Na podlagi vprašanja, ali podjetja nudijo sheme delitve dobička in/ali lastništva zaposlenih različnim skupinam zaposlenim, podatki iz CRANET-a, pokažejo, da je v različne sheme finančne participacije vključenih 21,8% zaposlenih. Avtorji raziskave pri tem opozarjajo na verjetnost precenjenosti tega podatka zaradi enakega upoštevanja vseh zaposlenih iz posamezne skupine, pri čemer razlikovanje med zaposlenimi znotraj skupin (npr. najvišji vodilni, srednji vodilni, nižji vodilni) ni upoštevano. Pomisleki so avtorje spodbudili, da so navedene podatke o pokritosti zaposlenih s finančno participacijo poiskali v drugem viru, in sicer v raziskavi o delovnih pogojih v Evropi (European Working Condition Survey), ki na podlagi vprašanja o obliki nagrad oziroma bonusov na osnovno plačo med vsemi zaposlenimi in samozaposlenimi med 15. in 64. letom predstavi bistveno nižji rezultat pokritosti zaposlenih s finančno participacijo. Po podatkih EWC je v Sloveniji z eno obliko finančne participacije pokritih samo 9,6% zaposlenih.

Pokritost finančne participacije med posameznimi skupinami zaposlenih (glej tabelo 7.1) znotraj podjetij je relevantna, saj nudi vpogled v odprtost shem finančne participacije posameznim skupinam zaposlenih, poleg tega pa omogoča vpogled v naravo shem v smislu ozko oziroma široko oblikovanih shem.

Tabela 7.1: Pokritost skupin, zaposlenih s shemami finančne participacije v Sloveniji (%)

	Sheme delitve dobička	Sheme lastništva zaposlenih	Ena od obeh oblik FP
Vodstvo	28	16,1	32,9
Strokovnjaki/tehniki	18	11,8	25,5
Režija/administracija	14,9	11,8	22,4
Proizvodni/fizični delavci	14,3	8,1	20,5

Vir: Eurofound (2005): Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05132EN.pdf>, dne 14. 03. 2006.

Podatki kažejo, da so sheme delitve dobička in lastništva zaposlenih v največjem obsegu dostopni najvišjim vodilnim. 32,9% podjetij nudi eno od obeh shem finančne participacije vodilnim v podjetju, medtem ko le 20,5% podjetij nudi sheme operativnim zaposlenim. Tako 28% podjetij nudi sheme delitve dobička najvišjim vodilnim, medtem ko le 14,3% podjetij nudi podobne sheme operativnim zaposlenim. Navedeni podatki pokažejo, da je v Sloveniji dvakrat več podjetij, ki tako sheme delitve dobička kot tudi sheme lastništva zaposlenim ponudijo vodilnim v podjetjih, glede na sheme, ponujene operativnim zaposlenim. Podatki kažejo tudi, da so sheme finančne participacije v Sloveniji v polovici primerov naravnane ozko, v največjih deležih namenjene vodilnim, in na ta način ne sledijo načelu dostopnosti vsem zaposlenim.

Na področju finančne participacije v Sloveniji je na voljo tudi podatek o formalni pokritosti različnih skupin zaposlenih z informacijami o finančnem delovanju podjetja, ki pomembno vplivajo na jasnost in transparentnost shem finančne participacije. Tabela 7.2 prikazuje deleže pokritosti z informacijami o finančnem poslovanju podjetja, porazdeljene med različne skupine zaposlenih.

Tabela 7.2: Delež porazdelitve finančnih informacij, relevantnih za sheme finančne participacije, med različne skupine zaposlenih (%)

Vodstvo	92,2%
Strokovnjaki/tehniki	55,7%
Režija/administracija	45,3%
Proizvodni/fizični delavci	45,0%

Vir: Eurofound (2005): Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05132EN.pdf>, dne 14. 03. 2006.

Navedeni podatki prikazujejo, da so finančne informacije, povezane z delovanjem shem delitve dobička in/ali lastništva zaposlenih, v največjem obsegu namenjene najvišjim vodilnim, saj je kar 92,2% vodilnih obveščenih o delovanju shem finančne participacije. Medtem je samo 45% operativnih delavcev in 45,3% administrativnega osebja formalno obveščenega o informacijah, vezanih na sheme finančne participacije. Navedeni podatki dostopnosti informacij o shemah finančne participacije v Sloveniji niso presenetljivi, če upoštevamo, da so sheme finančne participacije v največjem obsegu dostopne vodilnim in tehničnemu osebju. Ker so sheme v glavnem namenjene tema dvema skupinama, so tudi podatki o delovanju shem v največjem obsegu dostopni obema skupinama.

Slovenija s tako razvito prakso finančne participacije spada med države, ki sicer imajo razvite instrumente delitve dobička in lastništva zaposlenih, vendar so le-ti na splošno diskriminatorno naravnani. Uveljavljajo se z namenom nagrajevanja najvišjih vodilnih v podjetju in pri tem zanemarjajo interese ostalih zaposlenih. Oblike finančne participacije so tako zaprte za zaposlene in preko neurejenega zakonskega vprašanja pogosto lastništvo zaposlenih spreminjajo v menedžerske odkupe.

8. Participacija zaposlenih v dveh slovenskih podjetjih

Empirična raziskava se izvaja v dveh slovenskih podjetjih, z namenom preverjanja dejanskega uresničevanja formalno določenih pravic zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ter obsega lastništva zaposlenih. Zanimalo nas je predvsem, ali se te pravice v dveh podjetjih zagotavljajo v obsegu, kot ga določa zakon, ali je raven pravic, ki so zaposlenim iz tega naslova na voljo, nižja od predvidene.

8.1. Predstavitev vprašalnika

V empirični raziskavi smo uporabili vprašalnik, ki smo ga naslovili na **predsednika svetov delavcev**, ki delujeta v obeh obravnavanih podjetjih. Vprašalnik obsega 28 vprašanj, ki so razdeljena na posamezne sklope.

Sklop 1 (vprašanja od 1 do 17) se nanaša na zakonsko določene pravice o kolektivnem sodelovanju delavcev pri upravljanju, v okviru česar nas je zanimalo dejansko uresničevanje pravic kolektivnega predstavništva zaposlenih v obeh podjetjih, načini komuniciranja tega predstavništva z ostalimi zaposlenimi, udeležba predstavnikov zaposlenih v organih družbe ter stopnja in intenzivnost vključevanja kolektivnega predstavništva na zakonsko predvidenih področjih.

Sklop 2 (vprašanja od 18 do 22) obsega vprašanja, ki obravnavajo v zakonu določeno pravico individualnega sodelovanja delavcev pri upravljanju, z namenom ocene stopnje vpliva zaposlenih na organiziranje lastnega dela, delovnega okolja in delovnega časa.

Sklop 3 (vprašanja od 23 do 28) obsega vprašanja, vezana na finančno participacijo, in sicer na lastništvo zaposlenih v podjetjih glede na začetno stopnjo lastninjenja in na sekundarno fazo privatizacije, in na opcijo udeležbe zaposlenih v dobičku v podjetjih, z namenom primerjave stopnje lastništva zaposlenih glede na določeno časovno obdobje, in pa oceno prihodnjega gibanja lastništva zaposlenih v obeh podjetjih.

Večina vprašanj v vprašalniku je zaprtega tipa in se veže na oceno že postavljene trditve. Ocene stopnje strinjanja so v vprašalniku urejene enotno, določene z lestvico od 1 do 5, pri čemer 5 predstavlja najvišjo stopnjo strinjanja, 1 pa najnižjo stopnjo strinjanja s postavljeno trditvijo (5 – zelo se strinjam, 4 – strinjam se, 3 – delno se strinjam, 2 – ne strinjam se, 1 – sploh se ne strinjam). Vprašalnik obsega tudi nekaj vprašanj, ki zahtevajo izbiro odgovora med večimi, že postavljenimi trditvami ali pa izbiro med da/ne. Odprtega tipa je eno samo vprašanje, pri katerem je od vprašanega zahtevano njegovo mnenje.

8.2. Predstavitev podjetij

Podjetje 1: Papirnica Vevče d. o. o.

Papirnica Vevče d. o. o. se je lastninsko preoblikovala že v letu 1990. V skladu s programom lastninskega preoblikovanja je večinski delež v lastniški strukturi podjetja pridobilo tuje (avstrijsko) podjetje Brigl&Bregmeister. Lastninsko preoblikovanje je bilo vpisano v sodni register 22. 12. 1997, pri čemer je bila v register vpisana naslednja lastniška struktura podjetja (glej tabelo 8.1)

Tabela 8.1: Lastniška struktura Papirnice Vevče, dne 22. 12. 1997

Lastniška struktura	Deleži lastništva (%)
Brigl&Bregmeister	51
LB Gospodarska banka	18,40
Skladi	11,96
Notranji odkup	11,96
Interna razdelitev	5,98

Vir: Agencija RS za revidiranje lastninskega preoblikovanja podjetij, Povzetki ugotovitev iz revizijskih poročil, dostopno na <http://www.sigov.si/arlpp/PAP.VEVCE.doc>, dne 18. 03. 2006.

Podjetje trenutno zaposluje (dne 22. 08. 2005) 340 zaposlenih. V podjetju je oblikovan svet delavcev in ga sestavlja 9 zaposlenih, ustanovljen pa je bil na pobudo uprave družbe.

Papirnica Vevče se je za našo obravnavo zdela zanimiva, ker je njen večinski lastnik tuje (avstrijsko) podjetje, ki ima velik vpliv na samo politiko in poslovanje podjetja. S tega stališča je podjetje zanimivo za uresničevanje pravic iz zakona sodelovanja delavcev pri upravljanju, glede na to, da je lastnik podjetja tuja pravna oseba.

Podjetje 2: Žito Šumi d. o. o.

Žito Šumi d. o. o., poleg desetih ostalih družb, sestavlja skupino Žito d. d., ki je z 91,16% večinski lastnik Žita Šumi d. d. Družba je bila kot delniška družba po končanem postopku lastninskega preoblikovanja vpisana v sodni register pri Okrožnem sodišču v Ljubljani 30. 9. 1998, in sicer s sklepom SRG, št. 98/05123. Pred letom 2000 je bilo Žito d. d. organizirano kot holding, ki obvladuje posamezne družbe v skupini. V tabeli 8.2 je predstavljena lastniška struktura Žita d.d. dne 31.03.2004. Predstavljena lastniška struktura ne navaja konkretnega podatka o obstoječem lastništvu, ki ga v tem podjetju zavzemajo zaposleni.

Tabela 8.2: Lastniška struktura Žita d. d. dne 31. 03. 2004

Lastniška struktura	Deleži lastništva (%)
Kapitalska družba	15,49
Slovenska odškodninska družba	11,11
ID KD d. d.	5,99
KD Investment d. d. + VS Galileo	5,23
Infond Id investicijska družba	4,54
KD Investments d. d. VS Rastko	3,42
Triglav steber I PID d. d.	2,84
Posebni vzajemni sklad Alfa	2,53
Maksima 1 d. d.	1,85
Ostali lastniki	42,28

Vir: Spletna stran Žita d. d., dostopno na http://www.zito.si/slo/predstavitev/financne_informacije/info_za_delnicarje/statut.shtml, dne 18. 03. 2006.

Podjetje Žito Šumi d. o. o. torej predstavlja odvisno družbo, ki zaposluje (22. 08. 2005) 295 zaposlenih. Svet delavcev je v podjetju oblikovan in sestavlja 9 zaposlenih, ustanovljen pa je bil na pobudo reprezentativnega sindikata v podjetju.

Podjetje Žito Šumi d. o. o. je za našo obravnavo zanimivo, saj je sestavni del večjega podjetja, ki usmerja njegovo poslovanje in finančno strategijo. Podjetje kot del sistema, kljub temu da zaposluje veliko število zaposlenih, nima oblikovanega nadzornega sveta.

8.3. Analiza rezultatov

1. sklop

Vprašanje 1 se nanaša na število zaposlenih v podjetju, ki je opredeljeno že v uvodni predstavitvi obeh podjetij.

Vprašanje 2 se nanaša na 2. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU), ki določa različne pravice (pravica do pobude, obveščeni, dajanja mnenj, skupnih posvetovanj in zadržanja odločitve) delavcev glede vplivanja na sprejemanje odločitev v podjetju. Anketirane smo vprašali po oceni stopnje uresničevanja pravic zaposlenih do različnih oblik soupravljanja.

Trditve	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Pravica do pobude	5	2
Pravica do obveščeni	5	3
Pravica dajanja mnenj in predlogov	4	2
Pravica do skupnega posvetovanja z delodajalcem	4	2
Pravica do zadržanja odločitve delodajalca	5	1

Rezultati v tabeli 1 prikazujejo možnosti, ki so delavcem na voljo glede izvajanja pravic vplivanja na oblikovanje politike v podjetju. Iz tabele je razvidno, da predsednik sveta

delavcev ocenjuje, da imajo zaposleni v Papirnici Vevče možnosti vplivanja na politiko podjetja, saj so ocene strinjanja s postavljenimi trditvami visoke. Glede na podane ocene imajo zaposleni v Papirnici Vevče pravico do zadržanja odločitve delodajalca, kar predstavlja najvišjo stopnjo vplivanja oziroma sooblikovanja politike podjetja. V nasprotju s tem pa imajo, glede na oceno predsednika sveta delavcev, zaposleni v podjetju Žito Šumi omejene možnosti vplivanja na odločitve delodajalcev. Z oceno 3 (delno se strinjam) je bila ocenjena samo pravica zaposlenih do obveščenosti, medtem ko je bila pravica do zadržanja oziroma veta na odločitve delodajalca ocenjena kot najnižja (s strditvijo se sploh ne strinjam). Glede na predstavljene ocene imajo torej zaposleni v Papirnici Vevče bistveno večje možnosti vplivanja na odločitve delodajalca kot zaposleni v Žitu Šumi.

Vprašanje 3 se nanaša na 4. člen ZSDU, ki ureja možnosti sodelovanja delavcev pri oblikovanju politike podjetja, in sicer določa ravni (individualno in kolektivno) in področja (delovne razmere, humanizacijo delovnega procesa, poslovno uspešnost), na katerih imajo zaposleni možnost vplivanja na odločitve podjetja.

Področje dela, na katerega zaposleni lahko vplivajo	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Organiziranost lastnega dela	DA	NE
Organiziranost delovnega okolja	DA	NE
Vprašanja napredovanja, nagrajevanja, izobraževanja	DA	NE
Vprašanja potreb po novih delavcih/odpuščanja	DA	NE
Inovacije	DA	NE
Vprašanja poslovne narave	DA	NE

Na osnovi pridobljenih ocen lahko sklepamo, da imajo zaposleni v Papirnici Vevče možnost uresničevanja individualne participacije, saj lahko vplivajo na organiziranost lastnega delovnega procesa in okolja dela. Poleg tega imajo zaposleni v tem podjetju možnost kolektivne participacije, saj glede na ocene, lahko vplivajo na vprašanja, ki se tičejo napredovanja, vplivajo na odločitve o potrebi po novih delavcih in na politiko poslovanja podjetja, sodelujejo pri odločitvah, ki zadevajo inovacije in vprašanja poslovne narave podjetja. Zaposleni v podjetju Žito Šumi pa, glede na ocene

predsednika sveta delavcev, za razliko od tega, nimajo možnosti individualne ali kolektivne participacije, poleg tega tudi nimajo možnosti vplivanja na odločitve, ki se tičejo inovacij in vprašanj poslovne narave podjetja.

Vprašanja 4 in 5 se nanašata na 5. člen ZSDU, ki obravnava možnost ureditve drugih načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa ZSDU, ki na ustreznejši način odgovarjajo podjetjem in zaposlenim.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Drugačen način organiziranja sodelovanja delavcev pri upravljanju	NE	NE

Glede na pridobljene rezultate se nobeno od obeh podjetij, ki sta predmet obravnave, ni odločilo za navedeno zakonsko možnost in pravice sodelovanja delavcev pri upravljanju urejata na način kot to predvideva ZSDU.

Vprašanja 6 in 7 se nanašata na 8. člen ZSDU, ki določa pravico delavcev do oblikovanja sveta delavcev v družbah, kjer je zaposlenih več kot 20 zaposlenih. Poleg tega se vprašanja vežeta tudi na 10. člen, ki predvideva število članov sveta delavcev glede na celotno število vseh zaposlenih v podjetju, in na 27. člen ZSDU, ki določa možnosti predlaganja kandidatov za izvolitev v svet delavcev. Obe vprašanja sta obravnavani v uvodni predstavitvi obeh podjetij, pri čemer naj na tem mestu omenimo le, da zaposleni v obeh podjetjih uresničujejo predstavljene pravice kot to omogoča ZSDU.

Vprašanja 8, 9, 10 in 11, se nanašajo na 52. člen ZSDU, ki prepoveduje kakršno koli oviranje sveta delavcev, na 56. člen, ki prepoveduje oviranje delovanja sveta delavcev, na 57. člen, ki natančno določa vsebino poslovnika, na podlagi katerega se natančneje uredi delovanje sveta delavcev, in pa na 58. člen ZSDU, ki nudi možnost oblikovanja odborov, ki se lahko oblikujejo za reševanje posebnih vprašanj, s katerimi se pri svojem delovanju srečuje svet delavcev.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Vpliv na sestavo sveta delavcev	NE	NE
Oviranje sveta delavcev	NE	Delno
Sprejemanje odločitev, ki so v pristojnosti sveta delavcev, s strani drugih organov v družbi	NE	Delno
Odbori oblikovanja s strani sveta delavcev za posebno problematiko	NE	NE

Glede na pridobljene ocene sestava in delovanje sveta delavcev v Papirnici Vevče poteka na način kot to določa ZSDU, njegova sestava ni bila ovirana, niti ni ovirano njegovo delovanje, poleg tega pa odločitve, za katere je pristojen svet delavcev, le-ta dejansko obravnava. Tudi v Žitu Šumi na sestavo sveta delavcev po pridobljeni oceni ni bilo vplivano, vendar pa je, glede na pridobljeno mnenje, delno ovirano njegovo delovanje, poleg tega pa se odločitve, za katere je pristojen svet delavcev, delno sprejemajo preko drugih organov v družbi. Delovanje sveta delavcev v Žitu Šumi je glede na oceno neustrezno urejeno oziroma je omejeno njegovo (po ZSDU) neodvisno delovanje in sprejemanje odločitev, za katere je le-ta pristojen. Iz navedene tabele je razvidno tudi, da sveta delavcev v obeh podjetjih nista oblikovala odborov za reševanje posebne problematike.

Vprašanje 12 sprašuje po načinih sodelovanja sveta delavcev z ostalimi zaposlenimi v družbi. Svet delavcev v Papirnici Vevče zaposlene obvešča preko obvestil na oglasni deski, v internem časopisju in preko neposrednih pogovorov med člani sveta delavcev in ostalimi zaposlenimi v podjetju, pri čemer so člani sveta delavcev odprti za sprejemanje pobud in predlogov s strani ostalih zaposlenih. Tudi člani sveta delavcev v Žitu Šumi z ostalimi zaposlenimi sodelujejo preko obveščanja, pri čemer pa konkretniji načini niso podani.

Vprašanje 13 se veže na 87. člen ZSDU, ki obravnava pristojnosti delovanja sveta delavcev, navedene v spodnji tabeli. Poleg tega se vprašanje nanaša tudi na 65. člen ZSDU, ki določa obveznost delodajalca za kritje sredstev za normalno delovanje sveta delavcev v podjetju.

Področje dela	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Izvajanje zakonov in drugih predpisov	5	3
Ukrepi v korist delavcev	4	3
Sprejemanje predlogov ostalih zaposlenih v dogovorih z upravo	5	3
Zagotavljanje sredstev	5	1

Ocene strinjanja s trditvami, ki se vežejo na izvajanje pristojnosti svetov delavcev v obeh podjetjih, kažejo na mnenje o relativno neoviranem delovanju sveta delavcev v Papirnici Vevče, kar pa ob upoštevanju dejstva, da je bil svet delavcev v tem podjetju oblikovan na pobudo uprave, pravzaprav ni presenetljivo. Svet delavcev v tem podjetju po mnenju predstavnika sveta delavcev tako nima težav s financiranjem, povezanim z njihovim nemotenim delovanjem. Za razliko od tega pa je izvajanje pristojnosti sveta delavcev, glede na podano mnenje, v podjetju Žito Šumi bistveno ožje, saj so navedene trditve ocenjene samo z delnim strinjanjem (3). Poleg tega ima, glede na navedene ocene, svet delavcev v Žitu Šumi težave z zagotavljanjem zadostnih finančnih sredstev za njihovo nemoteno delovanje, saj je ocena, vezana na to trditve, negativna (sploh se ne strinjam). Delodajalec svetu delavcev v podjetju Žito Šumi tako ne nudi zakonsko predvidenih sredstev za njegovo nemoteno delovanje in izvajanje, pristojnost sveta delavcev v tem podjetju pa je omejena.

Vprašanje 14 se veže na zakonsko predvidene pravice predstavniške participacije, ki natančno obravnavajo pravice sveta delavcev pri sodelovanju sprejemanja odločitev podjetja. Vprašanje se veže na 89. člen, ki obravnava pravico sveta delavcev do obveščanja s strani delodajalca, na 90. člen, ki se veže na pravico sveta delavcev do skupnega posvetovanja z delodajalcem, na 92. člen, ki določa obveznost delodajalca do usklajevanja stališč s svetom delavcev, kadar med njima pride do nestrinjanja, in na 95. člen, ki določa pravico sveta delavcev do zadržanja odločitve delodajalca, kadar se le-ta nanaša na vsebine, določene z ZSDU.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Obveščanje glede gospodarskega položaja družbe, njenih razvojnih ciljev, letnega poročila družbe	5	3
Stanje proizvodnje, spremembe tehnologije, prodaja podjetja	4	2
Posvetovanje o kadrovskih in statusnih vprašanjih	5	2
Usklajevanje stališč glede kadrovskih vprašanj	4	2
Soodločanje o izrabi letnega dopusta in o ocenjevanju delovne uspešnosti	5	1
Zadrževanje odločitev o kadrovskih in statusnih vprašanjih	5	1

Pridobljene ocene kažejo na bistvene razlike v možnostih izvajanja zakonsko določenih pravic svetov delavcev v obeh podjetjih. V Papirnici Vevče so ocene izvajanja pravic sveta delavcev pozitivne. Svet delavcev ima po mnenju predstavnika sveta delavcev v tem podjetju, poleg vseh ostalih pravic, tudi možnost zadržanja odločitve delodajalca glede kadrovskih in statusnih vprašanj. Za razliko od tega je v Žitu Šumi kot delno uresničevanje ocenjena samo pravica sveta delavcev do obveščeniosti o gospodarskem položaju družbe. Ostale ocene izvajanja in uresničevanja pravic sveta delavcev so ocenjene kot negativne, saj svet delavcev v tem podjetju ni udeležen v posvetovanju o kadrovskih vprašanjih, ne v usklajevanju stališč z delodajalcem glede navedenih vprašanj. Soodločanje in zadrževanje odločitev delodajalca svetu delavcev v tem podjetju sploh ni omogočeno. Intenzivnost izvajanja zakonsko določenih participativnih pravic sveta delavcev je v podjetju Žito Šumi po ocenah obeh vprašanih bistveno nižja kot v Papirnici Vevče.

Vprašanja 15, 16, 17 se vežejo na zakonsko (ZSDU) določene pravice sodelovanja delavcev v organih družb in se navezujejo na 78. člen, ki določa možnost sodelovanja predstavnikov zaposlenih v nadzornem in upravnem odboru družbe, in na 86. člen, ki predvideva enkrat mesečno srečevanje sveta delavcev in uprave družbe, za uresničevanje pravic, ki jih imata oba organa družbe po tem zakonu.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Imenovanje delavskega direktorja	NE	NE
Imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet družbe	NE	NE
Število letnih sestankov uprave in sveta delavcev	4	10

V nobenem od obeh podjetij ni imenovan predstavnik zaposlenih v upravni odbor družbe. Ta podatek ni presenetljiv, saj je navedeni institut po 81. členu ZSDU obvezen samo za družbe z več kot 500 zaposlenimi. Ker imata obe podjetji manjše število zaposlenih, ni presenetljivo, da ta oblika sodelovanja zaposlenih ni uresničena.

Nobeno od obravnavanih podjetij nima oblikovanega nadzornega sveta, saj je, glede na njihovo pravnoorganizacijsko obliko, to prepuščeno statutu družbe. Ker nadzorni svet v podjetjih ni oblikovan, zaposleni na ta način ne morejo uresničiti možnosti imenovanja svojih predstavnikov v omenjeni organ.

Sveti delavcev pa se v obeh podjetjih po navedenih ocenah z upravo družbe ne sestajajo v tolikšni meri kot to določa zakon. Presenetljivo nizka je ocena s strani Papirnice Vevče, glede na to, da vodilni in svet delavcev dosledno uresničujejo ostale pravice iz ZSDU.

2. Sklop

Vprašanja 18, 19, 20, 21, 22 se nanašajo na pravico zaposlenih do individualne participacije, ki je v ZSDU opredeljena v 88. členu, v katerem so vsebinsko urejena področja individualnega sodelovanja zaposlenega pri upravljanju, ki ustrezajo trditvam, predstavljenim v naslednji tabeli.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Pravica do pobude in odgovora na pobudo	5	2
Pravica do obveščeniosti o spremembah, vezanih na delovno mesto	4	2
Pravica do mnenja o organizaciji delovnega mesta	5	2
Pravica do razlage vprašanj, vezanih na plačo in delovno razmerje	4	2
Pravica do odgovora na vprašanje o plači in delovnem razmerju	4	Odvisno/ni določeno

Na podlagi navedenih ocen lahko sklepamo o relativno visokem uresničevanju pravic, ki obravnavajo individualno sodelovanje posameznega zaposlenega pri upravljanju v Papirnici Vevče. Posamezniki imajo glede na podano mnenje v tem podjetju relativno visoko razvite pravice do pobude in odgovora nanjo, so obveščeni o spremembah, ki zadevajo njihovo delovno mesto, imajo pravico do mnenja glede organizacije njihovega delovnega mesta in možnost razlage vprašanj, ki so vezane na njihovo delovno razmerje in dohodek, ki iz tega razmerja izhaja. V primerjavi s tem imajo glede na pridobljeno oceno, zaposleni v podjetju Žito Šumi bistveni nižje možnosti individualnega sodelovanja pri upravljanju v podjetju, saj so ocene vseh navedenih trditev negativne. Individualna participacija je, glede na podane podatke, v podjetju Žito Šumi slabo razvita.

3. Sklop

Vprašanja 23, 24, 25, 26, 27 in 28 se nanašajo na finančno participacijo zaposlenih v obeh navedenih podjetjih.

Vprašanje 23 se nanaša na možnost udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetja v postopku njegovega lastninjenja.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Zaposlenim je v postopku lastninskega preoblikovanja omogočen nakup delnic podjetja	DA	DA

Navedeni oceni kažeta, da so imeli zaposleni v postopku lastninjenje v obeh podjetjih možnost nakupa delnic podjetja (na podlagi certifikata) oziroma so bili udeleženi v lastniški strukturi podjetja.

Vprašanje 24 se nanaša na oceno lastniške udeležbe zaposlenih po končanem lastninskem preoblikovanju podjetja.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Delež udeležbe zaposlenih po končnem postopku lastninjenja	30%	Majhen

Glede na pridobljene rezultate so zaposleni v Papirnici Vevče pridobili relativno visok delež lastništva. Za podjetja Žito Šumi pa ocena lastniškega deleža zaposlenih na podlagi odgovora ni mogoča.

Vprašanje 25 se nanaša na omejevanje trgovanja z delnicami znotraj podjetja, zaradi spodbujanja dolgoročnega lastništva zaposlenih in preprečevanja kopičenja lastništva vodilnih na račun lastništva zaposlenih.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Omejitev trgovanja z delnicami	NE	NE

Glede na pridobljene rezultate omejevanje prodaje delnic ni bilo spodbujano s strani obravnavanih podjetij, kar posredno kaže na to, da so zaposleni delnice, pridobljene z privatizacijo, lahko prosto prodajali na notranjih trgih.

Vprašanje 26 se nanaša na ocene trenutne (obstoječe) udeležbe zaposlenih v podjetju, z namenom primerjave stanja po lastninskem preoblikovanju podjetij.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Ocena deleža zaposlenih v lastništvu podjetja	Vse delnice na pobudo sveta delavcev odkupljene s strani lastnika	Majhen

Pridobljeni podatki za Papirnico Vevče kažejo, da so zaposleni svoj lastniški delež iz obdobja lastninskega preoblikovanja podjetja prodali. Zaposleni tako po navedenih ocenah niso več udeleženi v lastniški strukturi podjetja. Ocena trenutnega stanja lastništva zaposlenih v Žito Šumi, zaradi nespecifičnosti podatka, ni možna.

Vprašanje 27 se nanaša na oceno filozofije lastništva zaposlenih v obeh podjetjih.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Lastništvo zaposlenih je del privatizacijskega procesa, ki ni v interesu vodilnih in ne zaposlenih	X	X
Lastništvo zaposlenih je spodbujano s strani podjetja, z namenom identifikacije zaposlenih s podjetjem		
Lastništvo zaposlenih se v našem podjetju spodbuja, ker si vodilni želijo večje vključenosti zaposlenih		

Navedeni oceni kažeta, da je lastništvo zaposlenih v obeh podjetjih videno le kot del privatizacijskega procesa, ki vodilnim in zaposlenim v podjetju ni v interesu. Glede na predhodne rezultate o prodaji delnic zaposlenih sedanjemu lastniku podjetja in ob upoštevanju neomejevanja prodaje delnic, predstavljena ideja za Papirnico Vevče ni presenetljiva. Za Žito Šumi pa glede na to, da podatek o trenutnem obsegu lastništva

zaposlenih ni na voljo, o prihodnjih trendih gibanja le-tega nemogoče sklepati, in pridobljeni podatek predstavlja zgolj oceno videnja lastništva zaposlenih v tem podjetju.

Vprašanje 28 se nanaša na preverjanje vključenosti zaposlenih v drugo obliko participacije, in sicer v delitev dobička v podjetju.

Trditev	Papirnica Vevče	Žito Šumi
Vključenost vodilnih		
Vključenost vseh zaposlenih	DA	DA
Nimamo te možnosti		

Glede na pridobljene rezultate je delitev dobička prisotna v obeh obravnavanih podjetjih, in sicer so vanje vključeni vsi zaposleni.

9. Sklep

Po mnenju mnogih analitikov razpršeni lastniki, ki preko delničarske lastnine vstopajo v lastniško strukturo modernega podjetja, ne morejo več ustrezno nadzorovati delovanja vodilnih v podjetju, kar pa nenazadnje tudi ni več njihova prioriteta, glede na to, da jim je s prodajo delnic na trgu omogočeno zmanjšanje tveganja in diverzifikacija njihovih naložb. Sistemi nadzora vodilnih v podjetju preko sistemov upravljanja zahtevajo dodatne stroške lastnikov podjetja in povečujejo število ravni kontrole.

Zaradi tega sodobna organizacija, ki jo ponazarja (npr.) model deležnikov, na novo definira vlogo in pomen različnih akterjev, ki v podjetju prispevajo k uspešnemu poslovanju, poleg tega pa podjetje smiselno umesti v okolje, v katerem deluje, in od njega zahteva odgovorno ravnanje.

Zaposleni preko industrijske demokracije oziroma participacije v podjetju pridobivajo pomen, ki je bil v preteklosti omejen na lastnike in vodilne. Sodelovanje delavcev pri upravljanju jim omogoča kanal, preko katerega lahko uspešno vstopajo v oblikovanje politike na ravni delovnega mesta in celotnega delovanja podjetja. S tem pridobijo pravice in obveznosti, ki vodilnim odvzemajo del nadzora, zaposleni pa na ta način prevzemajo del kontrole nad odločitvami, ki se v podjetju sprejemajo. Finančna participacija, preko udeležbe zaposlenih v dobičku podjetja in preko lastništva zaposlenih, predstavlja dodatno možnost, ki zaposlenim prinaša nagrado za njihovo delovanje v podjetju, po drugi strani pa jih lahko spreminja v aktivne lastnike, ki s svojo udeležbo v kapitalu podjetja lahko predstavljajo enega izmed večinskih aktivnih lastnikov ter s tem delno prispevajo k poenotenju interesov znotraj podjetja.

Kljub temu da so bile na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju in na področju finančne participacije izvedene številne raziskave, ki poudarjajo pozitivne učinke za zaposlene, podjetja in širše družbeno okolje, se participacija zaposlenih v podjetjih držav Evropske unije in Slovenije ne uvaja v zadostni meri. Razloge za to gre iskati v različnih politikah, ki jih posamezne države na tem področju oblikujejo v obliki industrijskih odnosov in v samem zgodovinskem razvoju sindikalnega organiziranja zaposlenih v posamezni državi. Kljub temu da institucionalizacija delavske

participacije s strani držav pomembno vpliva na njeno spodbujanje in ohranjanje, številne države, med njimi tudi Slovenija, tega vprašanja nimajo ustrezno pravno urejenega.

V Sloveniji so v zadnjem času prisotne številne pobude za končno zakonsko ureditev finančne participacije zaposlenih (tako udeležbe zaposlenih v dobičku kot tudi lastništva zaposlenih), ki pa, glede na trenutno stanje, še zdaleč niso pri koncu. Poleg tega je v Sloveniji v pripravi tudi sprememba zakonodaje na področju delavskega sodelovanja pri upravljanju (glede na sprejet ZGD-1), ki bo, glede na različna sprejemanja tega vprašanja, s strani socialnih partnerjev zahtevala številna usklajevanja in poenotenja interesov.

V dveh slovenskih podjetjih, ki sta bili predmet empirične raziskave, se po ocenah vprašanih, sodelovanje delavcev pri upravljanju ne uvaja v okviru zakonsko predvidenih možnosti, zato v okviru tega lahko sprejmemo hipotezo H1, da je dejansko uresničevanje pravic delavcev v obeh obravnavanih podjetjih nižje od zakonsko predvidenih možnosti Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Lastništvo zaposlenih, ki je v Sloveniji prisotno od privatizacijskega procesa dalje, pa je zaradi svoje nekoordiniranosti, enkratnega značaja in zakonsko neurejenega statusa na stopnji, ki je za zaposlene neugodna, saj se njihova udeležba v podjetjih zmanjšuje. V obeh obravnavanih podjetjih po mnenju vprašanih, tako za podjetja kot za zaposlene, prevladuje pojmovanje lastništva zaposlenih kot breme. V okviru pridobljenih ocen in mnenj obeh vprašanih lahko za obe podjetji sprejmemo hipotezo H2, da se lastništvo zaposlenih v primerjavi s prvo fazo lastninskega preoblikovanja zmanjšuje.

Finančna participacija in sodelovanje delavcev v podjetjih predstavljata načine za uvajanje demokratičnih odnosov v podjetja, saj zaposlene obravnavata kot pomembne partnerje v sodobni organizaciji. Spodbujanje obeh oblik participacije prinaša številne pozitivne učinke, ki se jih vodilni v podjetju, odgovorni za sprejemanje odločitev, v obeh obravnavanih podjetjih očitno še vedno premalo zavedajo.

10. Literatura

1. Antončič, V. (1990): Organizacija in moč: tri vprašanja o strukturi moči. Družboslovne razprave 7(9), str. 74–81.
2. Bajuk, J. (2005): Uvajanje enotirnega sistema upravljanja gospodarskih družb. Industrijska demokracija (10), str. 3–8.
3. Bakovnik, R. (1997): Kaj je interes družbe? Industrijska demokracija (8).
4. Blair, M. (1995): Ownership and control: rethinking corporate governance for twenty-first century. Washington: Brookings Institution.
5. Blair, M. (1999): Firm specific Human Capital and Theories of Firm, Washington: Brookings Institution Press, str. 58–90.
6. Blair, M., ur. (1999): Employees and corporate governance. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
7. Černetič, M. (1997): Poglavlja iz sociologije organizacij. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede, Moderna organizacija.
8. Gostiša, M. (1995): Splošni priročnik za delavsko soupravljanje, predpisi, pojasnila, vzorci, navodila, priporočila. Kranj: Studio participatis, ČZP Enotnost.
9. Gostiša, M. (1996): Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas. Ljubljana: Enotnost, Studio participatis.
10. Gostiša, M. (1997): Kdo koga v podjetju zastopa? Industrijska demokracija (4).
11. Gostiša, M. (1998): Delavsko soupravljanje ni delovno, ampak korporativno razmerje. Pravna praksa (49).
12. Gostiša, M. (2002): Že že menedžerji, kaj pa zaposleni kot lastniki. Industrijska demokracija (10).
13. Gostiša, M. (2005): Enotirni sistem upravljanja in delavsko soupravljanje. Pravna praksa sš. 17. 11. 2005.
14. Gostiša, M. (2005): Odgovorno trdim, da so argumenti za predlagano ukinjanje zakonske določbe udeležbe delavcev v organih družb strokovno popolnoma neresni. Industrijska demokracija (10), str. 8–12.
15. Ivanko, Š., ur. (1999): Sodobna razlaga organizacije. Kranj: Moderna organizacija, str.17–40.

16. Kavčič, B. (1991): Sodobna teorija organizacije. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
17. Kanjuo Mrčela, A. (1999): Lastništvo in ekonomska demokracija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Kanjuo Mrčela, A. (1999): Lastništvo in sodobna organizacija. Sodobna razlaga organizacije. Kranj: Moderna organizacija, str. 81–110.
19. Kanjuo Mrčela, A. (1999): Sodobni trendi na področju upravljanja. Industrijska demokracija (4).
20. Kanjuo Mrčela, A. (2005): Spodbujati finančno participacijo zaposlenih. Manager, (2), str. 53–56.
21. Kovač, J. (1999): Organizacijska struktura v kompleksnem dinamičnem okolju. Sodobna razlaga organizacije. Kranj: Moderna organizacija, 148.
22. Lednik, B. (1998): Industrijske kooperative. Industrijska demokracija, 6.
23. Lednik, B. (1998): Industrijske cooperative 2, Industrijska demokracija, 8.
24. Mežnar, D. (1993): Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju s komentarjem. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
25. Mežnar, D. (1998): Delovno pravo: temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu. Kranj: Moderna organizacija.
26. Nadoh, J. (2004): Individualna in kolektivna participacija kot element sodobnega organizacijskega komuniciranja. Industrijska demokracija, (1).
27. Podlogar, K. (2003): Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetij. Industrijska demokracija, (2).
28. Podlogar, K. (2003): Zunanja dimenzija družbene odgovornosti podjetij. Industrijska demokracija, (3).
29. Ule Nastran, M. (2000): Temelji socialne psihologije. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, zbirka Alfa.
30. Simoneti, M. (2001): Lastniška struktura podjetij 1999. Ekonomsko ogledalo, maj.
31. Simoneti, M. (2001): Lastniška struktura podjetij po privatizaciji. Ekonomsko ogledalo, maj.
32. Simoneti, M. (2003): Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo. Inštitut za primerjalno pravo.

33. Stanojević, M. (1989): Odločanje in moč. Družboslovne razprave 6(8), str. 216–219.
34. Stanojević, M. (2001): Posredna in neposredna participacija v slovenskih organizacijah. Industrijska demokracija, (12).
35. Stanojević, M. (2001): Industrijski odnosi v Sloveniji. Industrijska demokracija, (8).
36. Strauss, G. (1987): The future of human resources Management. Institut of Industrial Relations. University of California, Berkley: Institut of Industrial Relations Working Paper Series.
37. Šarman, Z. (1999): Podjetniška kultura uspešnih gospodarskih družb. Podjetje in delo 8(25), str. 1646–1657.
38. Vučko M. (1998): Drugačen način organiziranja podjetij ali Organiziranje podjetja po delovnih skupinah - temeljnih enotah dela ali mini družbah. Ljubljana: Biro Praxis.

Internetni viri

39. Državni zbor RS (2005): Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih (ZUZDDLZ), 28. 04. 2005, dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&vt=249&st=a&q=Predlog+zakona+o+udele%C5%BEbi+zaposlenih+pri+dobi%C4%8Dku+dru%C5%BEbe+in+o+lastni%C5%A1tvu+zaposlenih&mandate=-1&unid=PZ4C12565D400354E68C1256FF60054092E&showdoc=1>, dne 20. 03. 2006.
40. Državni zbor RS (2005): Predlog zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), 06. 10. 2005, dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&vt=56&st=a&q=predlog+zakona+o+gospodarskih+dru%C5%BEbah&mandate=-1&unid=PZ|22384C1A2637359CC125709900407668&showdoc=1>, dne 13. 03. 2006.
41. Državni zbor RS (2005): Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, dostopno na <http://www.dz-rs.si/>

rs.si/index.php?id=101&vt=40&st=a&qsn=ZSDU-B&mandate=-1&unid=PZ|45F35640568E306EC12570CB004CF3E3&showdoc=1, dne 13. 03. 2006).

42. Eurofound, European foundation for improvement of living and working condition; Industrial democracy, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/>, dne 10. 02. 2006.
43. Eurofound, European foundation for improvement of living and working condition; Recent trends in employee financial participation in EU, 2001 (str. 5), dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0112.htm>, dne 10. 02. 2006.
44. Eurofound: European foundation for improvement of living and working condition; Direct participation, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/areas/participationatwork/epoc.htm>, dne 10. 02. 2006.
45. Eurofound: European foundation for improvement of living and working condition; Recent trends in employee financial participation in EU, 2001 (str. 6), dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0112.htm>, dne 10. 02. 2006.
46. Eurofound: Works councils: Workplace representation and participation structures, 2005 dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04143EN.pdf>, dne 10. 02. 2005
47. Eurofound (2001): Employee share ownership and profit sharing in the European Union, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>, dne 01. 03. 2006.
48. Eurofound (2005): Financial participation in the EU:A benchmarking study of Slovenia, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05132EN.pdf>, dne 14. 03. 2006.

49. Gospodarska zbornica Slovenije (2005): Javna predstavitev mnenj gospodarske zbornice Slovenije o predlogu zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), dostopno na <http://www.gzs.si/Nivo1.asp?ID=26751&IDpm=14>, dne 06. 03. 2006.
50. Gospodarska zbornica Slovenije (2005): Mnenje GZS k predlogu zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dostopno na <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?ID=24116&IDpm=9192>, dne 18. 03. 2006.
51. Vlada RS (2005): Sporočilo za javnost o sklepih, ki jih je Vlada RS sprejela na dopisni seji, 26. septembra 2005, Vlada ne podpira besedila predloga zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlen. Dostopno na <http://www.vlada.si>, dne 20. 03. 2006.

Priloga A

Participacija zaposlenih v podjetju – vprašalnik

(priloga diplomskemu delu Lastništvo in kontrola delavcev v sodobnem podjetju)

1. Kolikšno je število zaposlenih v vašem podjetju? _____
2. Kako bi po stopnjah od 1 do 5 (pri čemer 1 predstavlja najnižjo vrednost, 5 pa najvišjo) ocenili naslednje trditve, ki ponazarjajo izvajanje zakonsko določenih možnosti sodelovanja delavcev pri upravljanju v vašem podjetju (2. člen ZSDU)?
 - Delavci v našem podjetju imamo pravico do pobude in pravico do odgovora na pobudo. _____
 - Delavci v našem podjetju imamo pravico do obveščeniosti. _____
 - Delavci v našem podjetju imamo pravico dajanja mnenj, predlogov in imamo pravico do odgovorov nanje. _____
 - Delavci v našem podjetju imamo pravico do skupnih posvetovanj z delodajalcem (vodilnimi v družbi). _____
 - Delavci v našem podjetju imamo pravico zadržati odločitve delodajalca. _____
3. Na katerih od navedenih področij imajo v vašem podjetju delavci možnost sodelovanja pri upravljanju – DA/NE (vezano na 4. člen ZSDU)?
 - Organiziranost lastnega dela. _____
 - Organiziranost delovnega okolja. _____
 - Vprašanja napredovanja, nagrajevanja, izobraževanja, plačilnih razredov (ki se lahko določijo s statutom družbe). _____
 - Vprašanja potreb po novih delavcih, odpuščanje. _____
 - Vprašanja inovacij (predlogi za izboljšanje delovnega procesa). _____
 - Vprašanja poslovne narave (finančno stanje družbe, strategija, poslovne možnosti, investicije za izboljšanje delovnega procesa, nakup novih objektov). _____
4. Ali so se v vašem podjetju, poleg zakonsko določenih možnosti, z dogovorom med delavci in vodilnimi, oblikovali drugačni ali pa še drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju – DA/NE (vezano na 5. člen ZSDU)? _____
5. Če so se kateri? _____
6. Ali v vašem podjetju deluje svet delavcev? _____

Kdo v vašem podjetju je bil pobudnik ustanovitve sveta delavcev:

- a) reprezentativni sindikat, ki deluje v vašem podjetju,
- b) uprava družbe (vodilni v vašem podjetju),
- c) skupina delavcev znotraj podjetja?

7. Kolikšno število članov sestavlja vaš svet delavcev? _____
8. Ali vodilni delavci (direktor, osebe s posebnimi pooblastili, prokuristi – menedžment) na kakršen koli način vplivajo na sestavo (oblikovanje) sveta delavcev? _____
9. Ali je delovanje sveta delavcev v vašem podjetju na kakršen koli način ovirano? _____
10. Ali so bile odločitve, ki so po statutu družbe/poslovniku sveta delavcev v pristojnosti sveta delavcev, v katerem koli primeru sprejete s strani drugih organov v družbi? _____
11. Ali je vaš svet delavcev oblikoval odbor(e), ki se je/se, so se/se ukvarjajo s posebnimi vprašanji?
Če da, za katera vprašanja? _____
12. Kako, na kakšen način vaš svet delavcev sodeluje z ostalimi zaposlenimi? _____
13. Ali vaš svet delavcev skrbi za izvajane naslednjih področij delovanja? Ocenite od 1 do 5 (pri čemer 1 predstavlja najnižjo, 5 pa najvišjo vrednost vašega strinjanja)!
- Naš svet delavcev skrbi za izvajanje zakonov in drugih predpisov, sprejetih s kolektivno pogodbo. _____
 - Naš svet delavcev družbi predlaga ukrepe v korist delavcev. _____
 - Naš svet delavcev sprejema predloge ostalih zaposlenih in jih uporablja pri dogovoru z upravo. _____
 - Naš svet delavcev sam skrbi za sredstva, ki jih potrebuje za izobraževanje svojih članov (v zvezi z njihovo udeležbo v svetu delavcev). _____
14. Kako bi ocenili naslednje trditve (1 predstavlja najnižjo, 5 pa najvišjo vrednost vašega strinjanja)?
- Vodilni v našem podjetju obveščajo svet delavcev o gospodarskem položaju družbe, o njenih razvojnih ciljih, o letnem obračunu in letnem poročilu družbe.
- _____
- Svet delavcev v našem podjetju je s strani vodilnih obveščen o stanju proizvodnje in prodaje podjetja in o morebitni spremembi tehnologije, ki se v podjetju uporablja. _____
- Svet delavcev in vodilni v našem podjetju se skupno posvetujejo o pomembnih kadrovskih (potreba po novih delavcih, sistemizacija delovnih mest, razporeditev delavcev izven družbe) in statusnih vprašanjih (sprememba statuta družbe, bistvene spremembe lastništva družbe). _____
- V primeru neskladja glede kadrovskih in statusnih vprašanj si vodilni v našem podjetju prizadevajo za uskladitev stališč s svetom delavcev. _____
- Svet delavcev v našem podjetju o določilih ocenjevanja delovne uspešnosti in o določilih izrabi letnega dopusta soodloča z vodilnimi (vodilni odločitev ne sprejmejo brez soglasja sveta delavcev). _____
-

Naš svet delavcev ima pravico do zadržanja odločitev, v primeru, da se vodilni v podjetju z njim ne posvetujejo o kadrovskih in statusnih vprašanjih v podjetju. _____

Sodelovanje v organih družbe

14. Ali v vaši družbi deluje delavski direktor? _____
 15. Ali so v vaši družbi zastopani predstavniki zaposlenih (delavcev) v nadzornem svetu (odboru) družbe? _____
 16. V kolikšnem številu? _____
 17. Koliko krat letno se v vašem podjetju sestajata uprava družbe in svet delavcev? _____
-

Individualna participacija

Ocenite naslednja vprašanja od 1 do 5 (pri čemer 1 predstavlja najnižjo, 5 pa najvišjo vrednost vašega strinjanja z naslednjimi trditvami)!

18. Vi kot delavec imate pravico do pobude in odgovora na pobudo glede vprašanj, ki se tičejo vašega delovnega mesta ali vaše organizacijske enote. _____
 19. Pravočasno ste obveščeni o spremembah na svojem delovnem mestu, na svojem delovnem področju. _____
 20. Imate možnost, da poveste svoje mnenje o vprašanjih, ki zadevajo organizacijo vašega delovnega mesta. _____
 21. Imate možnost, da so vam razložena vprašanja s področja vaše plače, delovnega razmerja. _____
 22. V kolikšnem času prejmete odgovore na zgoraj postavljena vprašanja (število dni)? _____
-

Finančna in kapitalska participacija

23. Ali je bilo zaposlenim v vašem podjetju v postopku lastninjenja (privatizacije) podjetja omogočeno kupiti delnice podjetja (vložiti certifikat v zameno za delnice podjetja)? _____
24. Kolikšen del zaposlenih je bil po vašem mnenju udeležen v lastništvu podjetja? _____
25. Ali obstajajo/so obstajale v vašem podjetju omejitve glede prodaje delnic zaposlenih? _____

26. Kolikšen del zaposlenih je po vašem mnenju danes udeležen v lastništvo podjetja? _____
27. Kaj je po vašem mnenju namen uvajanja lastništva zaposlenih v vašem podjetju
(obkrožite eno od možnosti)?
- a) Del privatizacijskega procesa, ki se bo takoj, ko bo mogoče, spremenil, saj lastništvo zaposlenih ni v interesu vodilnih niti delavcev (delavci bodo prodali svoje delnice).
 - b) Vodilni v podjetju spodbujajo udeležbo zaposlenih v kapitalu podjetja, saj ocenjujejo, da je to način, s katerim se doseže poistovetenje zaposlenih s skupnimi cilji organizacije.
 - c) Lastništvo zaposlenih se v našem podjetju spodbuja, ker vodilni želijo večjo vključenost zaposlenih v vse vidike organizacijskega življenja.
28. Ali je zaposlenim v vaši družbi omočena udeležba v dobičku družbe
(obkrožite eno od možnosti)?
- a. Da, vendar samo vodilnim.
 - b. Da, udeleženi smo vsi zaposleni.
 - c. Ne.

Najlepša hvala za sodelovanje.

Lep pozdrav,
Laura Ficko

Priloga B

Profil finančne participacije v Sloveniji (glede na indikatorje, postavljene s strani Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev)

Indikator/št.	Indikator	Vir	Merilo	Rezultat
1	Delež podjetij, pokritih s shemami FP	CRANET	0–100	32,9%
2	Delež zaposlenih, pokritih s FP	CRANET Foundation	0–100 0–100	21,8% 9,6%
3	Delež podjetij, ki ponujajo sheme finančne participacije različnim skupinam zaposlenih v podjetjih	CRANET	0–100	32,9% vodilni 25,5% teh. prof. 22,4% admin.kader 20,5% operativni d.
7	Delež zaposlenih, ki redno prejema informacije, vezane na delovanje shem FP	CRANET	0–100	54,0% v vseh org. 61,5% v org. s FP
12	Merilo zakonodajne in fiskalne podpore FP	Literatura, domači strokovnjaki	0–5	0
13	Delež zaposlenih, vključenih v direktno participacijo	Fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev	0–100	28,1% (konzultiranje), 45,8% (delegiranje)
14	Delež odraslih, ki imajo deleže podjetij	Nacionalni vir	0–100	50,7%
15	Delež podjetij na trgu vrednostnih papirjev	Nacionalni vir	0–100	0,38%
16	Povprečno število zaposlenih v podjetju	Nacionalni vir	neomejeno	11,77

Vir: Eurofound (2005): Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia, dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05132EN.pdf>, dne 14. 03. 2006.